

Track & Field

RELATÓRIO
ANUAL
2023



03

Boas-vindas

04

Mensagens da Liderança

- 04 Mensagem da Diretoria
- 05 Mensagem do Conselho de Administração

06

Nosso movimento é Track&Field

- 09 Missão, Visão, Valores e Propósito
- 10 Linha do tempo
- 13 Modelo de negócios

14

Nossos negócios

- 15 Destaques
- 17 Track&Field
- 19 Produtos
- 22 Varejo
- 25 tfmall
- 26 TFC Food&Market
- 27 TFSports
- 29 Eventos e experiências

31

Regras do jogo

- 34 Estrutura de governança
- 38 Ética e *compliance*
- 39 Gestão de riscos
- 43 Gestão de impactos
- 44 Plano ESG 2025

46

Resultados financeiros

49

Jogamos em equipe

- 50 Colaboradores
 - 51 O perfil dos nossos colaboradores
 - 53 Diversidade e inclusão
 - 54 Atração e retenção
 - 56 Capacitação e treinamento
 - 57 Avaliação de desempenho
 - 58 Saúde e bem-estar
- 59 Apoio à comunidade

60

Responsabilidade ambiental

- 61 Mudanças climáticas
- 64 Gestão de resíduos
- 66 Gestão de recursos
 - 66 Energia
 - 67 Água

68

Anexos

- 69 Materialidade
- 72 Demonstração do valor adicionado (consolidado)
- 73 Sumário de conteúdo da GRI
- 83 Sumário de conteúdo do SASB
- 84 Recomendações da TCFD
- 89 Relatório de asseguração limitada
- 90 Informações corporativas
- 90 Expediente



BOAS-VINDAS

Damos continuidade ao nosso compromisso com a transparência ao publicar este segundo Relatório Anual, referente ao ano de 2023, em que compartilhamos avanços significativos em linha com nossa missão e nosso Plano ESG. Os progressos alcançados, bem como os desafios enfrentados por nossas operações, no período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023, estão apresentados neste relatório e refletidos em nossas demonstrações financeiras. Todos os nossos negócios¹ são considerados e administrados como uma única entidade econômica, abrangendo o desenvolvimento e a comercialização de produtos esportivos e de lazer em geral, a organização de eventos esportivos e a operação no segmento de alimentação.

[GRI 2-2, 2-3](#)

Esta publicação foi elaborada com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI 2021), uma referência internacional que guia empresas em diversos setores a comunicar seus impactos no meio ambiente, na economia e na sociedade, incluindo questões relacionadas aos direitos humanos. Também incorpora indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor de Vestuário, Acessórios e Calçados, garantindo padrões internacionais na divulgação transparente de informações materiais de sustentabilidade. Além disso, pela primeira vez, consideramos as recomendações da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), para a comunicação de nossas práticas na identificação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.

O conteúdo deste relatório foi definido após o processo de materialidade, detalhado na página 69, e redigido com base em entrevistas com diretores e executivos ligados diretamente à nossa estratégia. Contamos, ainda, com informações levantadas por diferentes áreas de nosso time e analisadas com apoio de consultoria externa. Por fim, submetemos este relatório à validação do Comitê de Sustentabilidade, do Comitê de Auditoria, da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, além de uma asseguuração limitada por auditor independente. [GRI 2-14](#)

Estamos abertos a esclarecer dúvidas e receber sugestões; para isso, entre em contato pelo e-mail esg@tf.com.br, e agradecemos seu interesse por nossa jornada. [GRI 2-3](#)

1. Track&Field Co S.A., Track&Field Franchising Ltda., TFSports Eventos Esportivos Ltda (denominação atual da Real Time Sports Ltda.); Retail Solutions Assessoria e Consultoria de Merchandising Ltda., Fratex Licenciamento de Marcas Ltda., The Track&Field Store INC., TFC Food&Market Ltda. (denominação social atual da Track&Field Café Ltda.).



MENSAGEM DA *DIRETORIA* GRI 2-22

A busca pelo bem-estar físico e mental se consolidou como uma das principais mudanças no comportamento dos consumidores nos últimos anos, fortalecendo nosso propósito de **conectar as pessoas a um estilo de vida ativo e saudável**. Em 2023, impactamos mais de 250 mil pessoas com a realização de 2.925 eventos e experiências por meio da plataforma TFSports, mantivemos o ritmo de expansão e ganhamos capilaridade, fechando o ano com 359 lojas em 25 estados e no Distrito Federal.

O ano de 2023 foi marcado também pela consolidação de nosso posicionamento como um verdadeiro ecossistema de bem-estar. Impulsionados por uma combinação estratégica

de inovação e novas frentes de negócio, alcançamos resultados recordes, mantendo o patamar de crescimento de dois dígitos nas vendas em todos os trimestres. Também nos aproximamos ainda mais de nossos clientes, provando que “Todo movimento é Track&Field”.

Chegamos a 27% da rede operando no conceito de Experience Store, sendo oito com o TFC Food&Market, um laboratório que explora o potencial do mercado de alimentação saudável e suplementação. A revitalização de nossas lojas proporcionou resultados expressivos, com melhorias visíveis no desempenho pós-reforma, ancorados pela diversificação da nossa oferta e foco total

em proporcionar a melhor experiência possível para os clientes.

Nosso compromisso com a omnicanalidade também se destacou, com o *social selling* representando uma parte significativa das vendas totais e um notável aumento no *ship from store*, com a maioria das vendas *on-line* já faturadas por lojas físicas. Esse avanço reflete a integração bem-sucedida entre os canais físicos e digitais, permitindo também o crescimento do *tfmall*, nosso *marketplace* com curadoria de artigos esportivos e de bem-estar *premium*, que em 2023 ampliou o número de marcas parceiras e ganhou relevância.

Também reforçamos nosso compromisso com a

sustentabilidade, divulgando o Plano ESG, que orienta nossa atuação para as temáticas ambientais e sociais, e já tivemos avanços importantes, como a definição da agenda de diversidade e inclusão; a reestruturação do programa de avaliação e monitoramento socioambiental da cadeia de fornecimento e o desenvolvimento do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos. Também fizemos mais um inventário de emissões de gases de efeito estufa e neutralizamos nossas emissões de escopos 1 e 2. Além disso, realizamos um trabalho de identificação de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, que foram integrados à nossa matriz de riscos corporativa.

Agradecemos a atitude, a dedicação e a colaboração dos 1.607 talentos de nosso time, de nosso Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, dos franqueados e de nossos fornecedores, bem como a

confiança dos acionistas, clientes e parceiros. Juntos, daremos continuidade ao fortalecimento de nosso ecossistema de bem-estar, focados em nosso plano de crescimento e eficiência de processos e operações, ao mesmo tempo em que reforçamos nossa plataforma de eventos e experiências TFSports.

Muito obrigado!



**FRED
WAGNER**
CEO da TFSports

**FERNANDO
TRACANELLA**
CEO da Track&Field

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Encerramos 2023 com a certeza de que desempenhamos um papel importante na construção do bem-estar da sociedade. Esse compromisso é sintetizado em nossa missão de **conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável** e se reflete nas iniciativas da companhia, que preza por uma abordagem transparente e responsável em todas as esferas. Com base em princípios sólidos, nosso modelo de governança amadureceu ao longo do tempo, demonstrando sua eficácia na condução dos negócios.

Em linha com nosso plano de crescimento e eficiência, o ano foi marcado por uma reorganização interna na Diretoria Executiva que, além de representar a evolução da governança, reconheceu

o resultado do trabalho de profissionais talentosos. Com esse movimento, demos mais um passo importante para acelerar a estratégia de crescimento da companhia, direcionando esforços para o *core business* ao mesmo tempo em que impulsionamos suas principais avenidas de crescimento.

A nomeação de Fred Wagner como CEO da TFSports direcionou sua visão empreendedora para a plataforma de bem-estar, além da posição como vice-presidente de Estratégia e Novos Negócios da T&F, com foco em inovação e novas fontes de receita. Essa transição também resultou na designação de Rafael Yanes como Diretor de Operações, trazendo consigo mais de 15 anos de

atuação no setor de experiências e eventos esportivos. Na Track&Field, promovemos Fernando Tracanella ao cargo de CEO, assegurando sua dedicação integral à expansão e à otimização das operações essenciais da empresa. Com cinco anos de experiência em funções-chave na organização, sua destacada liderança o qualifica para dar continuidade aos avanços conquistados nos últimos anos.

Além disso, a promoção de Patricia Abibe a CFO e diretora de Relações com Investidores reforça ainda mais a representatividade feminina em nossa equipe de liderança. Com 25 anos de experiência e quase 10 anos na companhia, Patricia tem garantido uma estrutura sólida de capital e um desempenho de alta rentabilidade.

Em relação aos resultados, celebramos a consolidação de nosso ecossistema de bem-estar com a expansão da rede e reformas em lojas existentes, adotando o conceito de Experience Store, visando aprimorar a experiência do cliente. As iniciativas omnicanais, como *ship from store* e *pick up in store*, impulsionaram nossa presença digital, contribuindo para o crescimento da receita.

Nossos eventos esportivos, como o Santander Track&Field Run Series, o Track&Field Open de Beach Tennis e o Track&Field Experience, reuniram milhares de participantes pelo Brasil todo, reforçando o nosso propósito. Também destacamos com orgulho o projeto “Continue em Movimento” que, diariamente, disponibiliza aulas *on-line* e gratuitas de diversas modalidades esportivas.

Avançamos na agenda de sustentabilidade: identificamos riscos e oportunidades climáticas, em conformidade com as recomendações da Força-tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD), o que demonstra nossa determinação em tomar decisões ponderadas diante desses desafios. Também reestruturamos nosso programa de monitoramento socioambiental da cadeia de fornecimento, o que reflete nosso compromisso em impulsionar a agenda social e ambiental, também em estreita colaboração com nossos parceiros de negócio. Tudo isso com o suporte do Comitê de Sustentabilidade, que desempenha um papel crucial no acompanhamento da

implementação do nosso Plano ESG.

Tudo o que temos feito e que apresentamos em detalhes ao longo deste Relatório Anual reafirma nosso compromisso em contribuir para uma sociedade mais ativa e saudável. E isso só é possível graças à dedicação de colaboradores, franqueados, membros da Diretoria Executiva, Conselho e comitês, aos quais agradeço imensamente. O meu muito obrigada também aos parceiros, clientes e acionistas que nos inspiram a construir uma empresa cada vez melhor e voltada a moldar um futuro mais sustentável e próspero.



GABRIELA BAUMGART

Presidente do Conselho de Administração da Track&Field

- 09 Missão, Visão, Valores e Propósito
- 10 Linha do tempo
- 13 Modelo de negócios

NOSSO MOVIMENTO É **TRACK&FIELD**



Somos um ecossistema integrado de bem-estar, composto por duas frentes de negócio principais: a Track&Field e a TFSports.

A Track&Field, fundada em 1988 como uma empresa de vestuário esportivo, tornou-se uma referência no mercado brasileiro ao longo de 35 anos, com presença expressiva evidenciada por uma rede de 359 lojas distribuídas nos 25 estados e no Distrito Federal, entre estabelecimentos próprios e franqueados.

Oferecemos um amplo portfólio de produtos para todas as faixas etárias, incluindo roupas e acessórios esportivos, calçados e *watersports*. Nossas lojas-conceito, no formato de Experience Store, proporcionam uma abordagem personalizada, desde a escolha dos produtos até a participação em eventos e encontros com treinadores especializados. Além disso, nossa estratégia de omnicanalidade nos mantém fortemente integrados ao mundo digital.



O TFC Food&Market, parte da Track&Field, oferece opções saudáveis de alimentos e bebidas, tanto para consumo no local quanto para compra, com produtos selecionados cuidadosamente. Nossa oferta de produtos é ampliada pelo tfmall, um *marketplace* com curadoria de produtos *premium* do segmento *wellness*, em que os clientes têm acesso a uma seleção criteriosa de itens que atendem aos mais elevados padrões de qualidade e inovação.

A TFSports, outra importante frente de negócio, vem se consolidando como uma das maiores plataformas de bem-estar do país, promovendo e integrando todo o ecossistema de experiências, produtos e serviços relacionados a *wellness*. A partir de 2024 a TFSports passará por um processo de expansão e transformação digital, adquirindo musculatura para se transformar em uma *healthtech*.

ECOSSISTEMA TRACK&FIELD

GRI 2-6



Track & Field

Roupas e acessórios
esportivos, calçados
e *watersports*.



Café e *minimarket*,
com cardápio e
curadoria exclusivos.



tfmall®

Marketplace com
curadoria de produtos
premium voltados
para um estilo de vida
ativo e saudável.



Plataforma que integra
todo o nosso ecossistema
de eventos e experiências
de bem-estar, com
circuitos de corridas;
torneios de *beach tennis*;
aulas *on-line* e gratuitas
de diferentes modalidades
esportivas; além de
outras experiências.

NOSSA MISSÃO

Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável.

NOSSA VISÃO

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



NOSSOS VALORES

INTEGRIDADE

- Senso ético
- Honestidade
- Transparência
- Coerência
- Justiça

RESPEITO

- Empatia
- Humildade
- Ouvir sem julgamentos
- Comunicação respeitosa
- Cumprir regras e combinados

COLABORAÇÃO

- Senso de coletividade
- Trabalho em time
- Foco na solução do cliente
- Compartilhar ideias e objetivos
- Aprender juntos
- Pedir e dar *feedbacks*

CUIDADO COM O NEGÓCIO

- Mentalidade de crescimento
- Decisões embasadas
- Melhorar e inovar
- Assumir riscos com responsabilidade
- Eficiência
- Sustentabilidade

SUCESSO DO CLIENTE

- Cliente no centro das nossas decisões
- Agregar valor aos produtos e experiências
- Atender e superar as expectativas dos clientes
- Desenvolver nossos franqueados
- Espírito de servir
- Ouvir e ser embaixador do nosso cliente



PROPÓSITO

Uma vida saudável pede equilíbrio.

O papel da marca Track&Field é tornar o equilíbrio possível, sabendo que ele é único e diferente para cada pessoa.

É inspirar, por meio do esporte, a busca pelo bem-estar e mostrar que, para acelerar, respirar é fundamental.

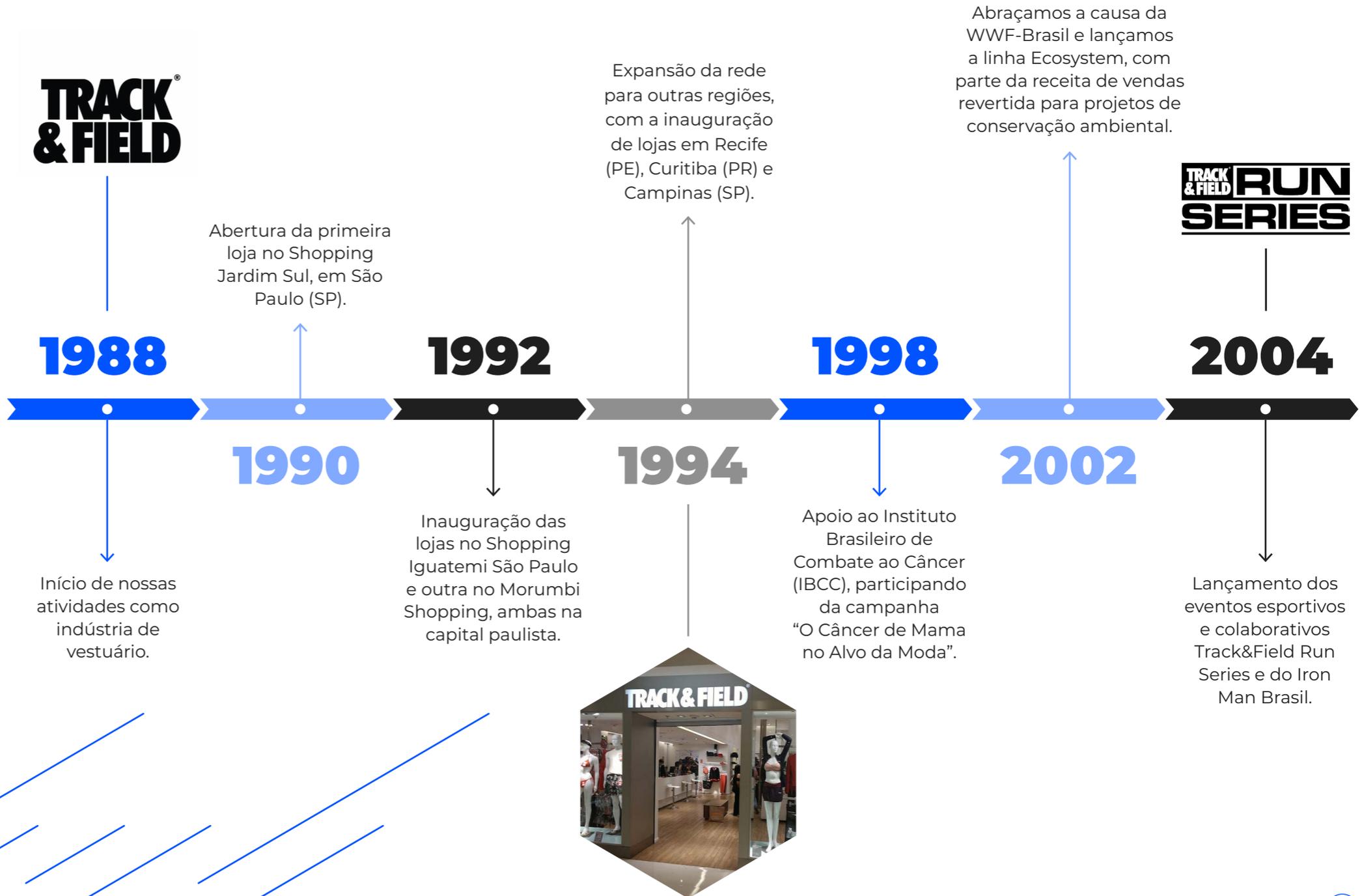
Essa convicção deve estar presente em tudo o que entregamos: do produto à loja, do conteúdo à experiência. Sempre em busca de superar expectativas.

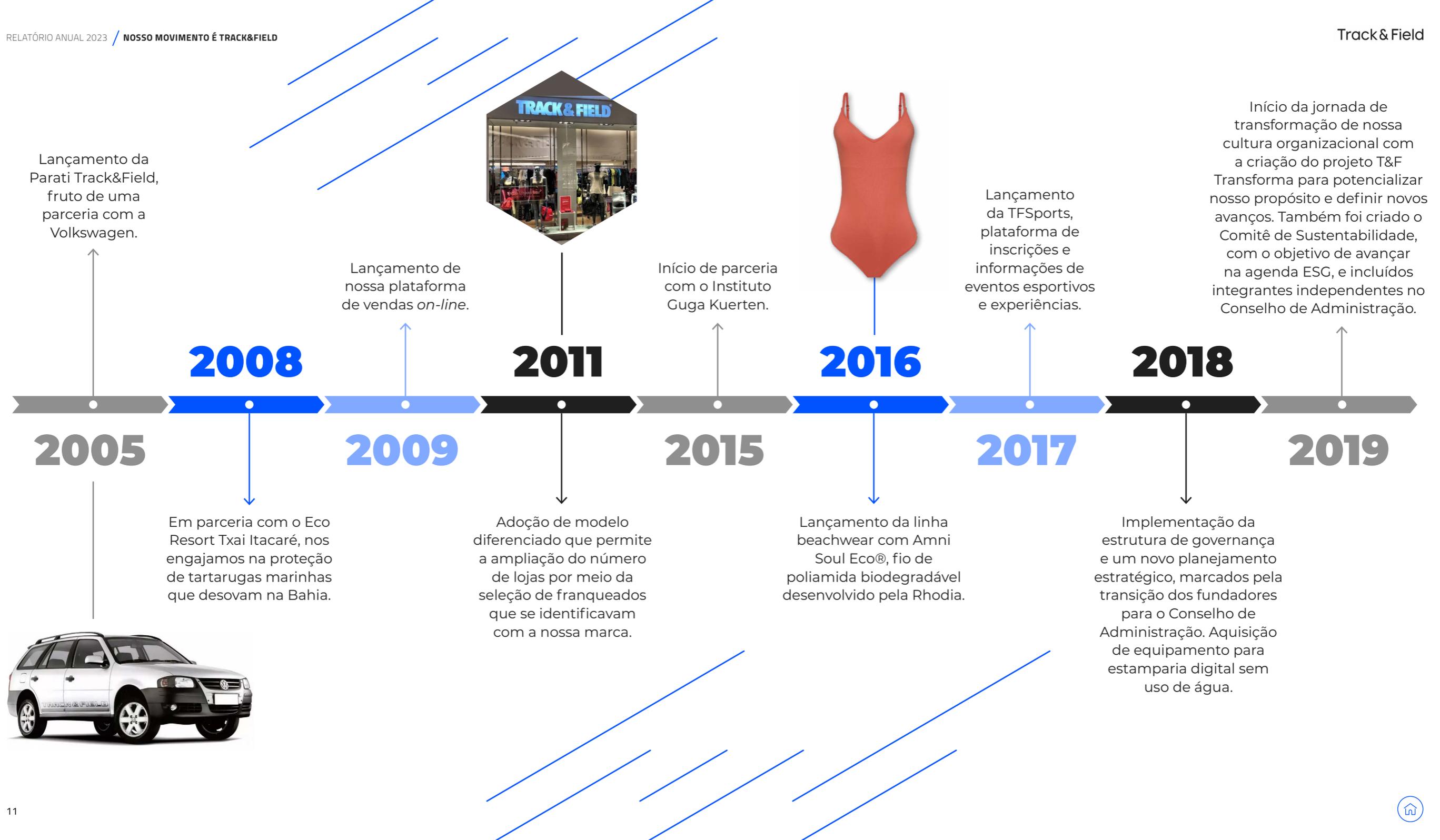
Vamos, sim, incentivar uma vida saudável e mais natural, respeitando o meio ambiente, sem nunca esquecer que a busca pela saúde é constante e envolve o cuidado do corpo e da mente.



LINHA DO TEMPO

Nossa história iniciou em 1988, quando os amigos Alberto Azevedo, Fred Wagner e Ricardo Rosset idealizaram uma marca de vestuário voltada para o mercado esportivo. Ao longo desses 35 anos, consolidamos nossa presença nacional com produtos de qualidade, incentivando um estilo de vida ativo e saudável.





Oferta pública inicial de ações na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão. Também iniciamos as operações de omnicanalidade (*pickup in store e ship from store*).



2021

Definimos nosso Plano ESG 2025, com nossos compromissos de sustentabilidade. Na retomada pós-pandemia, a TFSports eliminou o uso de plástico na hidratação de seus eventos, adotando medidas para reduzir resíduos e desperdício. Expandimos nossa rede de Experience Store, iniciamos operações de vitrine infinita e do *marketplace* (tfmall), e inauguramos uma fábrica em Joinville (SC). Substituímos o equipamento de impressão digital, que resultou em um aumento significativo na capacidade produtiva de camisetas, beneficiando nossos eventos e de franqueados.

tfsports

2023

2020

2022

Em nossa estratégia de investimento social privado, passamos a apoiar a Escola de Atletismo de Paraty por meio de uma parceria com a Comunitas, dentro do Programa Juntos, Educação pelo Esporte. Demos início à implementação da agenda ESG, resultando na publicação do relatório “Nossa Trajetória ESG”, e aos diagnósticos para definir nossa estratégia de sustentabilidade. Além disso, marcam esse período a inauguração da primeira Experience Store, o TFC Food&Market no Shopping Iguatemi São Paulo, e a abertura do centro de distribuição em Osasco (SP).

Publicamos nosso primeiro Relatório Anual referente ao ano de 2022, lançamos o Plano ESG 2025, criamos nosso Plano de Ação de Diversidade e Inclusão, evidenciando nossa busca por mais equidade e respeito em nosso ambiente de trabalho; fizemos o mapeamento de riscos e oportunidades climáticas, seguindo as recomendações da TCFD; e elaboramos o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS). Além disso, iniciamos o projeto de transformação digital, visando fortalecer a TFSports como um negócio independente e resiliente, responsável por integrar nossa missão ao nosso ecossistema de bem-estar.

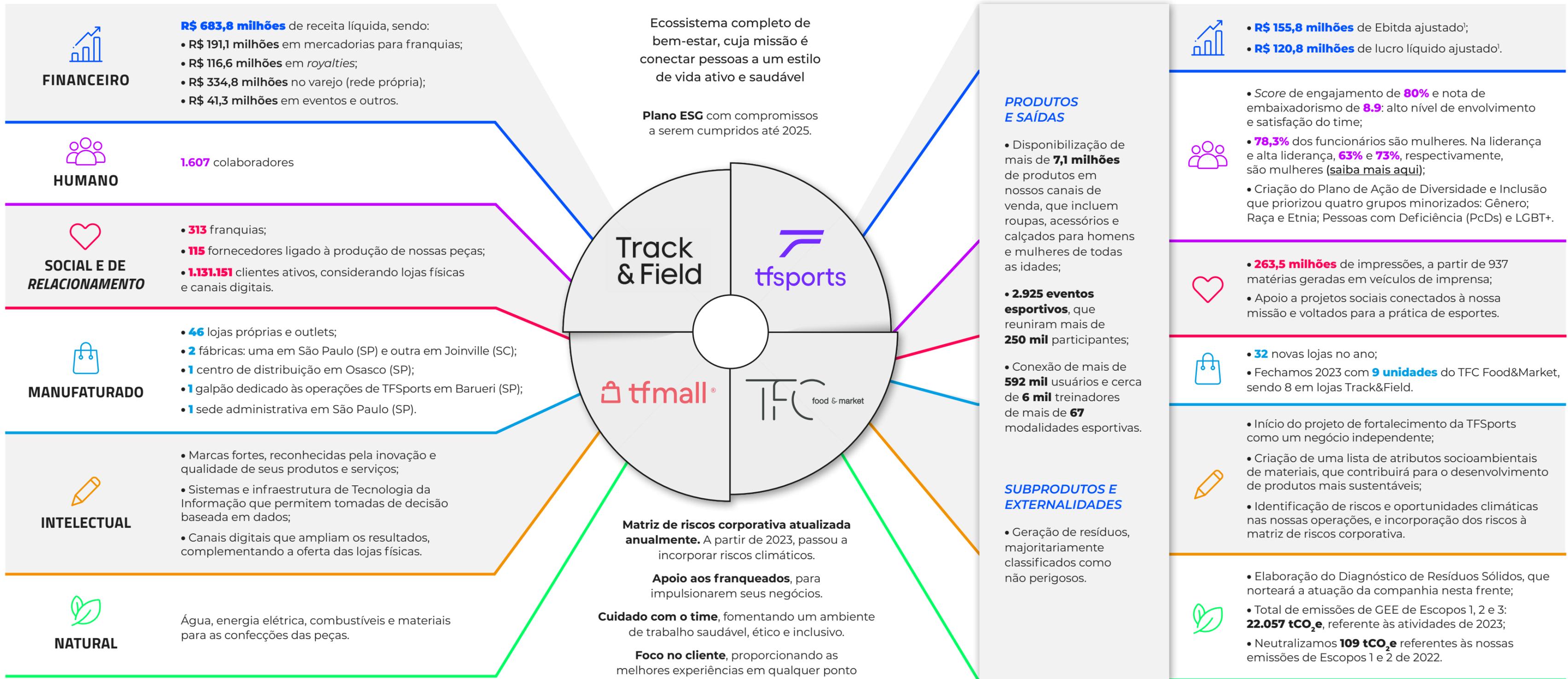


ENTRADAS

PROCESSOS

SAÍDAS

RESULTADOS



1. Exclusão dos efeitos do IFRS 16 (efeito da exclusão de despesa de depreciação do direito de uso e despesa de arrendamento referente aos aluguéis) e despesas não recorrentes.



NOSSOS NEGÓCIOS



- 15 Destaques
- 17 Track&Field
- 19 Produtos
- 22 Varejo
- 25 tfmall
- 26 TFC Food&Market
- 27 TFSports
- 29 Eventos e experiências



DESTAQUES GERAIS

Sell out de
R\$ 1,2 bilhão,

um aumento de 19,4% quando comparado com 2022.

Aumento da lucratividade medida em termos de EBITDA ajustado² (+23,5% YoY),

com margem de 22,8% em 2023 vs. 22,2% em 2022

Crescimento de
25,5%
no sell out do canal de e-commerce
(visão captada).

Lucro líquido ajustado¹ de
R\$ 120,8 milhões,

20,8% superior ao registrado no ano de 2022.

Lançamento do Plano ESG 2025,
com oito compromissos divididos em três pilares:
Pessoas; Produtos e Experiências; e Meio Ambiente.



Primeira colocada na categoria Financeiro do Prêmio IBEVAR 2023,
sendo a empresa com maior retorno sobre o capital investido.



Criação do Plano de Ação de **Diversidade e Inclusão,**
que priorizou quatro públicos minorizados:
Gênero, Raça e Etnia, Pessoas com Deficiência (PcDs) e LGBT+.



Desenvolvimento de plano de comunicação interna para fomentar *a cultura de sustentabilidade.*

1. Lucro Líquido Ajustado: exclusão da aplicação do IFRS 16 e despesas não recorrentes.

2. Ebitda Ajustado: exclusão dos efeitos do IFRS 16 (efeito da exclusão de despesa de depreciação do direito de uso e despesa de arrendamento referente aos aluguéis) e despesas não recorrentes.

Criação de matriz de risco socioambiental

da cadeia de fornecimento e reestruturação de nosso Programa de Avaliação e Monitoramento Socioambiental de Fornecedores.



Compromissos ESG

atrelados à remuneração variável da Diretoria.

Criação da lista de atributos socioambientais para produtos,

que consistiu no mapeamento de matérias-primas mais sustentáveis, alternativas aos materiais convencionais.

Identificação de oportunidades e riscos relacionados às



questões climáticas.

Projeto-piloto com

5.792 entregas

feitas com veículos de baixa emissão,

o que reduziu as emissões de

GEE em 76%.*



*Em comparação com as entregas se tivessem sido realizadas por veículos convencionais.

Finalização do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos

das operações próprias e suas ferramentas de melhoria da gestão.



Track & Field

GRI 2-6, 2-29, 3-3 Cliente no centro

Somos líderes no mercado brasileiro de vestuário esportivo, oferecendo um portfólio completo que inclui moda esportiva, *fitness*, *lifestyle*, *watersports*, calçados e acessórios. Contamos com uma ampla rede de lojas próprias e franqueadas em todo o país, incluindo o conceito Experience Store, cujo ambiente foi totalmente pensado para facilitar a conexão dos clientes ao seu *lifestyle* favorito, e cuidar, de forma personalizada, de toda a sua jornada – desde a escolha dos produtos, melhor forma de receber as compras, até a inscrição em eventos, experimentação de novas modalidades e aproximação com treinadores. Integrando o TFC Food&Market em algumas lojas, proporcionamos um espaço de convivência, cardápio e curadoria de produtos saborosos e saudáveis. Nossa presença digital oferece uma experiência omnicanal personalizada, complementada pelo tfmall, um *marketplace* com produtos *premium* do segmento *wellness*, garantindo qualidade e inovação para uma experiência completa de bem-estar.



DESTAQUES DO ANO



32 lojas inauguradas,
totalizando

359 lojas

e reforma de outras 21 lojas.

Oferta de mais de

7,1 milhões

de produtos.

A segunda onda de omnicanalidade,
com foco na vitrine infinita, pilotada em

226 lojas

no decorrer do ano.

Abertura de

3 lojas



do TFC Food&Market,

totalizando 9 unidades.

23 sellers
nacionais e

314 sellers
regionais.

NPS

84,2

pontos.



Produtos

GRI 3-3 Ecodesign de produtos

Durante 2023, oferecemos mais de 7,1 milhões de roupas e acessórios esportivos, com cerca de 80% desse volume produzido no Brasil. Priorizamos a qualidade dos produtos e o aprimoramento contínuo na modelagem e acabamentos das peças, com especial atenção à funcionalidade. Destacamos tecidos tecnológicos à base de poliamida e apostamos em materiais com tecnologia que equilibra a proliferação de bactérias; têm decomposição acelerada em aterros sanitários, proteção UV e secagem rápida, atendendo às demandas dos esportistas.

Embora ainda não tenhamos incorporado materiais reciclados em nossa linha, investimos em produtos duráveis e de alta qualidade e queremos introduzir materiais mais sustentáveis. Por isso, em 2023, consolidamos uma lista de atributos socioambientais para produtos, um amplo

Principais materiais utilizados, discriminados por peso ou volume¹

GRI 301-1

Material ²	Tipo de fonte	2022			2023		
		Peso (kg) ³	Volume (m lineares) ³	Unidade	Peso (kg) ³	Volume (m lineares) ³	Unidade
Poliamida	Não renovável	162.539,00	105.207,50	-	497.037,00 ⁵	130.860,00	-
Poliéster	Não renovável	-	51.430,74	-	10.030,00	77.378,10	-
Viscose	Renovável	82.537,74 ⁴	-	-	21.549,00	-	-
Algodão	Renovável	16.302,08	-	-	26.875,00	3.262,10	-
Polietileno ⁶	Não renovável	-	-	2.378.122,00	-	-	3.189.545,00

1. A tabela contempla apenas as principais matérias-primas adquiridas por nós.

2. No caso de composições mistas, foi considerado o material predominante.

3. Os materiais são comprados tanto em unidade de massa (quilograma) como em unidade de comprimento (metros lineares). Portanto, não estão consolidados em apenas uma das medidas.

4. Em 2022, o material foi utilizado em três coleções.

5. Em 2023, foi considerado o volume de matéria-prima produzida em nossa fábrica de tecidos, operação que não estava em funcionamento no ano anterior.

6. Sacos para embalagem dos produtos, os quais são comprados por unidade. O maior número reflete o aumento da nossa produção no período.

mapeamento de matérias-primas que contam com algum benefício de redução de impacto ambiental, como por exemplo, ser de origem renovável, ter menor consumo de água ou ter degradação acelerada quando descartado.

Isso foi feito por meio de *benchmarks* e pesquisas de mercado, como o Preferred Fiber And Materials Market Report, da Textile Exchange, principal referência no mercado. Essa iniciativa está alinhada com nosso compromisso no Plano

ESG 2025 de buscar alternativas e soluções com atributos socioambientais para produtos, orientando nossas equipes de desenvolvimento de produtos na seleção de materiais mais sustentáveis.



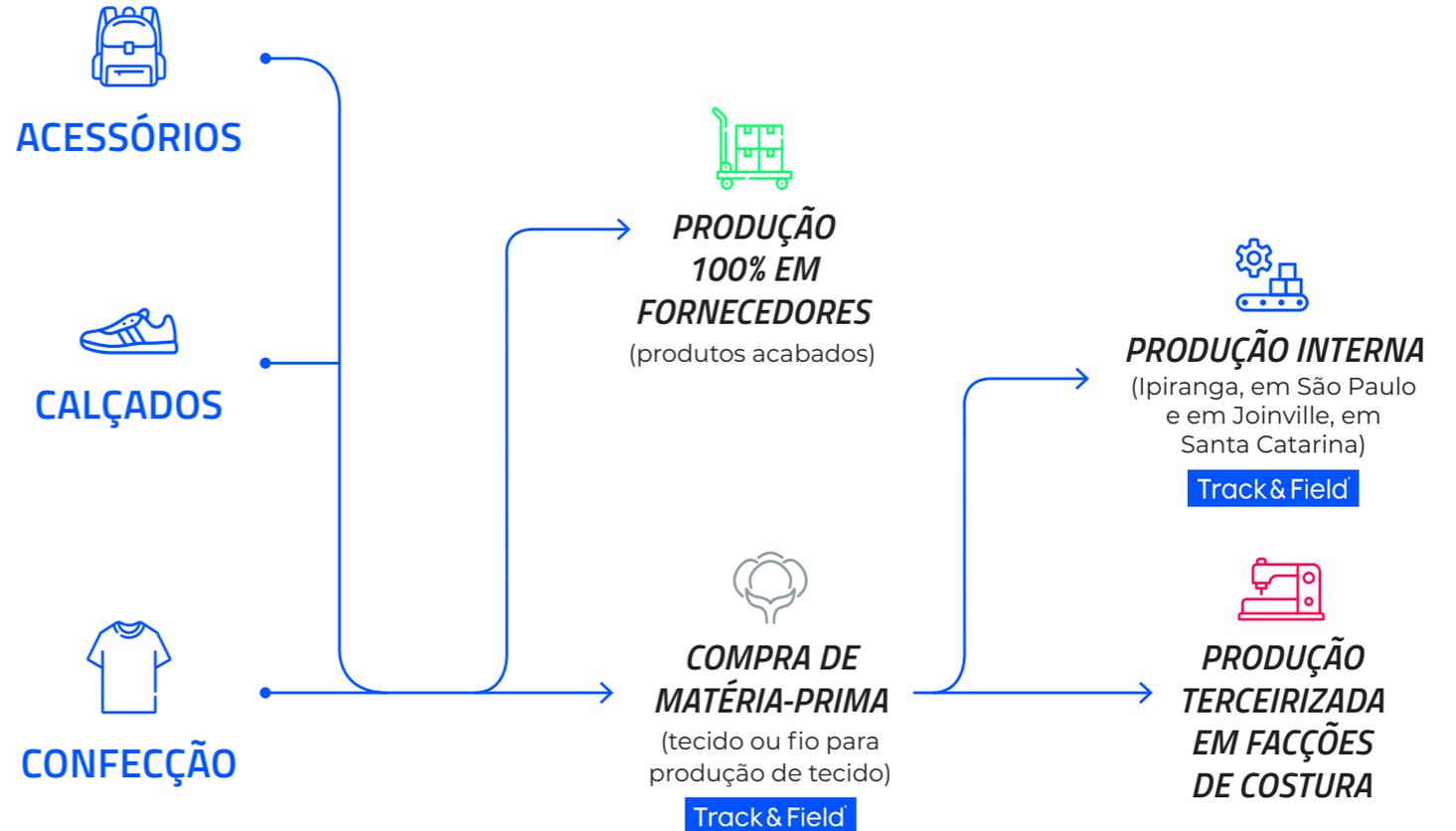
Cadeia de fornecimento

GRI 2-6, 3-3 Gestão da cadeia de fornecimento

O sucesso de nossas coleções é resultado de parcerias duradouras com nossos fornecedores, que abrangem uma variedade de parceiros para insumos, matérias-primas e produtos acabados nacionais e importados, além de tinturaria, lavanderia para tingimento e serviços de revisão, etiquetagem, dobra e embalagem. Em 2023, contamos com a colaboração de 115 empresas, algumas com décadas de relação conosco e nosso gasto com fornecedores totalizou R\$ 336 milhões, sendo 74,8% fornecedores nacionais. [GRI 204-1](#), [SASB CG-AA-430a.1](#)

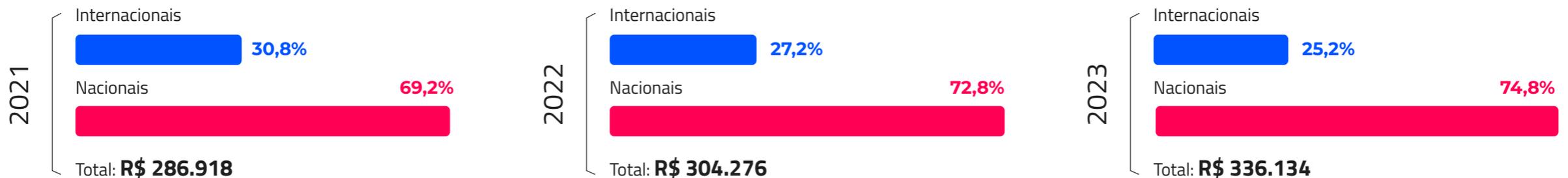
Apesar de possuímos fábrica própria

de tecido, também adquirimos matérias-primas e aviamentos com fornecedores especializados para produção interna e em fações de costura – pequenas empresas que realizam a confecção das peças, desde o corte até os acabamentos. Além disso, adquirimos produtos acabados de diversos fornecedores, nacionais e internacionais. Esse modelo híbrido de produção nos permite oferecer alternativas de fabricação, tendo como meta a melhor relação custo-benefício ao consumidor. Além de propiciar ótimo *lead time* e otimizar os custos dos produtos *core*, nos assegura acesso às inovações e novas tecnologias.



Proporção de gastos com fornecedores locais (em R\$ mil)

GRI 204-1



Jornada com foco na excelência

Em 2023, iniciamos uma jornada de transformação em nossas fábricas no Ipiranga, em São Paulo (SP), e em Joinville, Santa Catarina (SC), inspirada no conceito de Lean Manufacturing. O programa visa aprimorar a eficiência operacional, concentrando-se na eliminação de desperdícios na produção.

A implementação ocorre em etapas, iniciando-se com treinamentos para toda a equipe, desde a Diretoria até a Operação. Compreender a metodologia e os princípios básicos do Lean é fundamental para alinhar todos os envolvidos. O programa engloba a análise e o mapeamento detalhado dos fluxos de trabalho e processos existentes, identificando oportunidades de melhoria e eliminando atividades que não agregam valor.

Priorizamos o respeito aos direitos humanos em nosso relacionamento com fornecedores, repudiando veementemente qualquer forma de exploração infantil, trabalho forçado ou condições análogas à escravidão. Fazemos o monitoramento contínuo de questões sociais e trabalhistas exclusivamente nas fábricas de costura que atuam diretamente conosco, seja por meio do acompanhamento de documentações, seja por meio de visitas regulares em todo o Brasil. Para garantir a conformidade com a legislação e nossos padrões éticos, selecionamos as fábricas de costura também com base em critérios sociais e realizamos regularmente avaliações presenciais nessas unidades em todo o país.

Em 2023 realizamos 55 visitas, identificando e tratando 18 não conformidades prioritárias, resultando em 50 ações corretivas. As questões prioritárias foram abordadas imediatamente, enquanto as demais estão em processo de

avaliação dentro dos prazos acordados. Não encontramos operações ou fábricas em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva foram ameaçados. Esses direitos são protegidos pelos contratos estabelecidos com as fábricas de costura terceirizadas. Além disso, não houve registros de casos de trabalho infantil, trabalho forçado ou condições análogas à escravidão em nossas operações ou entre nossos fornecedores monitorados.

[GRI 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2;](#)
[SASB CG-AA-430b.2, CG-AA-430b.3](#)

Em linha com o compromisso estabelecido no Plano ESG, ao longo de 2023 dedicamos esforços para reestruturar e ampliar nosso Programa de Avaliação e Monitoramento Socioambiental para a Rede de Fornecimento. O processo de desenvolvimento desse novo sistema de monitoramento foi conduzido em sete etapas, abrangendo entrevistas e análise de documentos, a sensibilização de líderes e áreas de interface com suprimentos e gestão de fornecedores,



o desenvolvimento de uma matriz de risco socioambiental e o desenvolvimento de documentações e ferramentas.

O desenvolvimento da Matriz de Risco Socioambiental foi feito com base em categorias de fornecimento, considerando 33 categorias de compra, e de uma estrutura de avaliação para fornecedores. Também definimos critérios para homologação e relacionamento com cada categoria, que podem

considerar assinatura de contrato, adesão ao código de conduta, cláusulas contratuais específicas, auditoria e acompanhamento – a depender da classificação da categoria de fornecimento na matriz. O processo de implementação será desenhado em 2024, visando aprimorar ainda mais nossas práticas, fortalecer nosso compromisso com a responsabilidade socioambiental e aperfeiçoar o relacionamento junto à nossa cadeia de fornecimento.

Varejo

GRI 2-6

Com uma ampla rede nacional de 359 lojas, sendo 46 próprias e 313 franqueadas, em 2023 avançamos na expansão com a inauguração de 32 lojas em áreas movimentadas, garantindo maior proximidade com nossos clientes.

Investimos em reformas de 21 lojas (7 lojas próprias e 14 franquias) em centros urbanos chave como São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba e Porto Alegre, modernizando iluminação, exposição dos produtos e comunicação visual. As novas e reformadas lojas seguem o conceito de Experience Store, organizando produtos de maneira a refletir o ecossistema de bem-estar da marca. Isso inclui organização por modalidade para gerar uma visão integrada dos produtos, além de oferecer QR codes para acesso a *playlists*, treinamentos e aulas ministradas por treinadores renomados.

Também estamos aumentando nossa presença no ambiente digital com a implementação de iniciativas dentro de nossa estratégia de omnicanalidade. O *ship from store*, em que as lojas físicas funcionam como pequenos centros de distribuição, permitem a entrega de produtos comprados via internet em até dois dias úteis. Já o modelo de *pick-up in store*, em que produtos comprados *on-line* podem ser retirados diretamente nas lojas, por sua vez, continuam agradando consumidores e franqueados. O ano de 2023 se encerrou com 337 lojas atuando nos dois modelos.

O *social selling* também foi relevante, representando 43,3% do *sell out*, incluindo técnicas de vendas por *link* de pagamento e entrega expressa em veículos elétricos ou bicicletas em algumas regiões. Nessa frente, inclusive, pilotamos em algumas regiões a entrega expressa feita por veículos de baixa emissão ([leia mais](#)).

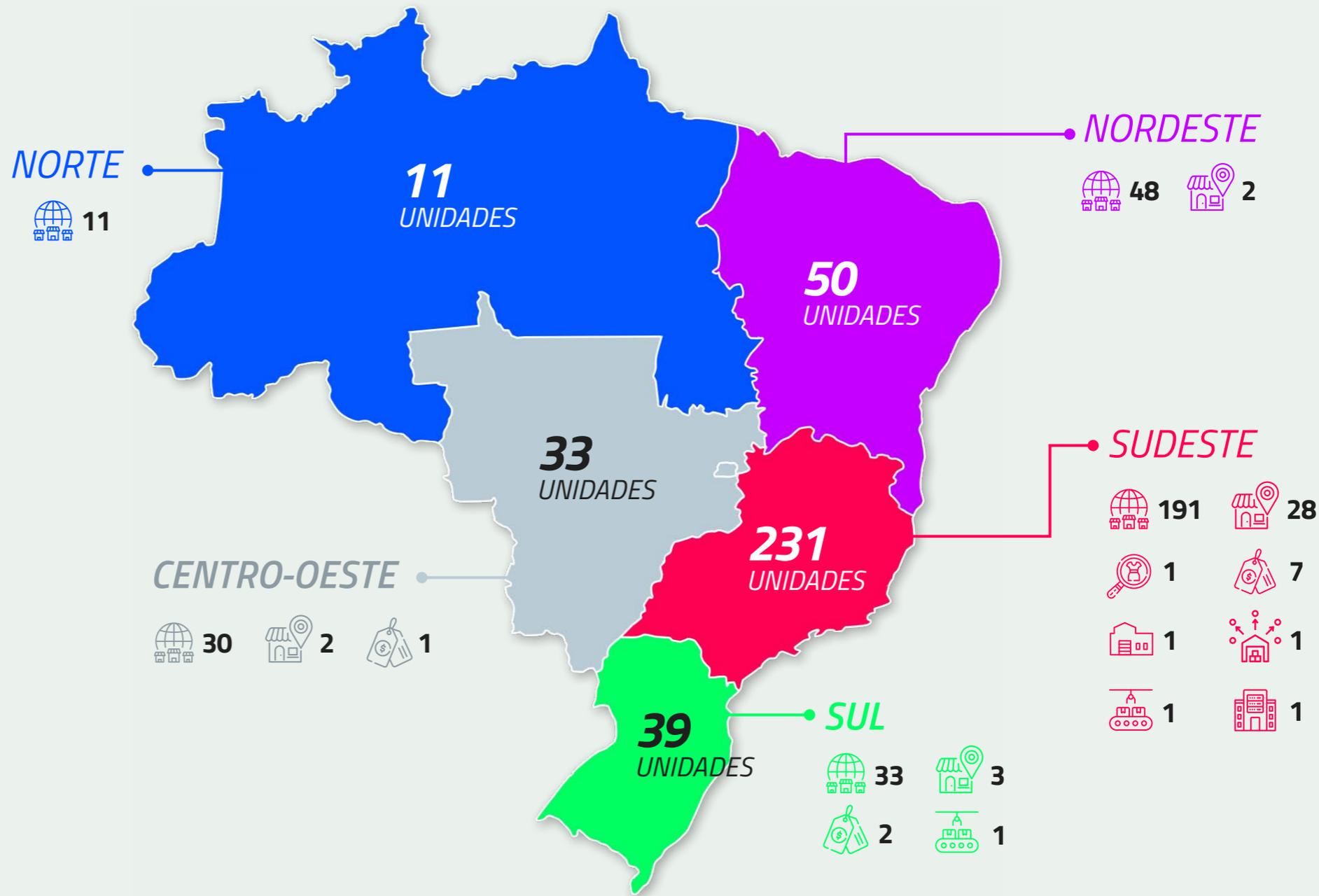


ONDE ESTAMOS

GRI 2-6

Com sede administrativa e uma unidade de produção em São Paulo (SP), outra unidade de produção em Joinville (SC) e um centro de distribuição em Osasco (SP), além de um galpão dedicado às operações da TFSports em Barueri (SP), temos ainda presença estabelecida em 25 estados e no Distrito Federal.

- | | |
|--|--|
|  Franquia |  Sede administrativa |
|  Loja própria |  Fábrica |
|  Outlet |  Centro de distribuição |
|  E-commerce |  Galpão da TFSports |





Franquias GRI 2-6

Nossa rede de lojas cresce por meio de um modelo de franquias, criando laços estreitos com nossos parceiros, fundamentais para expandir nossos negócios e fortalecer nossa posição no mercado. Essa parceria está alinhada com nossa missão e estratégia corporativa, com os franqueados aderindo plenamente ao nosso Código de Ética e Conduta, reforçando nossa integridade e ética nos negócios.

Investimos na capacitação das franquias com treinamentos especializados para garantir excelência no atendimento e sucesso nas vendas. Ao longo do ano, oferecemos capacitações sobre nossos produtos, atendimentos e processos, além de diversidade e prevenção ao assédio.

Em 2023, continuamos investindo em ferramentas digitais para fortalecer a comunicação e a geração de *leads* de vendas entre franqueados e clientes. Mantivemos o apoio às franquias existentes e priorizamos esses parceiros na abertura de novas lojas. No fim do ano, contamos com 313 franquias, responsáveis por 62,8% das vendas da rede, totalizando R\$ 749 milhões em *sell out*.

No fim do ano,
contamos com

313

franquias,
responsáveis por

62,8%
das vendas da rede,
totalizando

R\$ 749
milhões

(*sell out* faturado)

Além dos números, destacamos o papel vital dos franqueados como “embaixadores” regionais. Adaptando nosso modelo às particularidades locais, eles representam nossa marca em diversas regiões do país, promovendo uma expansão sustentável e enriquecendo nosso conhecimento das características regionais do Brasil.

tfmall[®]

GRI 2-6

O tfmall é uma iniciativa pensada para enriquecer a jornada de bem-estar dos nossos clientes, integrando-se harmoniosamente à nossa plataforma de *e-commerce*. Aqui, oferecemos uma seleção cuidadosa de produtos *premium*, facilitando o acesso a uma gama diversificada de itens que atendem ao estilo de vida ativo e saudável de nossos clientes e atletas de maneira prática e acessível.

Ao final do ano contávamos com nove marcas – Apple, Garmin, Head, Hoka, Manduka, New Balance, Polar, Samsung e Saucony – cujos produtos refletem nosso alto padrão de qualidade e compromisso com o bem-estar. Continuaremos a buscar ainda mais parceiros estratégicos para o ano de 2024.

Nossa abordagem de omnicanalidade, realçada pela iniciativa da “vitrine infinita” em 226 lojas em 2023, elimina barreiras entre compras *on-line* e presenciais, permitindo a venda de produtos de qualquer ponto da rede, incluindo nosso centro de distribuição e *sellers* parceiros. Isso garante que os clientes encontrem o que procuram com facilidade.

Ou seja, o tfmall é mais do que um portal de compras. É um compromisso com a saúde, a conveniência e o bem-estar de nossos clientes, oferecendo uma experiência de compra fluida, em ambiente *on-line* ou na loja física.





GRI 2-6

Como parte de nossa abordagem holística para o bem-estar, integramos o TFC Food&Market em algumas lojas físicas. Trata-se de um café e *minimarket* que oferece aos nossos clientes um espaço de convivência, cardápio e curadoria de produtos gostosos e saudáveis. Com foco no conceito “Fresh & Up”, o espaço disponibiliza opções frescas, principalmente de origem local e cultivadas sem agrotóxicos. Os clientes podem consumir os produtos no local ou levá-los consigo.

Em 2023, abrimos três novas lojas em São Paulo, sendo uma no prédio de nossa sede administrativa, e agora contamos com nove unidades distribuídas em São Paulo (SP), São Roque (SP), Salvador (BA), João Pessoa (PB) e Belo Horizonte (MG).



tfsports

GRI 2-6

A TFSports é uma plataforma que integra eventos e experiências de bem-estar, conectando milhares de usuários e treinadores especializados em diversas modalidades. Em 2023, promovemos 2.925 eventos esportivos, reunindo mais de 250 mil participantes, fortalecendo nosso propósito de promover um estilo de vida ativo e saudável.

Em 2024 a TFSports passará por um processo de expansão e transformação digital que possibilitará o lançamento até 2025 de três verticais de *marketplace* voltadas ao bem-

estar e saúde, expandindo a oferta de produtos e serviços e consolidando a TFSports como uma *healthtech*:

tfmall, que já oferece uma gama completa de acessórios e artigos esportivos das melhores marcas do mercado, atendendo às necessidades de todos os perfis de esportistas.

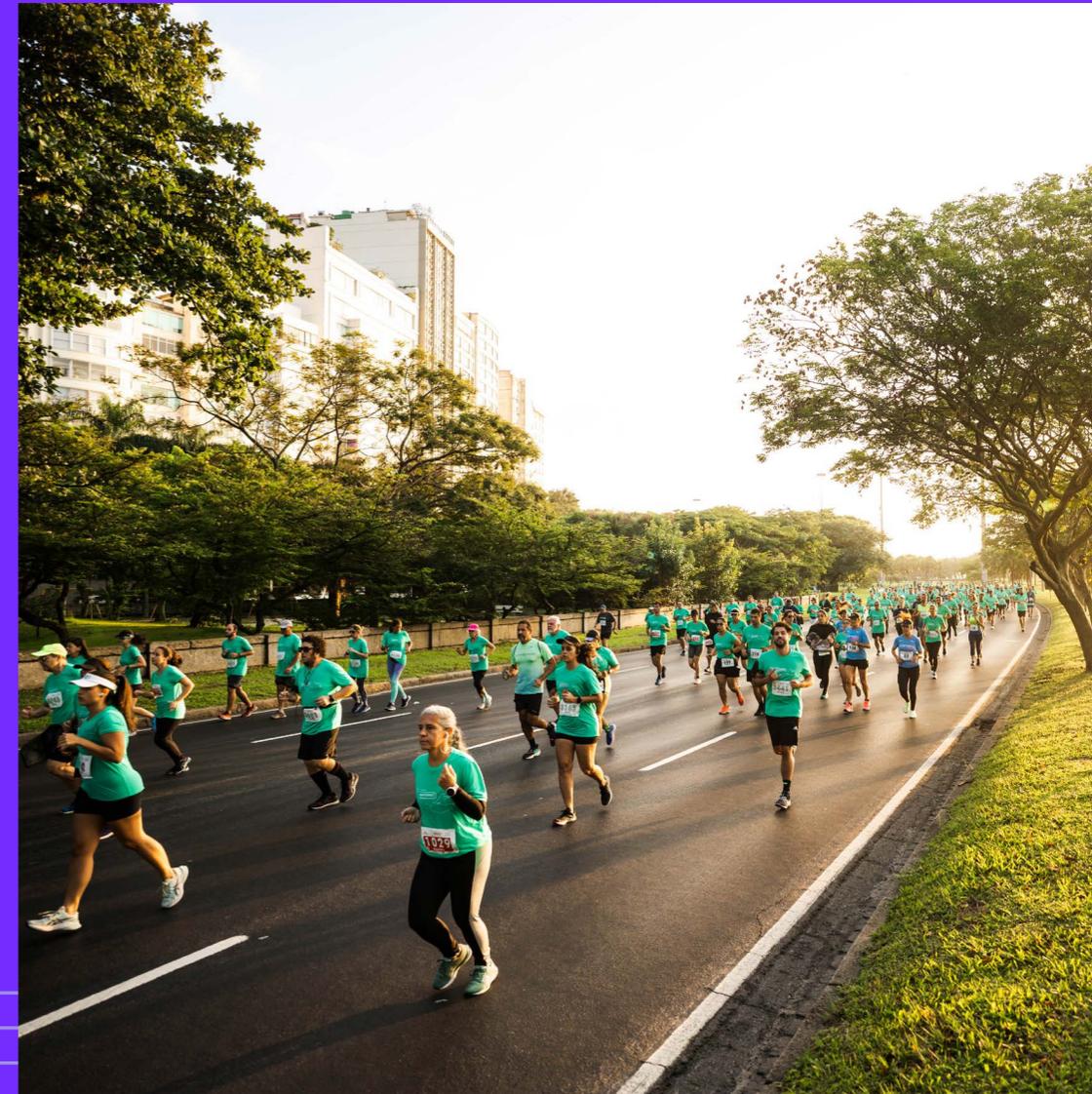
tfoot, que disponibilizará produtos alimentícios e suplementos de alta qualidade, com foco em uma alimentação nutritiva e balanceada.

tfhealth, que oferecerá serviços de saúde e bem-

estar inovadores e acessíveis, como exames e consultas com profissionais da saúde e programas de prevenção de doenças.

Para garantir o sucesso da transformação digital, a TFSports firmou parcerias estratégicas com empresas líderes em tecnologia.

Essa abordagem disruptiva consolida a TFSports na vanguarda do mercado, acelerando nosso crescimento exponencial com uma plataforma digital de última geração.





DESTAQUES DO ANO

2.925

eventos esportivos,
reunindo mais de

250 mil

participantes

2ª edição do
*Track&Field Open
de Beach Tennis*,
com ampliação do número
de etapas, passando de
16 em 2022 para

35 em 2023
contando com mais de

8 mil

participantes

81 etapas de *Track&Field Run Series*,
um dos principais circuitos de corrida do Brasil,
totalizando mais de

159 mil

participantes

*Track&Field
Experience*, com

374

eventos
em todo o Brasil.

*Continue em
Movimento*, mais de

1.600 aulas

com mais de 21
modalidades ministradas
por treinadores parceiros.

Parceria com a Achilles International Brazil,
organização que tem como missão transformar
a vida de pessoas com deficiência por meio de
programas esportivos.

Eventos e experiências

Os eventos da TFSports são diversificados para atender a várias audiências. Para os amantes da corrida, o Santander Track&Field Run Series, maior circuito de corrida de rua da América Latina, contou com 81 etapas em todo o Brasil, atraindo mais de 159 mil atletas. O Track&Field Open de Beach Tennis reuniu duplas de jogadores em várias etapas ao longo do ano e expandiu de 16 para 35 etapas em 2023, incluindo novas cidades e categorias.

Também oferecemos o Track&Field Experience, experiências com diversas modalidades e formatos, que somaram 374 eventos de 46 modalidades diferentes. Além das atividades presenciais, contamos com o Continue em Movimento, frente que oferece aulas *on-line* e gratuitas no aplicativo da TFSports, de diversas modalidades, como yoga, pilates, funcional, dança e muito mais. Em 2023, oferecemos mais de 1.600 aulas, ministradas por professores qualificados e experientes.

Santander Track&Field Run Series

O Track&Field Run Series, que há cinco anos é realizado em parceria com o Santander, celebrou 19 anos em 2023. Com 81 etapas ao longo do ano, o circuito atrai corredores de todos os níveis, oferecendo distâncias de 5 a 21 quilômetros para se adequar a cada participante.

O ano também foi marcado por momentos especiais, como a corrida em Fernando de Noronha, que não só encantou os participantes com suas paisagens deslumbrantes, mas também promoveu a Soltura das Tartarugas, em parceria com o Projeto Tamar; a corrida vertical no Farol Santander, em que os inscritos foram desafiados a subir 26 andares do icônico prédio no centro de São Paulo; e

a parceria com o BH Airport para uma etapa de corrida noturna no Aeroporto Internacional de Belo Horizonte.

A TFSports renovou o *layout* da arena das etapas da Run Series em 2023, proporcionando um ambiente mais espaçoso e confortável para os participantes. Além disso, introduziu uma área de convivência com música ao vivo e atividades para toda a família, melhorando a experiência do evento.



Unindo forças para incluir e transformar

Em 2023, fortalecemos nosso compromisso com a inclusão e a transformação social por meio da parceria com a Achilles International Brazil, uma organização que tem como missão transformar a vida das pessoas com deficiência por intermédio de programas esportivos e conexão social. Alinhada ao nosso Plano ESG 2025, essa colaboração também teve um impacto positivo nos atletas com deficiência (AcDs) da Achilles.

A parceria envolveu a entrega de camisetas personalizadas com a exclusiva tecnologia Thermodry aos atletas e guias, além da disponibilização de números de peito para viabilizar a participação dos AcDs e os seus guias nas etapas de corridas e tendas exclusivas. Cerca de 521 atletas e guias Achilles participaram em nove etapas em Villalobos I, Market Place, Cidade

Jardim II, Shopping Eldorado, Pátio Higienópolis – Night, Vila Olimpia II, Center Norte III, VillaLobos III e Farol Santander.

Essa parceria também proporcionou aos nossos colaboradores a oportunidade de se tornarem guias de atletas com deficiência, passando por um treinamento exclusivo no Centro Paralímpico Brasileiro e seguindo a trilha de formação da Achilles para preparação de guias.

Track&Field Open de Beach Tennis

O Track&Field Open de Beach Tennis, em sua segunda edição em 2023, firmou-se como um dos principais circuitos de *beach tennis* do Brasil. Com um crescimento exponencial, foram realizadas o dobro de etapas em relação ao ano anterior, passando de 16 para 35, as quais foram divididas em três classificatórias (finais regionais) – em Belo Horizonte (BH), Salvador (BA) e São Paulo (SP) – e uma grande final, em Campinas (SP), atraindo milhares de atletas de todo o país.

A organização profissional e a variedade de etapas garantem que a competição seja acessível a todos os amantes do *beach tennis*, desde iniciantes até atletas de alto nível, incluindo campeões brasileiros e internacionais, o que eleva o nível técnico das competições. As duplas competem em categorias por nível de habilidade, assegurando igualdade de condições e competitividade em cada partida.



Track&Field Experience

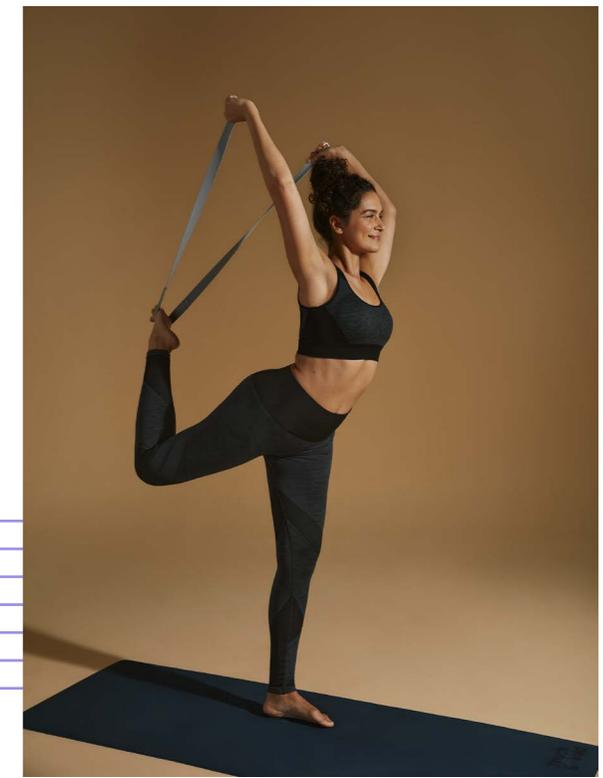
O Track&Field Experience realiza uma ampla gama de eventos esportivos, incluindo corrida, ciclismo, dança e yoga. Em 2023, foram realizados mais de 374 eventos em todo o Brasil, abertos a todas as idades e níveis de condicionamento físico. Oferecemos uma variedade de opções para atender a diferentes preferências.

Um dos destaques foi um passeio ciclístico especial na Marginal Pinheiros, em São Paulo, com a participação do ator Rodrigo Hilbert. Além de promover a prática esportiva, a atividade proporcionou experiências e atividades após o pedal.

Nossos eventos contribuem para o bem-estar de diversas maneiras, incentivando a prática esportiva, promovendo a socialização e oferecendo diversão e relaxamento para os participantes.

Continue em Movimento

O Continue em Movimento foi concebido para permitir que as pessoas mantenham uma rotina de exercícios e bem-estar, independentemente de sua localização. Todos os dias, o aplicativo da TFSports disponibiliza um calendário de aulas *on-line* e gratuitas. Ao longo do ano, foram oferecidas mais de 1.600 aulas nas mais de 21 modalidades ministradas por treinadores parceiros. Em 2024, estão programadas aproximadamente 1.700 aulas para atender a mais de 35 mil inscritos. Para saber mais, clique [aqui](#).



REGRAS *DO JOGO*

- 34 Estrutura de governança
- 38 Ética e *compliance*
- 39 Gestão de riscos
- 43 Gestão de impactos
- 44 Plano ESG 2025

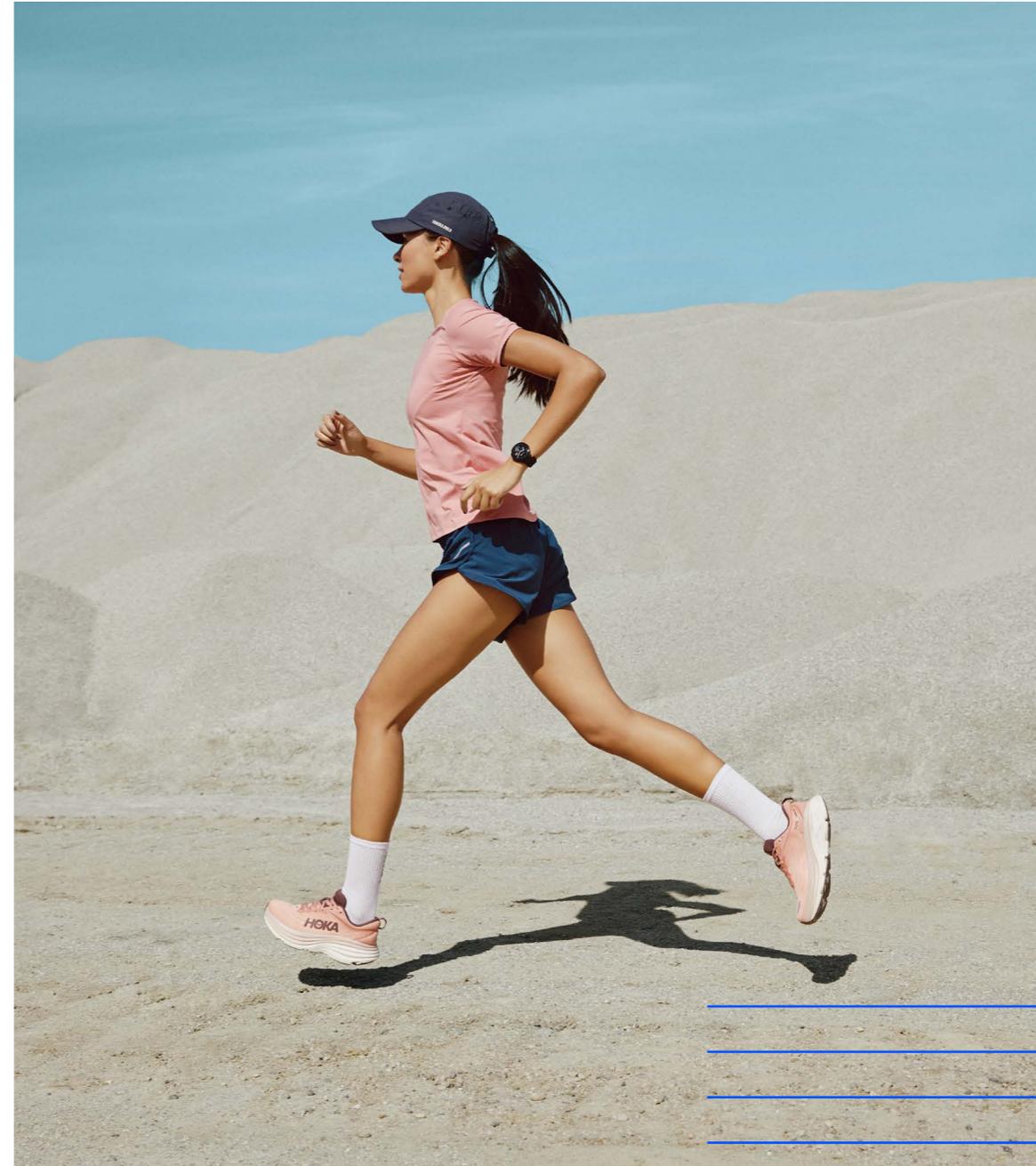


Adotamos uma abordagem única quando se trata de governança corporativa, garantindo a preservação dos interesses de longo prazo de nossos *stakeholders*. Somos uma empresa listada no segmento Nível 2 da B3, com duas categorias de ações: ordinárias e preferenciais. Inspiradas no modelo de Super-Voting Stock, todas as nossas ações concedem direito de votos nas deliberações da Assembleia Geral de Acionistas, com as ações preferenciais oferecendo um direito econômico dez vezes maior do que as ordinárias. [GRI 2-1](#)

Atendemos ao Regulamento do Novo Mercado da B3, com exceção da regra que prevê que o capital seja dividido exclusivamente em ações ordinárias.

A B3 também nos concedeu um tratamento excepcional para o cálculo do Percentual Mínimo de Ações em Circulação, permitindo a consideração apenas das ações preferenciais, sob a condição de que esse percentual seja superior a 50% dessa categoria de ações.

Dessa forma, protegemos uma de nossas vantagens competitivas, que é a permanência dos nossos três acionistas fundadores como controladores, zelando por nossos princípios, valores e pela identidade da marca, fundada e administrada com sucesso ao longo dos últimos 35 anos. Mantemos, no entanto, o compromisso integral com as regras do segmento de listagem de mais alto nível em governança corporativa da B3.



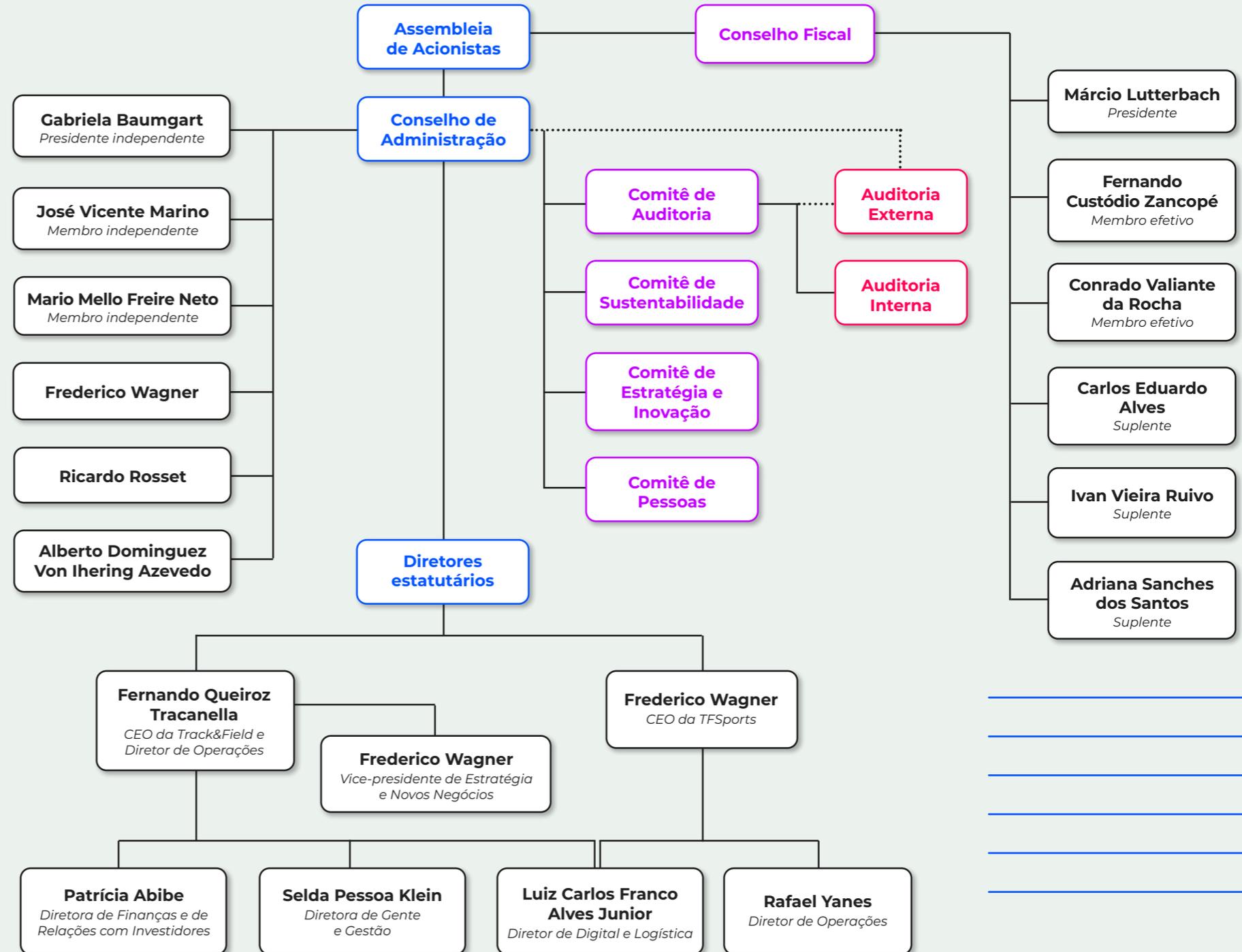


Entre as nossas práticas de governança, destacam-se:

- Disponibilidade de canais de comunicação variados para oferecer informações relevantes e atualizadas aos acionistas e ao mercado em geral;
- Acesso dos acionistas à Administração, por meio das Assembleias Gerais, de reuniões públicas ou da interação com a equipe de Relações com Investidores;
- Presença de integrantes independentes no Conselho de Administração representando 50% dos membros, sobretudo na presidência do órgão;
- Atuação de comitês temáticos (Comitê de Auditoria Estatutário, Comitê de Estratégia e Inovação, Comitê de Pessoas e Comitê de Sustentabilidade);
- Aplicação de mecanismos de *compliance* rigorosos para assegurar a disseminação de preceitos éticos entre os colaboradores e demais *stakeholders*;
- Conselho Fiscal instalado, composto por três membros sendo um indicado pelos acionistas minoritários.
- 33% de mulheres na Diretoria Estatutária;
- 100% de mulheres no Comitê de Auditoria Estatutário;
- Posições de presidente do Conselho de Administração e diretor-presidente ocupadas por diferentes executivos;
- Regimentos internos para o Conselho de Administração, Conselho Fiscal, comitês de assessoramento e Diretoria;
- Avaliação formal do Conselho de Administração, comitês de assessoramento e da Diretoria;
- Planos de incentivo de longo prazo alinhando os interesses da administração e dos acionistas;
- Diretoria com remuneração variável atrelada a metas ESG;
- Canal de denúncias terceirizado e independente.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9



Nossa estrutura de governança é composta por diversas instâncias decisórias e de assessoramento que asseguram uma gestão eficaz e responsável. Contamos com uma **Assembleia Geral de Acionistas**, que se reúne ordinariamente uma vez por ano e, extraordinariamente, conforme a necessidade. Sua competência abrange a análise das demonstrações financeiras, a deliberação sobre a distribuição de dividendos, a eleição de membros para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal, entre outras atribuições descritas em nosso Estatuto Social (disponível [aqui](#)).

O **Conselho de Administração** assume a responsabilidade de estabelecer a orientação de negócios, definir políticas e avaliar riscos e oportunidades, o que inclui considerar os impactos econômicos, sociais e ambientais. O órgão é composto por cinco a sete membros eleitos pela Assembleia Geral para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição, com independência

de um quinto do colegiado ou no mínimo dois membros (o que for maior), incluindo o presidente do Conselho. Todos os membros devem ter experiência profissional e conhecimento diversificado, em linha com nossos temas estratégicos. O órgão, seus comitês de assessoramento e a Diretoria Executiva são avaliados ao menos uma vez durante a vigência do mandato, e regularmente por processo conduzido com o apoio de assessorias externas. A avaliação é feita com base no desempenho das atividades específicas e temas deliberados, e tem como objetivo aprimorar constantemente a efetividade dos órgãos.

A avaliação do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento foi conduzida com o apoio de consultoria externa especializada. O escopo do processo incluiu um diagnóstico do funcionamento do Conselho de Administração e comitês, *benchmark* de mercado e o mapeamento

da cultura do Conselho de Administração. De acordo com o resultado da avaliação, dentre os temas de destaque no Conselho de Administração estão a estrutura e os processos de governança que levam à efetividade de sua atuação. A composição é percebida como complementar entre os fundadores, que aportam profundo conhecimento do negócio, e membros externos com conhecimentos em governança, gestão de negócios e digital. Adicionalmente, os comitês contam com a presença de membros externos especialistas que agregam conhecimentos específicos aos escopos de cada Comitê. A cultura do Conselho da Track&Field reflete uma dinâmica pragmática e decisiva, na qual as contribuições individuais são valorizadas para a construção de soluções objetivas e consensuais. O processo também identificou oportunidades de melhoria que serão tratadas para continuarmos aprimorando constantemente a efetividade dos órgãos. [GRI 2-10](#), [2-11](#), [2-12](#), [2-18](#)

Construindo conhecimento no Conselho de Administração GRI 2-17

Visando aprimorar o conhecimento dos conselheiros sobre questões relacionadas a ESG (Ambiental, Social e Governança), e assim subsidiar decisões embasadas em ações assertivas, diversas pautas foram abordadas durante as reuniões do Conselho de Administração em 2023. Isso incluiu uma palestra sobre Diversidade, Inclusão e Equidade, seguida por debates e alinhamentos em relação à estratégia e ao plano de ação nessa temática. Também foram apresentados os resultados do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa e um estudo sobre Riscos e Oportunidades Climáticas, conforme as recomendações da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), além de um *workshop* sobre crédito de carbono – ministrado aos conselheiros que integram o Comitê de Sustentabilidade.





O Conselho conta com o respaldo de comitês temáticos, estabelecidos para fornecer dados confiáveis para as tomadas de decisões. O **Comitê de Auditoria Estatutário**, por exemplo, monitora controle internos, auditoria interna e avalia demonstrações financeiras, reforçando os mecanismos de *compliance*. O **Comitê de Estratégia e Inovação** assessora em direcionamento estratégico e projetos de inovação, enquanto o **Comitê de Pessoas** valida o plano estratégico de Gente e Gestão. Além disso, o **Comitê de Sustentabilidade** define estratégias para práticas alinhadas às questões sociais e ambientais. Os membros desses comitês são nomeados pelo Conselho de Administração. [GRI 2-13](#)

O **Conselho Fiscal**, por sua vez, tem a incumbência de fiscalizar os atos dos administradores e analisar as demonstrações financeiras, dentre outras atribuições observadas em lei ou como

boa prática de governança corporativa. Já a **Diretoria Executiva** atua na execução da estratégia, no fortalecimento do negócio e na gestão de impactos. Composta por dois a oito membros, eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração, a Diretoria é responsável pela implementação das políticas e diretrizes, desempenhando um papel fundamental na condução operacional dos negócios. Para a gestão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas e acompanhamento do Plano ESG, a Diretoria Executiva conta com uma Gerência Executiva de ESG, que se reporta ao CEO. [GRI 2-13](#)

Desde outubro de 2020, nossa **Política de Indicação de Administradores** (disponível [aqui](#)) estabelece diretrizes, critérios e procedimentos para a composição do Conselho de Administração, Diretoria e comitês temáticos. O documento baseia-se em nosso Estatuto Social, Código de Ética e Conduta, Lei das

Sociedades por Ações, Código Brasileiro de Governança Corporativa (CBGC), Regulamento de Listagem do Nível 2 de Governança Corporativa e Regulamento do Novo Mercado. O Conselho Fiscal é instalado conforme a legislação aplicável, com um representante indicado pelos acionistas minoritários. [GRI 2-10](#)

As alterações na Diretoria Executiva em 2023 demonstram a maturidade de nosso modelo de governança, reconhecendo os profissionais de nosso time. Uma das mudanças significativas foi a nomeação de Fred Wagner, um de nossos sócios e fundadores, como CEO da TFSports, a plataforma de bem-estar que representa uma das principais avenidas de crescimento para nós. Fred também assumiu o cargo de vice-presidente de Estratégia e Novos Negócios em Track&Field, destacando a inovação e novas fontes de receita.

Como parte dessa reorganização, Fernando Tracanella, então diretor

Financeiro (CFO) e Relações com Investidores, foi promovido a CEO da Track&Field. Com cinco anos de experiência na empresa, Tracanella liderou o processo de IPO e orientou a expansão de nossa rede de lojas e presença omnicanal. Patrícia Abibe foi anunciada como a nova CFO e diretora de Relações com Investidores, trazendo mais de 25 anos de experiência no varejo após quase uma década em nossa equipe.

Rafael Yanes, com mais de nove anos dedicados à gestão da TFSports, juntou-se à equipe diretiva como diretor de Operações, desempenhando um papel fundamental na excelência e eficiência operacional. Todas essas mudanças foram planejadas para manter o crescimento contínuo e aprimorar a eficiência de nossos processos e operações.

Remuneração dos administradores

GRI 2-19, 2-20

Na definição de nossas políticas de remuneração, asseguramos competitividade, transparência e alinhamento com as melhores práticas de mercado. Esse compromisso visa manter uma equipe diretiva altamente qualificada e comprometida com o sucesso e crescimento da empresa.

Os membros do Conselho de Administração e dos comitês temáticos recebem remuneração mensal, determinada por meio de negociação individual. Esse processo considera fatores como o tempo dedicado às funções, competência, reputação profissional e valor dos serviços no mercado.

Os diretores, por sua vez, recebem remuneração mensal alinhada às responsabilidades e pesquisas salariais do setor. Adicionalmente,

são elegíveis a benefícios como planos de assistência médica, odontológica, vale-refeição, PLR anual e plano de outorga de ações restritas, este último condicionado ao cumprimento de metas e um prazo de carência.

A revisão da remuneração é realizada anualmente, considerando as práticas de mercado e visando atrair e manter profissionais que contribuam efetivamente para os resultados da empresa. A revisão anual da remuneração fixa considera mudanças nas atividades prestadas, níveis de remuneração no mercado, complexidade das posições e meritocracia. Pesquisas internas realizadas pela área de Gente e Gestão, com o suporte de consultorias especializadas, são utilizadas para comparar nossas práticas salariais com outras empresas

do mesmo segmento. Em casos específicos, pesquisas adicionais são conduzidas para posições-chave no Conselho de Administração e nos comitês de assessoramento.

As regras para a determinação da remuneração dos diretores, incluindo membros da Diretoria não estatutária, do Conselho de Administração e dos comitês instituídos pelo Conselho de Administração, são estabelecidas por nossa Política de Remuneração de Administradores (disponível [aqui](#)).

Os membros do Conselho Fiscal têm sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de acionistas, de acordo com a legislação aplicável. Esse processo é conduzido em conformidade com os limites impostos pelo artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.

Diversidade em órgãos de governança por gênero

GRI 405-1

	2022		2023	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Diretoria	80%	20%	67%	33%
Conselho de Administração	83%	17%	83%	17%
Conselho Fiscal	80%	20%	83%	17%
Comitê de Auditoria	33%	67%	0%	100%
Comitê de Estratégia e Inovação	100%	0%	100%	0%
Comitê de Pessoas	100%	0%	33%	67%
Comitê de Sustentabilidade	100%	0%	100%	0%

Diversidade em órgãos de governança por faixa etária

GRI 405-1

	2022		2023	
	De 30 a 50 anos	Maiores de 50 anos	De 30 a 50 anos	Maiores de 50 anos
Diretoria	80%	20%	50%	50%
Conselho de Administração	17%	83%	17%	83%
Conselho Fiscal	40%	60%	50%	50%
Comitê de Auditoria	33%	67%	67%	33%
Comitê de Estratégia e Inovação	0%	100%	0%	100%
Comitê de Pessoas	0%	100%	33%	67%
Comitê de Sustentabilidade	0%	100%	0%	100%



ÉTICA E COMPLIANCE

GRI 2-23, 2-24

Nossos princípios éticos, essenciais para os nossos relacionamentos, são disseminados entre todos os membros da equipe, independentemente de sua posição hierárquica, incluindo franqueados, parceiros, fornecedores e terceirizados. O nosso Código de Ética e Conduta é a principal ferramenta nesse contexto, esclarecendo nossos princípios e valores, detalhando práticas e padrões de comportamento para garantir uma convivência justa e harmoniosa.

Ele estabelece a conformidade com a legislação e normas internas, além de fornecer diretrizes para relacionamentos interpessoais, recebimento de brindes, atividades políticas, deveres sociais, respeito aos direitos humanos, sigilo

das informações e outras práticas de trabalho. Políticas complementares são adotadas para prevenir e mitigar riscos em temas específicos, como transações com partes relacionadas, gerenciamento de riscos de mercado, divulgação de informações, negociação de valores mobiliários e privacidade interna, sempre guiadas pelo princípio da precaução, estabelecendo processos e estratégias para o controle de riscos e a mitigação de danos potenciais.

A adesão aos princípios éticos é um passo formal para cada colaborador. Além disso, realizamos treinamentos e campanhas periódicas para reforçar o conteúdo do nosso Código de Ética e Conduta, promovendo a

prevenção de riscos e ações responsáveis diante de condutas inadequadas.

Destacamos continuamente a importância da Linha Ética, um canal independente administrado pela Aliant/ICTS, que permite denúncias seguras e anônimas de irregularidades, como fraudes, corrupção, desvios éticos, assédio, entre outros, podendo ser acessado tanto por telefone (0800 591 7159) quanto pelo site www.canaldeetica.com.br/trackefield. Reforçamos a divulgação desse canal ao longo do ano, com cartazes em todas as unidades, incluindo as lojas, e realizando treinamentos para todos os colaboradores, tanto dos escritórios quanto das lojas próprias e franquias. **GRI 2-26**

Em 2023, ampliamos a divulgação da Linha Ética internamente, e registramos 54 denúncias no ano, distribuídas da seguinte forma: Assédio moral (20%), Assédio sexual (5%), Destruição ou danos aos patrimônios da empresa (6%),

Desvio de comportamento (35%), Discriminação (4%), Favorecimento ou conflito de interesses (15%), Importunação sexual (4%), Violação de leis trabalhistas (7%), e Outros (4%). Referente às denúncias de discriminação, apenas uma foi avaliada como procedente. Foram tomadas as medidas necessárias, de acordo com a matriz de consequência, e todos os colaboradores da área passaram por ações de conscientização, incluindo treinamentos formais sobre ética, respeito, diversidade, inclusão, equidade e pertencimento. Não recebemos nenhuma denúncia de fornecedores. **GRI 2-26, 406-1**

Todas as denúncias são encaminhadas ao Comitê de Ética e Conduta, formado por representantes das áreas de Gente e Gestão, Financeira, ESG e Jurídica, que as analisam, verificam sua procedência e determinam as sanções adequadas.

Gestão de conflitos de interesse

GRI 2-15

A gestão de conflitos de interesse é regida por nossa Política de Transações com Partes Relacionadas e Administração de Conflitos de Interesse. Conforme estabelecido no documento, qualquer conselheiro de Administração, membro de comitê ou diretor que identificar potencial conflito de interesses deve abster-se de tomar decisões, podendo participar parcialmente das reuniões apenas para fornecer informações adicionais. **GRI 2-23**

Nossa política está em conformidade com nosso Estatuto Social, nosso Código de Ética e Conduta e as leis que regulamentam o tema, além dos regulamentos emitidos pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), incluindo aqueles referentes ao Novo Mercado.

Durante as assembleias gerais de acionistas, a gestão de conflitos de interesse é tratada conforme a legislação, especialmente o artigo 115 da Lei das Sociedades por Ações. Isso reitera nosso compromisso com a transparência e integridade em todas as instâncias, protegendo os interesses de acionistas, colaboradores e demais partes envolvidas.



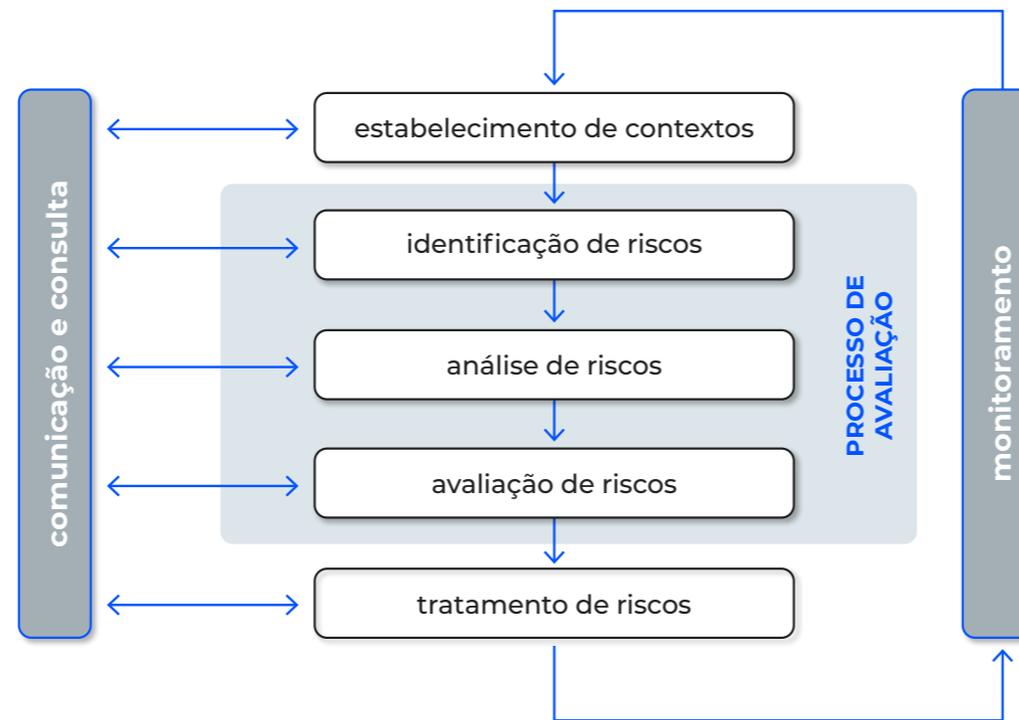
GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-25

Preservamos nossos valores, ativos, reputação e capacidade de geração de valor no longo prazo, adotando uma metodologia que conecta nossa gestão de risco aos processos cotidianos e ao planejamento estratégico. Fortalecemos, assim, uma cultura organizacional voltada para a prevenção e mitigação de riscos e a resposta rápida a eventos que possam materializá-los.

O processo de análise inclui a definição de ações para manter os riscos em níveis aceitáveis, mitigando impactos significativos. Desenvolvemos atividades de controle para identificar riscos emergentes e mudanças internas e externas que possam afetar nossas operações.

Anualmente, a matriz de riscos é atualizada pelo gestor de Riscos, em conjunto com profissionais de outras áreas, e apresentada ao Comitê de Auditoria Estatutário. Esse comitê retorna a matriz com eventuais aprimoramentos antes de ser submetida à validação do Conselho de Administração.



Todo o trabalho na frente de gestão de riscos é executado com base no modelo COSO-ERM, que consiste em seis etapas:

- 1 **Estabelecimento de contextos:** Estudo do ambiente interno, objetivos estratégicos e conjuntura macroeconômica, política, social, ambiental e setorial.
- 2 **Identificação de riscos:** Descrição de fonte, causa e consequências, classificando os riscos em categorias como financeiros, legais, de imagem e reputação, operacionais, socioambientais e tecnológicos.
- 3 **Avaliação de riscos:** Consideração da probabilidade de ocorrência e do impacto nos negócios. A matriz de riscos visualiza e implementa formas de tratamento, indicando o nível dos riscos categorizado como muito alto, alto, médio, baixo e muito baixo, influenciando as respostas adotadas conforme o apetite ao risco definido pela Alta Administração, e expressa na Política de Gerenciamento de Riscos.
- 4 **Tratamento de riscos:** Envolve transferência, controle, redução ou manutenção, dependendo da classificação e priorização.
- 5 **Monitoramento contínuo:** Essencial para garantir que os riscos permaneçam dentro dos limites controlados. Isso inclui o acompanhamento da execução dos planos de ação e a reavaliação periódica do grau de risco residual.
- 6 **Comunicação e consulta:** Fundamental em todas as etapas anteriores e garante que as informações relevantes sejam repassadas de forma ágil, proativa e transparente às partes interessadas.





Nossa estrutura de gerenciamento de riscos envolve todos os membros da equipe, seguindo o modelo de três linhas do Institute of Internal Auditors (IIA): a primeira linha representa as áreas de negócio; a segunda linha oferece suporte e monitoramento, e a terceira linha fornece avaliação independente. Os proprietários de riscos desempenham um papel fundamental na disseminação da cultura de gestão de riscos em suas áreas, identificando fatores de riscos, propondo limites e participando ativamente no processo de gerenciamento.

A área de Gestão de Riscos, subordinada à CFO, é responsável por elaborar e acompanhar a Matriz de Riscos, consolidar informações, reportar ao Comitê de Auditoria e apoiar os departamentos operacionais. A Auditoria Interna atua como a terceira linha, avaliando a qualidade e eficácia dos processos de gerenciamento de riscos e controles internos. A Diretoria patrocina ações, estabelece

prioridades, define limites de exposição e supervisiona o processo de avaliação de riscos.

O Comitê de Auditoria Estatutário assessora o Conselho de Administração, monitora exposições de risco, analisa a política de gerenciamento de riscos, avalia a matriz de riscos e reporta exceções e sugestões ao conselho. Por fim, o Conselho de Administração aprova a política de gerenciamento de riscos, estabelece o apetite ao risco e avalia nossa estrutura operacional. [GRI 2-23](#)

Essa estrutura integrada visa assegurar que contemos com mecanismos e controles internos eficazes para conhecer, avaliar e controlar nossos riscos, mantendo-os dentro dos limites estabelecidos e promovendo uma cultura de gestão de riscos em todos os negócios e áreas.

[Clique aqui para acessar nossa Política de Gerenciamento de Riscos.](#)



Oportunidades e riscos climáticos

GRI 3-3 Ação climática

Em 2023, conduzimos um estudo abrangente para identificar riscos e oportunidades climáticas, seguindo as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Em parceria com consultoria externa, realizamos duas etapas. Primeiramente, desenvolvemos um *benchmark* de riscos e oportunidades climáticas, alinhado com o *framework* da TCFD, e alhamos internamente a metodologia e escalas para a classificação dos riscos identificados.

Na segunda etapa, identificamos, avaliamos e registramos 25 riscos e nove oportunidades climáticas aplicáveis aos nossos negócios. Cada um foi minuciosamente avaliado, incluindo um descritivo do impacto e sua aplicabilidade às nossas operações. Como resultado, priorizamos seis riscos e cinco oportunidades.

Os riscos identificados incluem mecanismos de precificação

de carbono, eventos climáticos extremos, alterações nos padrões climáticos e escassez de recursos, enquanto as oportunidades englobam iniciativas de sustentabilidade, eficiência energética e desenvolvimento de produtos com baixas emissões.

Os 25 riscos climáticos prioritários identificados foram convertidos em fatores de riscos e incorporados à nossa matriz de riscos corporativos por meio de um exercício detalhado, associando cada fator de risco climático a um risco corporativo existente. Além disso, adicionamos um novo risco sobre Mudanças Climáticas à matriz, consolidando todos os 25 fatores de risco identificados. Essa abordagem reforça nosso compromisso com a gestão proativa dos desafios climáticos e fortalece nosso posicionamento como uma empresa resiliente e comprometida com a sustentabilidade.

Principais riscos e oportunidades climáticas identificados para a T&F

Tipo	Fator do risco climático
Regulamentação	Mecanismo de precificação de carbono sobre terceiros e sobre a companhia
Físico	Inundações, tempestades e deslizamentos que interrompam a cadeia de fornecedores e afetam as estruturas da T&F
Físico	Alterações nos padrões e tipos de precipitação e o impacto sobre as estruturas da T&F
Físico	Alterações de temperatura e o impacto sobre a disponibilidade de insumos
Físico	Escassez de água e períodos de estiagem que encarecem o custo da energia e podem afetar a cadeia de fornecedores
Reputacional	Estigmatização do setor

Tipo	Oportunidade climática
Eficiência de recursos	Menor uso e consumo de água tanto próprio quanto para a cadeia de fornecedores
Resiliência	Participação de programas de energia renovável e adoção de medidas de eficiência energética
Eficiência de recursos	Uso de processos de distribuição mais eficientes
Produtos e serviços	Desenvolvimento e/ou expansão de novos produtos ou serviços com baixos índices de emissão por meio de P&D
Fonte de energia	Mudança para uma geração de energia descentralizada ou matriz renovável

GESTÃO DE IMPACTOS

Adicionalmente, mantemos uma estrutura de governança dedicada à gestão de crises e mitigação de impactos negativos adversos originados em nossas lojas, eventos e canais de marca. As incidências registradas passam por uma análise rigorosa pela equipe responsável, que, ao detectar a sensibilidade dos casos, os encaminha ao Grupo de Ocorrências. Esse grupo, composto por profissionais das áreas Jurídica, Governança Corporativa e Relações Públicas, assume a responsabilidade de investigar e tratar as ocorrências cotidianas de acordo com a natureza específica de cada uma e o potencial risco para nossas reputação e imagem.

Em situações críticas, o Comitê de Crise entra em ação. Essa

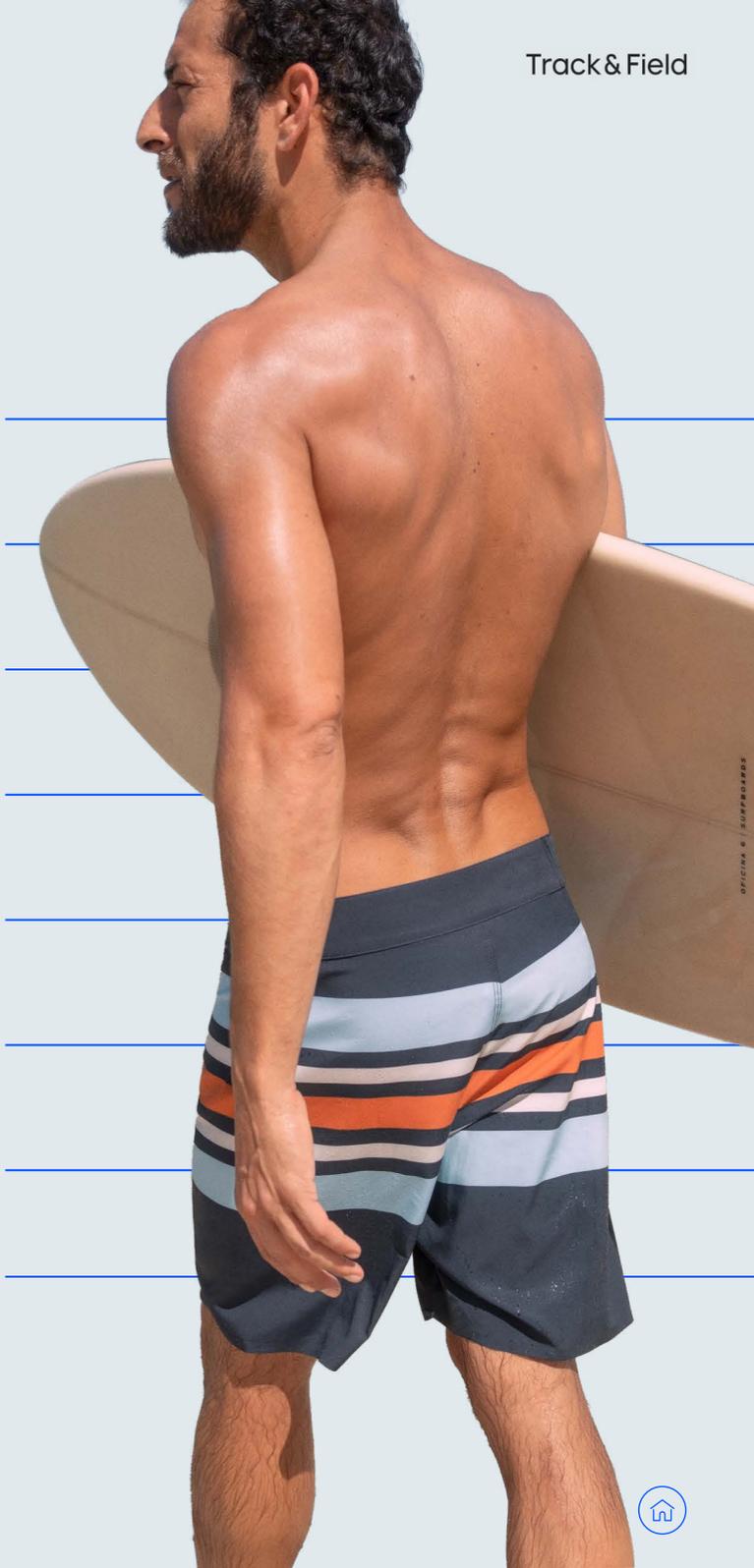
instância, composta pelo diretor presidente, diretora de Gente e Gestão, diretora Financeira e de Relações com Investidores, gerente executiva de ESG e gerente Jurídico, é acionada para monitoramento e tomada de decisões sobre temas sensíveis. Dentre os tópicos considerados críticos, destacam-se discriminação, assédio, sinistros envolvendo clientes, denúncias sobre fraudes e/ou ilegalidades em franqueados ou fornecedores, vazamento de dados de clientes e/ou informações sigilosas.

Também dedicamos atenção a iniciativas que visam evitar possíveis situações de crise com nossos clientes. Após cada compra por meio de nossos canais de venda (*e-commerce*, *omnichannel*,

lojas físicas próprias e franqueadas, e *outlets*), enviamos uma pesquisa de Net Promoter Score (NPS) aos clientes. O time de Customer Relationship Management (CRM) monitora atentamente todos os *feedbacks* recebidos, especialmente os detratores, buscando ações imediatas em conjunto com as demais áreas de nosso time para resolver os problemas apresentados. Internamente, contamos com um comitê de NPS, composto por representantes de todas as áreas de contato com o cliente, incluindo franqueados e gerentes de lojas, que se reúnem quinzenalmente para abordar os pontos de atenção e implementar melhorias contínuas. Em 2023, apresentamos um NPS consolidado de 84,2, dois pontos acima do consolidado

de 2022, o que reflete nossa consistência no tratamento dessas informações. [GRI 2-29](#)

Vale ressaltar que o Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) é o canal oficial para o registro de queixas dos clientes, e avaliamos de forma contínua a eficácia dessa plataforma. Após o encerramento de cada caso registrado, procedemos o envio de uma pesquisa de satisfação, garantindo que, cinco dias após o término do processo, possamos obter *feedback* sobre a qualidade do atendimento prestado. No ano de 2023, observamos um índice de satisfação de 73,4%, abrangendo todas as plataformas de contato disponíveis (*e-mail*, formulário, telefone e *chat*). [GRI 2-29](#)



PLANO ESG 2025

Nosso Plano ESG 2025, concebido em 2022, representa um marco significativo em nossa jornada rumo à sustentabilidade. Resultado de uma colaboração estreita entre nossos times internos – a Diretoria Executiva, o Comitê de Sustentabilidade e o Conselho de Administração –, o plano delinea oito compromissos voluntários e qualitativos que nortearão nossos esforços na agenda socioambiental até 31 de dezembro de 2025.

Os compromissos foram separados em três pilares: Pessoas; Produtos e Experiências; e Meio Ambiente. Cada pilar reflete nossa dedicação em envolver nossos *stakeholders*

em nossa jornada socioambiental, oferecer produtos e experiências que gerem impactos positivos, e preservar o meio ambiente para as gerações futuras. Acompanhados por indicadores-chave de *performance*, esses compromissos serão constantemente revisados e monitorados para garantir o progresso contínuo em direção aos nossos objetivos.

Em 2023 registramos avanços frente aos oito compromissos do Plano ESG 2025, e saímos de um estágio inicial para um novo patamar em que já estabelecemos frentes de atuação prontas para serem implementadas a partir de 2024.



Plano ESG 2025

Status geral



PESSOAS

Envolver principais stakeholders em nossa jornada ESG

COMPROMISSOS	STATUS	AÇÕES
Promover e fomentar iniciativas que conectem a sociedade a um estilo de vida ativo e saudável.	EM ANDAMENTO	TFSports firmou parceria com a Achilles International Brazil, organização que tem como missão transformar a vida de pessoas com deficiência por meio de programas esportivos e conexão social (saiba mais aqui). Também apoiamos projetos de impacto social relacionados ao esporte, por meio de investimento social privado e aporte de recursos via leis de incentivo (saiba mais aqui).
Incentivar nossos colaboradores a terem um estilo de vida mais ativo e saudável; promover uma cultura de sustentabilidade e um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.	EM ANDAMENTO	Desenvolvimento e implementação de um plano de comunicação interna com o objetivo de fomentar uma cultura de sustentabilidade por meio de ações internas (saiba mais aqui); construção do Plano de Ação de Diversidade e Inclusão (saiba mais aqui).
Reestruturar e ampliar nosso programa de avaliação socioambiental para a rede de fornecimento têxtil nacional.	EM ANDAMENTO	Criação de uma matriz de riscos socioambientais da cadeia de fornecimento; Revisão do sistema de avaliação e monitoramento socioambiental e criação das ferramentas de apoio; Revisão do Código de Conduta para Fornecedores (saiba mais aqui).
Dar mais transparência às nossas iniciativas ESG para investidores e clientes.	EM ANDAMENTO	Publicação do primeiro Relatório Anual referente a 2022.

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS



PRODUTOS E EXPERIÊNCIAS

Oferecer produtos e experiências que possibilitem um estilo de vida mais ativo, saudável e sustentável

COMPROMISSOS	STATUS	AÇÕES
Buscar alternativas e soluções com atributos socioambientais para produtos e experiências.	EM ANDAMENTO	Criação de lista de atributos socioambientais para produtos, com foco em matéria-prima (saiba mais aqui).
Pilotar iniciativas que contribuam para o aumento do ciclo de uso de produtos e materiais.	EM ANDAMENTO	Avaliação de possibilidades de destinação de materiais em desuso para aumentar o seu ciclo de uso.

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS



MEIO AMBIENTE

Compreender e reduzir o impacto ambiental de nossas operações

COMPROMISSOS	STATUS	AÇÕES
Monitorar, reduzir e neutralizar* as emissões de gases do efeito estufa dos escopos 1, 2 e 3.	EM ANDAMENTO	Elaboração de inventário de emissões de GEE 2022; desenvolvimento de estudo de oportunidades e riscos climáticos (saiba mais aqui); emissões dos escopos 1 e 2 de 2022 neutralizadas (saiba mais aqui).
Criar um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos das operações próprias e estabelecer metas de redução de resíduos.	EM ANDAMENTO	Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos finalizado e criação de ferramentas que nos apoiarão na melhor gestão de resíduos (saiba mais aqui).

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS



* Escopos 1 e 2.



RESULTADOS FINANCEIROS

Track & Field

TFC
TODOS



Encerramos 2023 com resultados positivos, demonstrando resiliência, consolidação das estratégias de expansão e crescimento sólido em meio aos desafios enfrentados pelo varejo brasileiro. O ano foi marcado pela concretização de nosso posicionamento como um verdadeiro ecossistema de bem-estar, acelerado por uma combinação de investimentos em inovação e novas frentes de negócio. Assim, alcançamos resultados recordes, mantendo o patamar de crescimento de dois dígitos em todos os trimestres, e fomos reconhecidos pelo Ranking IBEVAR-FIA 2023 como a empresa com o melhor índice na categoria retorno sobre o capital investido, chegando a 19,6% de retorno.

Resultados financeiros (R\$ mil, exceto quando indicado)

	2022	2023	Variação (%)
Receita líquida	567.426	683.690	20,5%
Lucro Bruto	326.770	394.430	20,7%
Ebitda*	143.761	173.730	20,8%
Ebitda Ajustado**	126.184	155.802	23,5%
Margem Ebitda Ajustada	22,2%	22,8%	0,6 p.p.
Lucro Líquido	96.460	114.410	18,6%
Lucro Líquido Ajustado***	99.954	120.750	20,8%
Margem Líquida Ajustada	17,6%	17,7%	0,1 p.p.

* Reconciliação conforme divulgação na página 14 do Release de Resultados do 4º trimestre 2023.

** Ebitda Ajustado: exclusão dos efeitos do IFRS 16 (efeito da exclusão de despesa de depreciação do direito de uso e despesa de arrendamento referente aos aluguéis) e despesas não recorrentes.

*** Lucro Líquido Ajustado: exclusão da aplicação do IFRS 16 e despesas não recorrentes.

Sell out faturado por canal (R\$ mil)

	2022	2023	Variação (%)
Franquias	615.366	749.485	21,8%
Lojas próprias	361.177	425.116	17,7%
e-Commerce	23.614	19.487	-17,5%
Total	1.000.157	1.194.088	19,4%

Sell out captado por canal (R\$ mil)

	2022	2023	Variação (%)
Franquias	596.856	714.268	19,7%
Lojas próprias	331.401	389.596	17,6%
e-Commerce	71.901	90.224	25,5%
Total	1.000.157	1.194.088	19,4%

Em termos de vendas, o ano de 2023 atingiu o *sell out* de R\$ 1,2 bilhão, um aumento de 19,4% em relação a 2022, com destaque para as lojas reformadas, que cresceram suas vendas em 34,9%. Esse resultado foi positivamente impactado por um conjunto de fatores, sendo eles: (i) consolidação de um mercado endereçável que reflete a crescente busca por produtos e experiências relacionados a um estilo de vida ativo e saudável; (ii) eventos com maiores

números de participantes, trazendo maior fluxo de clientes em lojas, e (iii) evolução da marca como presenteável em datas comemorativas como Dia das Mães, Dia dos Pais e Natal. Além disso, tivemos um aumento de 14,6% no número de lojas, fechando o ano com 359 lojas, entre próprias, *outlets* e franquias. Destacamos, adicionalmente, o acerto no lançamento de novos produtos, aqui incluindo tanto as coleções de Inverno 23 e Verão 24 quanto o aumento da grade da linha

kids e introdução da Linha Teen, lançada em dezembro.

Outro destaque foi nossa performance no canal de *e-commerce*, que cresceu 25,5% na visão captada em 2023, refletindo nosso foco na melhoria da experiência do consumidor nesse canal, ganhos de eficiência em SEO (busca orgânica) e mídia de performance. Também consolidamos o modelo *ship from store*, que representou, em 2023, 78,5% das vendas captadas pelo comércio eletrônico. Nesse modelo, o faturamento das vendas *on-line* é realizado pelas lojas físicas, o que fortalece os dois canais de vendas. Além disso, 229 lojas já operam com foco no modelo de vitrine infinita, recurso que permite que qualquer uma das lojas habilitadas efetue a venda de itens de qualquer outra loja, a partir da conexão com o centro de distribuição ou de *sellers* parceiros, fortalecendo ainda mais nossa estratégia de omnicanalidade.

No *tfmall*, *marketplace* voltado para o segmento de *wellness*, o ano terminou com nove vendedores, todos eles alinhados com nosso propósito (Apple, Garmin, Head, Hoka, Manduka, New Balance, Polar, Samsung e Saucony). Devemos continuar a buscar novos parceiros estratégicos em 2024 e é importante ressaltar que o volume de vendas do *marketplace* aumentou 90,6% no quarto trimestre de 2023, apontando um potencial significativo de expansão.



Nossa receita líquida consolidada em 2023 atingiu R\$ 683,7 milhões, representando um crescimento de 20,5% em comparação com 2022. O lucro bruto, por sua vez, cresceu 20,7% em relação a 2022, atingindo R\$ 394,4 milhões, com margem bruta de 57,7%. Esse desempenho é resultado do crescimento contínuo das vendas ao longo

de todos os trimestres do ano. O Ebitda ajustado consolidado para o ano de 2023 alcançou R\$ 155,8 milhões, apresentando um crescimento expressivo de 23,5% e margem Ebitda ajustada de 22,8%. O lucro líquido ajustado alcançou R\$ 120,8 milhões, marcando um aumento significativo de 20,8% em relação ao ano anterior.

TFSports

	2022	2023	Variação (%)
Receita líquida (R\$ mil)	26.449	36.066	36,4%
Usuários no aplicativo*	389,1	592,5	52,3%
Inscritos em eventos*	193,5	250,1	29,8%
Número de treinadores*	3,3	6,1	84,8%

* Dados em mil.

A plataforma TFSports, que integra o ecossistema de bem-estar da marca, também apresentou números significativos – realizou 81 Santander Track&Field Run Series, 1.631 aulas do Continue em Movimento, 374 eventos do T&F Experience e 35 etapas do Track&Field Open de Beach Tennis. Ao final do ano, a Plataforma contabilizava mais de 592 mil usuários, crescimento de 52% em relação a 2022.

Caixa

A geração de caixa líquido das atividades operacionais foi de R\$78,5 milhões, patamar acima do verificado no mesmo período do ano anterior em 15,0%, evidenciando o crescimento sustentável da companhia mesmo tendo em vista os investimentos realizados ao longo do ano para o crescimento de sua operação. O aumento no caixa gerado nas atividades operacionais foi absorvido pelo aumento da linha de caixa líquido aplicado nas atividades de investimento (+1,9% YoY), principalmente em função do desenvolvimento da plataforma TFSports e das reformas de lojas, assim como no aumento das atividades de financiamento (+22,9% YoY) em decorrência do maior pagamento de dividendos e JCP durante o período. A companhia encerrou o período com um saldo líquido de caixa no valor de R\$54,5 milhões e equivalentes de caixa (incluindo recebíveis de cartões de crédito) no montante de R\$151,7 milhões.

Detalhes da demonstração de valor adicionado que tem por finalidade evidenciar a riqueza gerada pelas empresas e sua distribuição durante o exercício de 2023 podem ser vistos na [página 72](#).





- 50 Colaboradores
 - 51 O perfil dos nossos colaboradores
 - 53 Diversidade e inclusão
 - 54 Atração e retenção
 - 56 Capacitação e treinamento
 - 57 Avaliação de desempenho
 - 58 Saúde e bem-estar
- 59 Apoio à comunidade

JOGAMOS EM EQUIPE

GRI 2-29



COLABORADORES

GRI 3-3 Qualidade de vida dos colaboradores

Nossos colaboradores são fundamentais para a realização de nossa missão de conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável. Por isso, seguimos aprimorando a Jornada do Colaborador e desenvolvendo iniciativas que visam estimular um ambiente de trabalho cada vez melhor, em que cada trabalhador possa ser ele mesmo.

A última pesquisa de engajamento, conduzida em 2023 em parceria com a consultoria Pulses, revelou uma participação ativa de 93,2% dos colaboradores, com um índice de embaixadorismo de 8.9. A pesquisa avalia a satisfação de nossas equipes em relação a 12 dimensões essenciais, como bem-estar, felicidade, *feedback*, embaixadorismo, liderança, entre outras. Destacamos também o alto índice de engajamento dos colaboradores, alcançando 80% em uma escala de 0 a 100%.

Ações de engajamento

Ao longo do ano, dedicamos-nos a iniciativas que visam vincular nossos colaboradores à nossa missão e fomentar um ambiente de trabalho descontraído, leve e acolhedor.

No **Mês das Mulheres** (março), realizamos uma edição especial do Track&Field Experience, oferecendo uma aula de autodefesa exclusiva para nossas colaboradoras. Cada participante recebeu um *kit* do evento, composto por uma camiseta e *snacks* saudáveis. Acreditamos que esse é um tema relevante para a segurança nos dias de hoje, além de ser uma forma de fortalecê-las, potencializar a autoconfiança e desafiar padrões estabelecidos.

Em homenagem ao **Dia Internacional do Yoga** (em

junho), oferecemos, pelo segundo ano consecutivo, aulas de yoga em nossas unidades. No mesmo mês, celebramos o **Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+**. Com o objetivo de aprofundar o diálogo sobre diversidade, realizamos um encontro *on-line* com nossa equipe, o que representou uma valiosa oportunidade para compartilhar conhecimento, informação e conscientização sobre as questões relacionadas ao tema.

Em celebração ao **Mês das Crianças** (outubro), promovemos o #TFKids. Em São Paulo (SP), proporcionamos aos filhos de nossos colaboradores a oportunidade de explorar o ambiente de trabalho de seus



pais. Recebemos os pequenos com afeto, oferecendo atividades lúdicas conduzidas por monitores, música, comidinhas e um *tour* guiado pelas instalações. Na unidade de Joinville (SC), estimulamos a criatividade e a imaginação por meio de uma exposição de desenhos. Como gesto de agradecimento, entregamos um *kit* recreativo aos pais para presentear seus filhos.

Além disso, em 2023, iniciamos

o Circuito T&F nas nossas unidades de São Paulo e em uma loja no formato Experience Store. Essa iniciativa, realizada trimestralmente, compreende um *tour* guiado em cada local, permitindo que os colaboradores aprofundem seu entendimento prático sobre o funcionamento das diversas áreas. O Circuito proporciona, ainda, uma excelente oportunidade de conexão e compartilhamento de experiências.

O perfil dos nossos colaboradores

Encerramos o ano de 2023 com um total de 1.607 colaboradores em nossas operações próprias, dos quais 78% são mulheres e 21% homens, todos beneficiados por acordos de negociação coletiva. Além disso, nosso time incluiu 172 profissionais terceirizados e estagiários, que desempenham funções diversas em áreas como arquitetura, controladoria, estilo, jurídico, limpeza, manutenção, segurança, tecnologia da informação, transporte, venda direta e Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC).

GRI 2-7, 2-8, 2-30

Colaboradores por região e gênero

GRI 2-7 Colaboradores por região e gênero

	2022		2023			
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	NÃO BINÁRIO	OUTROS ¹
Sudeste	283	990	307	1.068	2	1
Sul	20	115	35	128	0	0
Centro-Oeste	8	27	1	42	0	0
Norte ²	0	0	0	0	0	0
Nordeste	4	20	2	21	0	0
Total	315	1.152	345	1.259	2	1

1. Gênero conforme especificado pelos próprios colaboradores.
 2. Não temos operações próprias na região Norte.

Percentual de colaboradores por categoria funcional e gênero (%)

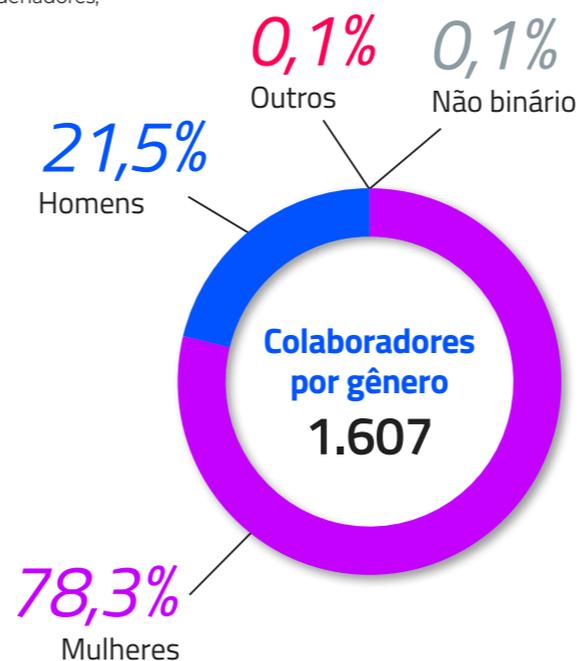
GRI 405-1

	2022		2023 ¹			
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	NÃO BINÁRIO	OUTROS ²
Alta liderança ³	29%	71%	27%	73%	0%	0%
Liderança ³	39%	61%	37%	63%	0%	0%
Profissional	32%	68%	31,5%	68,2%	0,15%	0,15%
Cargos de varejo	11%	89%	12%	88%	0%	0%

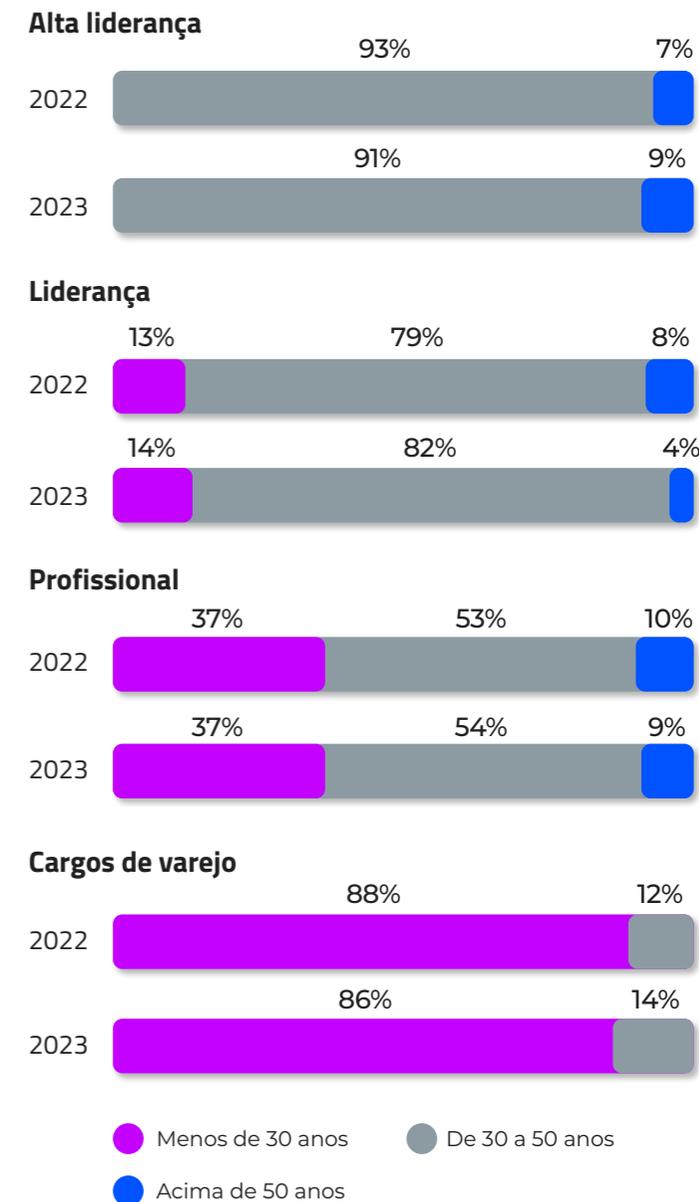
1. Em 2023, realizamos a atualização cadastral de nossos colaboradores para que eles pudessem fazer sua autodeclaração de raça/etnia e gênero. Em gênero adicionamos as opções "não-binário" e "outros".

2. Gênero conforme especificado pelos próprios colaboradores.

3. A categoria funcional "Alta Liderança" engloba os *Heads* da companhia. A categoria funcional "Liderança" engloba: Especialistas, Coordenadores, Supervisores de Lojas e Regionais, e Gerentes.



Percentual de colaboradores por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1



Percentual de colaboradores por categorial funcional e etnia (%)

GRI 405-1

	2022 ¹	2023 ²
Alta liderança		
Branca	87,5%	72,7%
Preta	0%	9,1%
Parda	0%	9,1%
Indígena	0%	0%
Amarela	12,5%	9,1%
Não declararam	–	0%
Liderança		
Branca	76,5%	83%
Preta	6,4%	2,8%
Parda	12,8%	7,6%
Indígena	0%	0%
Amarela	4,3%	4,7%
Não declararam	–	1,9%
Profissional		
Branca	45%	47,5%
Preta	14,7%	12,8%
Parda	36,9%	35%
Indígena	0,9%	0,2%
Amarela	2,5%	1,9%
Não declararam	–	2,6%

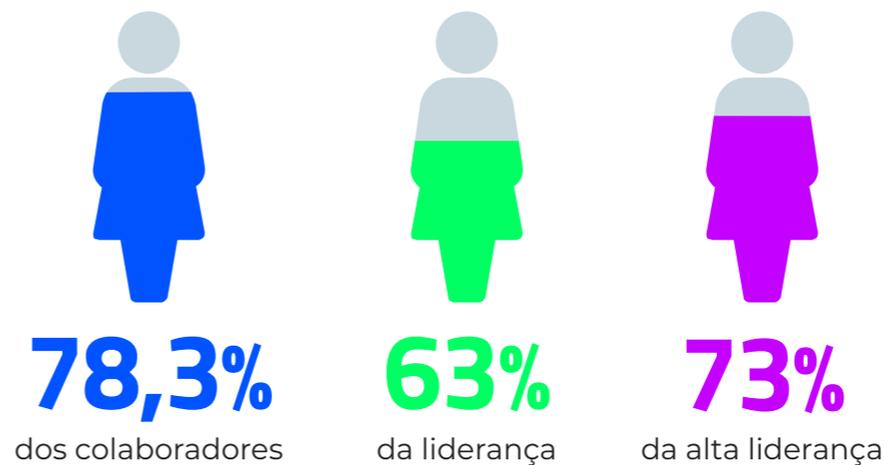
	2022 ¹	2023 ²
Cargos de varejo		
Branca	50%	50,9%
Preta	9,7%	11,1%
Parda	37%	31,2%
Indígena	0,3%	0,7%
Amarela	3%	2,3%
Não declararam	–	3,8%
TOTAL		
Branca	49,7%	51,8%
Preta	11,6%	11,2%
Parda	35,1%	31,1%
Indígena	0,5%	0,4%
Amarela	3,1%	2,3%
Não declararam	–	3,2%

1. Dados de 2022 refletem as respostas do censo aplicado naquele mesmo ano, que foi voluntário e teve uma adesão de cerca de 84% dos colaboradores.

2. Dados de 2023 refletem as respostas do processo de atualização cadastral da companhia, e os colaboradores considerados não declarantes não responderam com suas informações.



Representatividade feminina



Diversidade e inclusão

Somos uma empresa predominantemente feminina, mas reconhecemos que ainda há oportunidades de avançar na agenda de diversidade e inclusão. Por isso, em 2023, elaboramos nosso Plano de Ação de Diversidade, que consistiu em um amplo processo de diagnóstico conduzido por uma consultoria especializada em diversidade e inclusão; além de ações de sensibilização e letramento; priorização e definição de objetivos; e detalhamento do plano de ação.

O diagnóstico envolveu entrevistas com líderes da companhia, além de uma palestra e alinhamento junto ao Conselho de Administração. Também promovemos rodas de conversa e grupos focais com colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e tipos de operação: lojas, centro de distribuição, fábricas e sede administrativa. Essas atividades não apenas forneceram *insights*

valiosos para o diagnóstico, como também visaram promover a conscientização e a sensibilização sobre a importância da diversidade e da inclusão em nosso ambiente de trabalho. Como parte do diagnóstico, realizamos a segunda edição do censo de diversidade, mapeando dados demográficos sobre nossa população e avaliando a conscientização interna sobre o tema.

Todos esses esforços foram fundamentais para priorizarmos públicos-chave e definirmos os direcionamentos de nossos esforços nessa agenda. Com isso, nosso Plano de Ação em Diversidade e Inclusão está dividido em quatro frentes: Pessoas com Deficiência (PcDs), Raça e Etnia, Gênero e LGBT+. Para cada uma dessas frentes, foram estabelecidos objetivos a serem alcançados até 2025.



Plano de Ação em Diversidade e Inclusão

FRENTE

OBJETIVO

Gênero



Ser uma empresa cada vez mais acolhedora e promissora para mulheres desenvolverem suas carreiras.

Raça e Etnia



Aumentar a representatividade de pessoas de diferentes origens em todos os cargos e unidades de negócio.

PcDs



Oferecer oportunidades de trabalho que promovam o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais para pessoas com deficiência, bem como proporcionar um ambiente inclusivo onde todos se sintam genuinamente acolhidos.

LGBT+



Criar um espaço de diálogo aberto e inclusivo que contribua para a manutenção de um ambiente seguro e respeitoso para todos.

Nosso foco é avançar nessas quatro frentes, construindo uma cultura de inclusão que valorize e celebre a diversidade em todas as suas formas.

Atração e retenção

GRI 401-2

Nossos valores fundamentais – integridade, respeito, colaboração, cuidado com o negócio e sucesso do cliente – guiam todas as nossas iniciativas em gestão de pessoas, especialmente aquelas voltadas para a atração e seleção de novos talentos.

Em 2023, simplificamos nossos processos de recrutamento ao migrar nossa página de carreiras para a plataforma da Gupy. Nesse ambiente, os candidatos acessam todas as oportunidades disponíveis, juntamente com informações sobre nossa história, cultura, experiências no ciclo de gestão de pessoas e as etapas do processo seletivo.

Nossas práticas de remuneração e benefícios seguem rigorosamente a legislação, acordos de negociação coletiva e padrões de mercado, e não fazem diferenciação entre pessoas de diferentes gêneros.

Trabalhamos com o conceito de faixas salariais, e isso permite que não haja discrepâncias entre a remuneração de colaboradores do mesmo cargo.

Para garantir que nossa remuneração permaneça competitiva, participamos regularmente de pesquisas salariais em nosso setor. Essas análises orientam nossos padrões de competitividade salarial, essenciais para atrair e reter os melhores talentos. A remuneração dos colaboradores é composta por uma parcela de salário fixo, além de uma parcela variável, composta por seus benefícios e PLR. Para a equipe de lojas, a remuneração possui uma parcela fixa, representada pelos benefícios concedidos aos colaboradores que integram a equipe de vendas, bem como uma composição variável representada pela comissão e pelo bônus.

A remuneração variável é composta pela Participação nos Lucros e Resultados (PLR), no caso do salário corporativo, com o objetivo de premiar o alcance e superação das metas pré-estabelecidas pela Companhia, alinhada ao desempenho e à estratégia de crescimento do negócio. As comissões e bônus, na remuneração da equipe de lojas, possuem o objetivo de incentivar e reconhecer o desempenho de vendas dos colaboradores.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

GRI 405-2

	2023
Alta liderança	113%
Liderança	96%
Profissional	86%
Cargos de varejo ¹	106%

1. Representam 52,4% dos colaboradores da companhia.

Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

	2022		2023	
	Paternidade	Maternidade	Paternidade	Maternidade
Colaboradores com direito a tirar a licença	315	1.152	345	1.259
Colaboradores que tiraram a licença	2	33	1	35
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença	2	33	1	35
Taxa de retorno ao trabalho ¹	100%	100%	100%	100%
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença e continuaram no time 12 meses após o retorno.	1	13	2	29
Taxa de retenção ¹	50%	81,25%	66,66%	87,87%

1. Para os cálculos das taxas foram considerados colaboradores que ainda estavam contratados.



Também oferecemos benefícios para estimular uma vida ativa e saudável, como descontos em nossos produtos, vantagens exclusivas para participantes das corridas TFSports e o Gympass.

Anunciamos também a adesão ao programa Empresa Cidadã a partir de 2024, o que vai ampliar o período de licença-maternidade dos atuais 120 dias para 180 dias e

a licença-paternidade, que era de 5 dias, passará a ser de 20 dias.

Reconhecendo a alta rotatividade no segmento varejista e a demanda por recursos adicionais durante datas comerciais importantes, contratamos temporários nos mesmos termos e condições dos demais colaboradores para fazer frente a essas demandas sazonais.



Novas contratações e rotatividade dos colaboradores¹

GRI 401-1

	2022			2023		
	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE
POR GÊNERO						
Homens	239	185	58,70%	240	226	14,06%
Mulheres	1.081	805	69,90%	1.020	913	56,81%
Não Binário	-	-	-	2	0	0,00%
Outros	-	-	-	0	0	0,00%
Não declararam	-	-	-	0	0	0,00%
Total	1.320	990	67,50%	1.262	1.139	70,88%
POR FAIXA ETÁRIA						
Menos de 30 anos	948	735	80,30%	952	858	53,39%
De 30 a 50 anos	328	232	47,40%	284	250	15,56%
Maiores de 50 anos	44	23	36,50%	26	31	1,93%
Total	1.320	990	67,50%	1.262	1.139	70,88%
POR REGIÃO						
Sudeste	1.097	878	69,00%	1.050	978	60,86%
Sul	158	69	51,10%	130	111	6,91%
Centro-Oeste	42	21	60,00%	60	26	1,62%
Norte ²	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Nordeste	23	22	91,70%	22	24	1,49%
Total	1.320	990	67,50%	1.262	1.139	70,88%

1. Os dados da tabela não contemplam rotatividade e contratações de franqueados.

2. As 11 lojas que possuímos no Norte são de franqueados, portanto, não há colaboradores próprios na região.



Capacitação e treinamento GRI 404-2

Em 2023, continuamos aprimorando nossos programas de desenvolvimento e aprendizagem, alinhando-os com a nossa estratégia, missão e valores. Um dos destaques foi a continuidade do programa **HeadsUp**, focado na capacitação da liderança em três dimensões: autoliderança, liderança de pessoas e liderança do negócio. Com cinco encontros ao longo do ano, proporcionando momentos de conexão e troca entre os líderes, foram abordados temas como construção de times, comunicação, diversidade & inclusão, produtividade, inovação e empreendedorismo, promovendo um ambiente propício ao aprendizado e à colaboração.

Além do HeadsUp, lançamos o programa **LeadersUP**, para gerentes e coordenadores. Com quatro encontros de seis horas cada, o programa teve como propósito fortalecer as conexões e a colaboração. Foram tratados temas como inteligência emocional; desenvolvimento e *feedback*; gestão financeira; autoconhecimento e colaboração; cultura ágil; formação de times de alta *performance* e comunicação não violenta.

Também dedicamos esforços à implementação de um plano de comunicação interna para promover uma cultura de sustentabilidade em todas as esferas de nossa organização. Esse plano englobou uma série de ações cuidadosamente planejadas, visando envolver e informar nossos colaboradores sobre as práticas e os valores do ESG (Ambiental, Social e de Governança). Entre essas iniciativas, destacam-se a criação de uma *newsletter* mensal, intitulada “Por Dentro do ESG”, com conteúdos sobre questões ambientais, sociais e de governança, além da elaboração de um glossário ESG contendo os termos pertinentes a essas temáticas, visando facilitar o entendimento e promover a integração desses conceitos em nosso cotidiano corporativo. Realizamos palestras e eventos específicos para os colaboradores das unidades operacionais, proporcionando um espaço para discussão, aprendizado e engajamento em questões relacionadas à sustentabilidade. Essas iniciativas refletem nosso compromisso em alinhar a cultura organizacional aos princípios do desenvolvimento sustentável e incentivar a participação ativa dos colaboradores nesse processo.



Programa de Estágio

Lançado em 2021, nosso Programa de Estágio visa desenvolver nossos futuros talentos no mercado de trabalho. O programa proporciona uma trilha de desenvolvimento, incluindo conversas de acompanhamento, reuniões trimestrais e apresentações de painéis temáticos. Em 2023, recebemos dez novos estagiários, proporcionando uma experiência completa de *onboarding* e imersão em nossa cultura. Também realizamos o programa de desenvolvimento dos estagiários, com dois encontros a partir de agosto, reforçando nosso compromisso de criar um ambiente de aprendizado e crescimento para nossos futuros talentos. Afinal, acreditamos no poder do aprendizado diário, valorizando a troca entre as pessoas e conectando conteúdos que estimulam novos conhecimentos.



Avaliação de desempenho

Nosso Ciclo de Gestão de Desempenho, denominado tfhit, é uma iniciativa que visa acompanhar a performance de nossos colaboradores ao longo do ano. Implementado como um projeto piloto em 2022 e estabelecido como nosso processo oficial para todos os colaboradores da Track&Field a partir de 2023, esse ciclo foi projetado para fortalecer nossos valores fundamentais, desenvolver equipes e impulsionar um aprimoramento contínuo.

Esse processo visa impulsionar o desenvolvimento pessoal e coletivo, combinando resultados tangíveis e comportamentos alinhados à nossa cultura, oferecendo um ambiente propício para o crescimento, com contínuos estímulos como *feedbacks* construtivos, ações de mérito, oportunidades de avanço na carreira e aprendizado constante.

Percentual (%) do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GRI 404-3

	2022 ¹	2023 ²			
	TOTAL	HOMENS	MULHERES	NÃO-BINÁRIO ³	OUTROS
Diretoria	100%	100%	100%	0%	0%
Alta liderança	93%	100%	100%	0%	0%
Liderança	66%	97%	88%	0%	0%
Profissional	0%	86%	80%	0%	100%
Cargos de varejo	0%	49%	42%	0%	0%

1. Em 2022, a iniciativa funcionou como um projeto-piloto, abrangendo apenas um grupo de colaboradores.
2. O processo de avaliação é realizado de janeiro a março de cada ano, referente à performance do ano anterior. As informações aqui apresentadas são referentes ao processo de 2023, que avaliou as pessoas em suas posições até dezembro de 2022.
3. Não houve avaliação dos colaboradores não-binários.

A avaliação ocorre em duas dimensões essenciais: Resultados ("O que") e Comportamentos (o "Como"). Os comportamentos avaliados são baseados em nossos valores de Integridade, Respeito, Colaboração, Cuidado com o Negócio e Sucesso do Cliente. Líderes também passam por uma avaliação adicional de

comportamentos específicos de liderança.

Nosso Ciclo de Gestão de Desempenho busca promover uma cultura de *feedback* e desenvolvimento, aumentando a transparência e o diálogo entre líderes e suas equipes.



Saúde e bem-estar

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7

Proporcionamos aos nossos colaboradores benefícios que visam promover a saúde, o bem-estar e um estilo de vida ativo. Isso inclui descontos em produtos da marca, participação em corridas organizadas pela TFSports, vantagens para acompanhantes, acesso ao Programa Continue em Movimento no aplicativo TFSports e parceria com o Gympass, que permite acesso a academias para colaboradores e seus dependentes. Também disponibilizamos vagas gratuitas em parceria com a RunFun Assessoria Esportiva, em que os colaboradores recebem acompanhamento especializado, proporcionando treinos com educadores físicos.

Em 2023, firmamos parceria com a SouSmile, oferecendo descontos em todos os tratamentos de odontologia e ortodontia, além de promover a conscientização sobre saúde bucal em nossos escritórios no Dia Internacional do Autocuidado.

Também estabelecemos parceria com a Bayer para campanhas preventivas, durante o Outubro Rosa e o Novembro Azul, para conscientização sobre prevenção do câncer de mama e de próstata, respectivamente.

Anualmente, realizamos palestras sobre saúde física e emocional, com conteúdo educativo, incluindo desafios de 21 dias para promover hábitos saudáveis. Em 2023, contamos com a palestra da ex-capitã da seleção brasileira de Polo Aquático, Cristiana Pincioli, sobre a Ciência da Felicidade.

Introduzimos aulas de ginástica laboral na unidade do Ipiranga para promover saúde e vitalidade durante o expediente. São sessões de 15 minutos de duração e acontecem duas vezes por semana. Como atenção especial ao tema saúde mental, além de palestras sobre o tema, oferecemos assistência social e psicológica em casos de crises pessoais e familiares.

Oferecemos cursos adaptados às funções de cada colaborador, como Brigada Contra Incêndio e Manejo de Empilhadeiras. Essas formações visam garantir que todos estejam preparados para lidar com situações específicas relacionadas às suas responsabilidades.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desempenha um papel fundamental na identificação e monitoramento de possíveis riscos. Composta por cinco representantes, sendo três eleitos pelos colaboradores e dois designados pela administração, a CIPA atua de maneira proativa para manter um ambiente seguro.

Contamos com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), apoiado por uma empresa terceirizada e alinhado com as Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis às operações, cobrindo todos os colaboradores e terceiros que prestam serviços em nossas instalações.



Anualmente, um técnico de segurança verifica as instalações e condições de trabalho, registrando os resultados em atas da CIPA, que são compartilhadas com as áreas responsáveis.

Promovemos um ambiente de segurança proativo, incentivando qualquer colaborador a identificar situações de perigo e comunicá-las na ata da CIPA. Além disso, são realizados treinamentos que abordam situações impeditivas para a execução de serviços, garantindo que todos estejam cientes dos procedimentos de segurança.

Em casos de acidentes, adotamos medidas imediatas, como fornecer transporte para a

pessoa acidentada, acompanhada por um colaborador. A CIPA investiga incidentes, avalia os laudos do PGR e define planos de ação para melhorias no ambiente de trabalho.

Em 2023, registramos 18 acidentes de trabalho, sendo dez de trajeto e oito típicos (relacionados a quedas e torções), em 2.869.459,20 horas trabalhadas. Três acidentes foram graves, todos caracterizados como de trajeto. As taxas de acidentes de trabalho e graves foram, respectivamente, 6,27 e 1,05, utilizando a base 1.000.000 para o cálculo. Não houve óbitos de colaboradores ou casos de doenças profissionais, nem acidentes envolvendo terceiros em nossas operações. [GRI 403-9, 403-10](#)

APOIO À COMUNIDADE



Em nossa jornada de apoio à comunidade, reforçamos o compromisso com projetos alinhados à nossa missão, destacando iniciativas que promovem a prática esportiva e transformam vidas. Ao longo do ano, alinhado ao nosso macro objetivo do Plano ESG de conectar as pessoas a um estilo de vida ativo, saudável e mais sustentável, apoiamos projetos de responsabilidade social por meio do aporte de recursos próprios e leis de incentivo.

Nossa parceria de longa data com o **Instituto Guga Kuerten**, iniciada em 2015, reflete nosso apoio às iniciativas esportivas, educacionais e sociais voltadas para crianças, adolescentes e pessoas com deficiência em Santa Catarina. Os detalhes sobre o impacto de suas ações podem ser acessados em www.igk.org.br/nossos-numeros.

Também mantemos uma parceria valiosa com o **Hospital de Amor** desde 2016, contribuindo para o compromisso de saúde e bem-estar. Essa instituição,

com 60 anos de história, atua na prevenção, reabilitação e pesquisa relacionadas à área oncológica, com unidades de tratamento distribuídas pelo Brasil. No último ano, a instituição realizou 1.744.509 atendimentos, beneficiando 568.900 pacientes.

Em nossa missão de apoio à comunidade, destacamos a parceria iniciada em 2020 com o **Instituto Esporte & Educação (IEE)**. Além de promover a cultura esportiva em comunidades de baixa renda, o IEE capacita professores de Educação Física, promovendo valores como inclusão e respeito à diversidade. Também desde 2020, apoiamos a **Associação Santo Agostinho (ASA)**, que se dedica à transformação e educação de crianças, adolescentes e idosos. Com cinco Centros de Educação Infantil, cinco Centros para Crianças e Adolescentes e um Centro Dia para Idosos, a ASA oferece oportunidades de desenvolvimento pessoal com respeito e dignidade. Em 2023, atendemos 1.459 crianças,



adolescentes e idosos. Mais informações disponíveis em asatransforma.org.br.

Desde 2021, somos parceiros ativos da **Escola de Atletismo de Paraty**, contribuindo por meio do investimento social privado. Em colaboração com a Comunitas, essa iniciativa beneficia alunos de escolas públicas de Paraty (RJ), incentivando-os não apenas sobre os benefícios do esporte na qualidade de vida, mas também auxiliando na formação de futuros atletas, promovendo a inclusão social.

RESPONSABILIDADE AMBIENTAL



- 61 Mudanças climáticas
- 64 Gestão de resíduos
- 66 Gestão de recursos
- 66 Energia
- 67 Água

MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 Ação climática

A pauta das mudanças climáticas tem ganhado destaque no mundo, em especial devido aos eventos climáticos extremos observados nos últimos anos. Na Track&Field, reconhecemos nossa responsabilidade diante desse tema e, em 2023, nos dedicamos a compreender melhor os impactos e as oportunidades que a mudança climática pode trazer ao nosso negócio. Elaboramos nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), mantendo nosso compromisso, alinhado com os objetivos estabelecidos em nosso Plano ESG 2025 de monitorar continuamente nossas emissões.

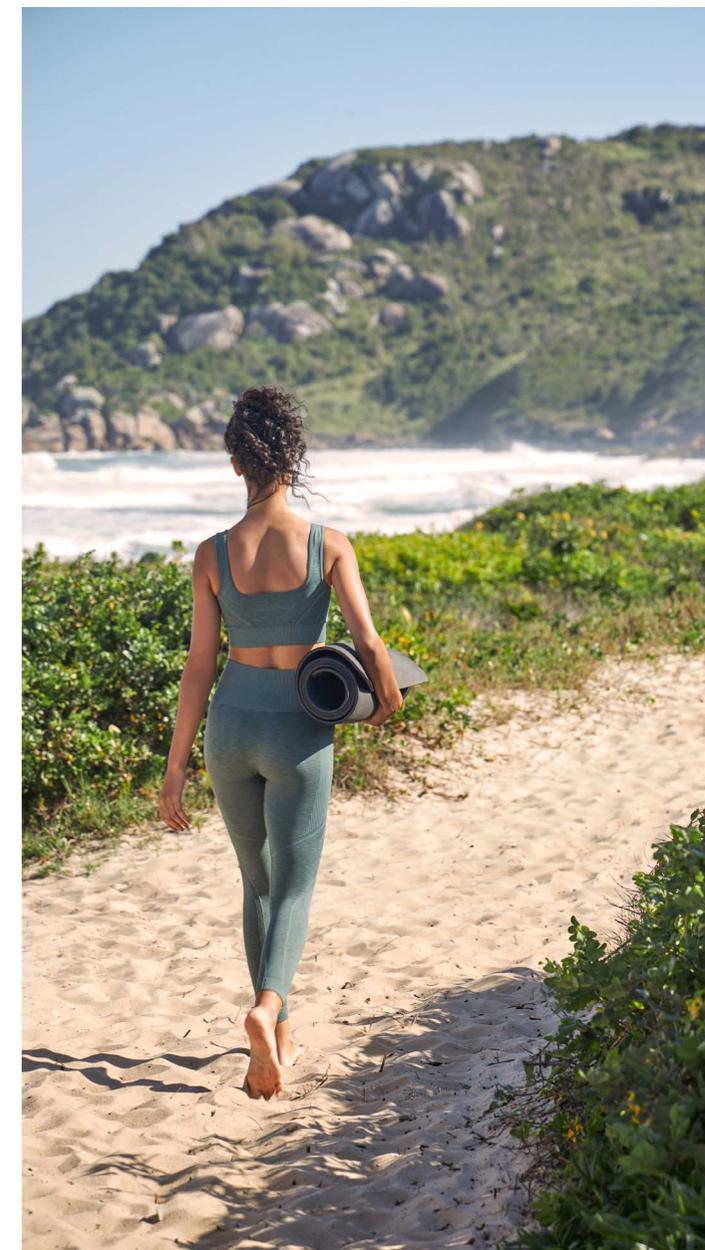
Utilizamos a abordagem de controle operacional, responsabilizando-nos por todas as emissões de GEE nas unidades sobre as quais temos controle operacional. Além disso, consideramos os dados de nossas franquias por meio de estimativas e os incluímos na categoria correspondente do inventário.

Nossos inventários são elaborados de acordo com a metodologia do GHG Protocol Corporate Standard e da norma ISO 14064-1, garantindo a precisão e a conformidade de nossos dados.

Segundo a metodologia, as emissões são classificadas em

três escopos: diretas (Escopo 1), indiretas por aquisição de energia (Escopo 2) e outras emissões indiretas (Escopo 3). Importante esclarecer que, para calcular as emissões do Escopo 3, mapeamos todas as categorias aplicáveis à nossa cadeia de valor e quantificamos as emissões associadas. A coleta de dados, portanto, abrange diversas operações, incluindo lojas próprias, fábricas em São Paulo (SP) e Joinville (SC), escritório corporativo na avenida Presidente Juscelino Kubitschek, em São Paulo (SP), centro de distribuição, além de dados como quantidade de matéria-prima e transporte e distribuição de todos os nossos produtos e colaboradores. Na busca do aprimoramento contínuo da coleta dos nossos

dados, identificamos uma oportunidade de melhoria relacionada aos fatores de emissão utilizados para o cálculo do Escopo 3, que teve impacto principalmente na categoria 1 – Bens e Serviços Comprados. Com a atualização, tivemos um impacto significativo nos resultados do inventário de 2023, com uma redução de 51% em relação ao ano anterior. Assim, alinhados com o GHG Protocol, estendemos a melhoria para os dados do ano anterior, refazendo o cálculo das categorias afetadas para o ano de 2022. Dessa forma, o índice referente ao Escopo 3, que era de 38.353,62tCO₂e em 2022, a partir do recálculo tem seu índice de emissões atualizado para 23.538,00tCO₂e.



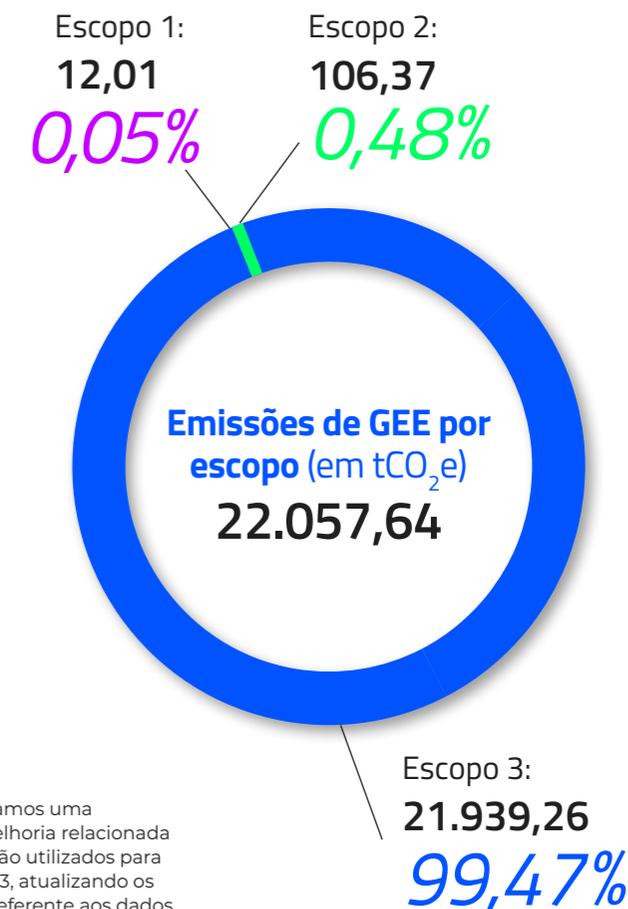
Em 2023, nossas emissões totais foram de 22.057,64 tCO₂e, o que representa uma redução de 6,7% em relação ao ano anterior. No Escopo 1, houve menor quantidade de manutenção em equipamentos refrigeradores, gerando menor emissão de gases refrigerantes. No Escopo 2, apesar de um aumento significativo do consumo de energia elétrica – principalmente relacionado à ampliação da operação da fábrica localizada em Joinville, que foi inaugurada em 2022 e ainda não operava em sua capacidade total –, as emissões não aumentaram na mesma proporção devido à diminuição do fator de emissão do grid brasileiro. Já no Escopo 3, a redução se deu em função de alterações metodológicas como: o aprimoramento da coleta de dados; a mudança de base de fatores de emissão para bases com maior granularidade que permitem cálculos mais precisos; e melhoria no planejamento de aquisição de materiais e produtos, o que resultou em uma redução de 11% nas emissões da Categoria 1, quando comparado a 2022.

GRI 305-5

Emissões de GEE por Escopo (em tCO₂e)

GRI 305-1, 305-2, 305-3

	2022	2023
Escopo 1	18,25	12,01
Combustão móvel	6,10	10,50
Combustão estacionária	1,15	1,32
Emissões fugitivas	11,00	0,20
Escopo 2	90,41	106,37
Aquisição de energia elétrica	90,41	106,37
Escopo 3	23.538,00¹	21.939,26
1. Bens e serviços comprados	18.201,54 ¹	16.236,56
2. Bens de capital	1.456,03	1.273,88
3. Atividades relacionadas com combustíveis e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	48,24	59,51
4. Transporte e distribuição (<i>upstream</i>)	148,63	118,99
5. Resíduos gerados nas operações	81,98	108,63
6. Viagens a negócios ²	269,48	461,85
7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	1.685,88	1.914,18
9. Transporte e distribuição (<i>downstream</i>)	223,52	229,20
11. Uso de bens e serviços vendidos	852,93	864,93
12. Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	371,81	450,47
14. Franquias	197,96	221,07
Total	23.646,66¹	22.057,64



1. Em 2023, identificamos uma oportunidade de melhoria relacionada aos fatores de emissão utilizados para o cálculo do Escopo 3, atualizando os fatores de emissão referente aos dados de atividade de matéria-prima e produto acabado. Essa melhoria foi aplicada também aos dados de 2022. GRI 2-4

2. Na revisão dos dados de 2022, foi observado que as emissões decorrentes do deslocamento de funcionários usando carros de aplicativos representam 0,09% do Escopo 3, e verificou-se que o índice permaneceu na mesma magnitude em comparação ao ano anterior. Dessa forma, fizemos a exclusão do cálculo das emissões para deslocamento em carros de aplicativos na categoria 6.

Intensidade de Emissões de GEE (em tCO₂e)

GRI 305-4

	2022	2023
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e) - Escopos 1 e 2	108,66	118,4
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e) - Escopo 3	23.538,00	21.939,3
Quantidade de produtos disponibilizados (peças)	5.538.214	7.119.131
Intensidade de emissões de GEE Escopo 1 e 2 (tCO ₂ e/peça)	0,000020	0,000017
Intensidade de emissões de GEE Escopo 3 (tCO ₂ e/peça)	0,0043	0,0031

Emissões Biogênicas de GEE por Escopo (em tCO₂e)

GRI 305-1, 305-3

	2022	2023
Escopo 1	2,48	2,73
Combustão móvel	2,36	2,57
Combustão estacionária	0,12	0,16
Escopo 3	232,81	304,87
1. Bens e serviços comprados	5,17	6,55
4. Transporte e distribuição (<i>upstream</i>)	13,86	13,95
6. Viagens a negócios	3,91	0,00 ¹
7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	191,8	262,64
9. Transporte e distribuição (<i>downstream</i>)	18,07	21,73

1. Em 2022, as emissões biogênicas atribuídas à categoria 6 associadas ao transporte de funcionários por meio de aplicativos representaram 0,09% do Escopo 3. A distância percorrida em 2023 permaneceu na mesma ordem de grandeza em comparação ao ano anterior. Devido à sua baixa representatividade, as emissões provenientes do deslocamento em carros de aplicativos foram excluídas para este ciclo, resultando na ausência de emissões biogênicas na categoria 6 em 2023.

Buscando a redução de impactos

Em 2023, neutralizamos nossas emissões de GEE de 2022 dos escopos 1 e 2, como orienta nosso Plano ESG 2025. Em conjunto com o Comitê de Sustentabilidade, estabelecemos premissas para a escolha de projetos de neutralização que ofereçam certificação dos créditos adquiridos por padrões internacionalmente reconhecidos, gerem impacto social positivo e reduzam o impacto ambiental. Isso reflete nosso interesse em buscar soluções que não apenas neutralizem nossas emissões, mas também contribuam para o desenvolvimento social e a preservação ambiental.

Definimos, então, que o projeto que atenderia a essas premissas seria um projeto de Redução das Emissões por Desmatamento e Degradação Florestal (REDD+), um mecanismo que busca reduzir as emissões de gases de efeito estufa provenientes do desmatamento e da degradação florestal, além de promover a conservação e o manejo sustentável das florestas.

Com base nisso, neutralizamos 109 toneladas de CO₂e, referente às emissões totais dos escopos 1 e 2 por meio do projeto REDD+ Jari/Amapá, que conta com certificação VCS (*Verified Carbon Standard*) e recebeu o selo nível de ouro para biodiversidade no padrão CCBS (*Climate, Community & Biodiversity Standards*). As atividades desenvolvidas pelo Programa REDD+ Vale do Jari atendem 1.647 famílias em 68 comunidades.

Com vistas à redução de nossas emissões, em 2023, experimentamos um projeto-piloto de entregas last mile com veículos elétricos. As entregas last mile referem-se à fase final da cadeia logística, em que os produtos são entregues diretamente ao consumidor final. Ao longo do ano, realizamos 5.792 entregas por veículos de baixa emissão nas cidades de São Paulo e no Rio de Janeiro, que, quando comparadas a entregas com modais convencionais reduziram 76% as emissões de CO₂e. A operação está em análise, e os resultados obtidos serão avaliados para considerar a possível expansão do projeto.

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 3-3 Resíduos sólidos, 306-1, 306-2

Em 2023, também avançamos rumo ao compromisso estabelecido em nosso Plano ESG 2025 de criar um abrangente Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) para nossas operações próprias. Nesse sentido, realizamos um estudo profundo para compreender a gestão de resíduos em cada uma de nossas unidades. Foram realizadas visitas técnicas a lojas, inclusive algumas com TFC Food&Market; às fábricas; ao centro de distribuição; ao galpão dedicado às operações de TFSports; e à nossa sede administrativa, além da visita e análise técnica de três eventos esportivos de diferentes portes.

A partir desse estudo, desenvolvemos diversos documentos de apoio à

Como resultado, foi identificada a geração de

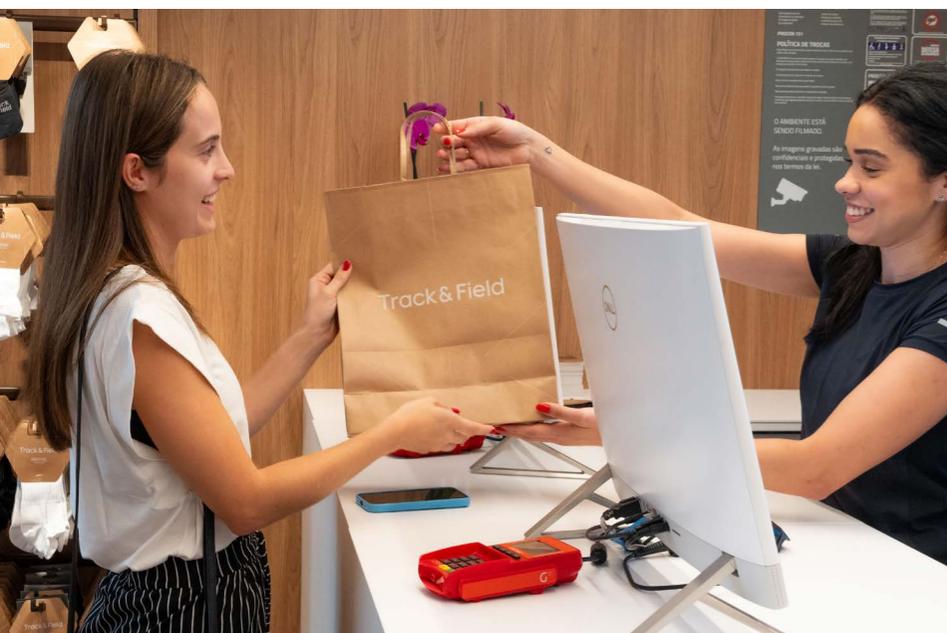
41 tipos de resíduos,
dos quais **33** foram classificados como não perigosos e oito como perigosos.

Cada resíduo foi cuidadosamente avaliado quanto à sua caracterização, processo de geração, volume mensal ou por evento, armazenamento, gestão atual, destinação e documentação associada.

gestão, incluindo nosso PGRS, que detalha o gerenciamento de resíduos em todas as nossas unidades, estabelecendo metas de gestão adequada dos resíduos gerados em nossas atividades. O PGRS abrange todas as nossas unidades de negócio e está em conformidade com a Lei 12.305/2010, Política Nacional dos Resíduos Sólidos. Também foi elaborado um diagnóstico abrangente, que não apenas descreve a gestão atual de cada tipo de resíduo em nossas unidades, mas também os impactos e desafios em todas as etapas do gerenciamento de resíduos, destacando pontos de atenção, aspectos positivos e tendências ambientais, legais e de consumo.

Além disso, desenvolvemos um procedimento detalhado para a melhoria dos processos de gestão de resíduos nas nossas unidades. A partir de 2024, essas ferramentas serão utilizadas como suporte para o início da implementação das melhorias no gerenciamento dos resíduos mapeados em nossas operações próprias.





Apesar dos desafios encontrados na mensuração dos resíduos gerados, identificamos, por meio do estudo, colaboradores conscientes e práticas de reutilização em todas as operações, destacando nosso compromisso com a gestão responsável dos resíduos.

A maioria das nossas operações está situada em *shoppings* ou condomínios, onde a gestão dos resíduos é terceirizada, resultando na ausência de uma quantificação precisa do volume descartado. Na fábrica de Joinville (SC), registramos, em 2023, o descarte de

4,3 toneladas de recicláveis (papel, papelão e plástico) geradas antes do processo produtivo, além de 2,3 toneladas de orela, 18,7 toneladas de refugos de tecido e 560 litros de óleo gerados após a produção. Apenas o óleo é classificado como perigoso. Todos esses resíduos da fábrica de Joinville (SC) são vendidos ou doados para reciclagem por empresas responsáveis pela destinação adequada. **GRI 306-3, 306-4, 306-5**

Em nosso centro de distribuição, adotamos caixas de papelão mais robustas, priorizando sua reutilização ao máximo antes de encaminhá-las para reciclagem. Em 2023, foram recicladas 70,3 toneladas de plástico e papelão no nosso centro de distribuição – o que inclui o volume de caixas que chegaram ao fim da sua vida útil. Também implementamos uma estratégia de otimização de fretes visando ao aprimoramento de rotas para que as caixas de papelão utilizadas no transporte dos nossos produtos sejam retornáveis e reutilizáveis.

Em nossas lojas físicas adotamos medidas pensadas para a redução de impacto, incluindo

a substituição de embalagens plásticas por papel de seda, e a reutilização, sempre que possível, dos sacos *zip*, que embalam todas as nossas peças de vestuário. Além disso, incentivamos a prática de reparos em manequins para prolongar sua vida útil. Vale ressaltar que compensamos ambientalmente as embalagens de plástico e papel distribuídas, em linha com a legislação, totalizando 51,21 toneladas de papel e 15,58 toneladas de plástico compensadas em 2023, referentes à distribuição em 2022.

No TFC Food&Market, optamos por utilizar talheres, copos e louças reutilizáveis, reservando os itens descartáveis, que são em quase sua totalidade feitos de papel ou plástico PLA (polímero termoplástico feito com ácido láctico a partir de matérias-primas de fontes renováveis), apenas para pedidos para viagem.

Em nossos eventos, priorizamos a reutilização de materiais sempre que possível. Isso inclui a substituição apenas dos dados em *banners* e testeiras de expositores, enquanto reformamos bancadas, carpetes e estruturas metálicas

e de madeira. As camisetas são transportadas em sacos fabricados a partir de resíduos de tecido de poliamida pelas facções. Todas as medalhas são confeccionadas seguindo um mesmo padrão, possibilitando seu uso em múltiplos eventos, enquanto os prestadores de serviço de gravação utilizam tecnologia que não gera resíduos. Também distribuimos latinhas de alumínio de água mineral ao público, facilitando a reciclagem.

Nosso compromisso com a gestão responsável de resíduos não para por aqui. Queremos continuar avançando rumo às melhores práticas de gestão ambiental em todas as nossas operações. Como próximos passos do nosso planejamento, iremos implementar o procedimento de gestão de resíduos elaborado, garantindo sua efetiva aplicação em todas as unidades. Também realizaremos treinamentos para todos os colaboradores, especialmente àqueles responsáveis pela gestão de resíduos, visando aumentar a conscientização e o engajamento com práticas sustentáveis de gestão de resíduos.

GESTÃO DE RECURSOS

Energia

Em 2023, nossas fábricas, lojas próprias, escritório, galpão e centro de distribuição demandaram um total de 2.762,1 MWh de eletricidade, equivalente a 9.943,6 GJ. Além desse consumo elétrico, nossos geradores contribuíram com 563 litros de diesel, representando um consumo equivalente a 23,1 GJ.

Para melhor compreensão, utilizamos fatores de conversão específicos: 3,6 GJ para cada 1 MWh de eletricidade e 41,03064 GJ para cada 1 m³ de diesel. Esses fatores nos ajudam a quantificar nosso consumo energético e a avaliar nosso desempenho em relação a outros *players* do setor, com base em padrões de medida internacionais.

Intensidade Energética

GRI 302-3

	2022	2023	Un. Medida
Consumo de energia	7.710,6	9.943,6	GJ
Área das nossas operações (lojas próprias, CD, escritório administrativo, fábricas e Galpão)	23.405,6	26.725,3	m ²
Intensidade Energética	0,33	0,37	GJ/m ²

Consumo de energia dentro da organização (em GJ)

GRI 302-1

UNIDADE	2022			2023		
	ELETRICIDADE	DIESEL	TOTAL	ELETRICIDADE	DIESEL	TOTAL
TFLog	367,3	8,2	375,5	357,9	9,8	367,7
JK	247,4	-	247,4	363,5	-	363,5
Fábricas	1.560,8	11,7	1.572,5	3.075,7	13,2	3.088,9
Lojas próprias	5.535,0	-	5.535,0	6.122,2	-	6.122,2
Galpão	-	-	0,0	24,3	-	24,3
Total	7.710,5	19,9	7.730,4	9.943,6	23,0	9.966,6



Em 2023, tivemos um aumento de 28,9% do consumo de energia da organização em comparação ao consumo de 2022. Esse aumento se deu pela nova operação do nosso Galpão, pela inclusão de duas novas lojas à nossa rede de lojas próprias e a um aumento significativo do consumo da nossa fábrica em Joinville, que em 2022 não operou durante todo o ano e ainda não operava com sua capacidade total.

Água

GRI 3-3 Gestão da água, 303-1, 303-2



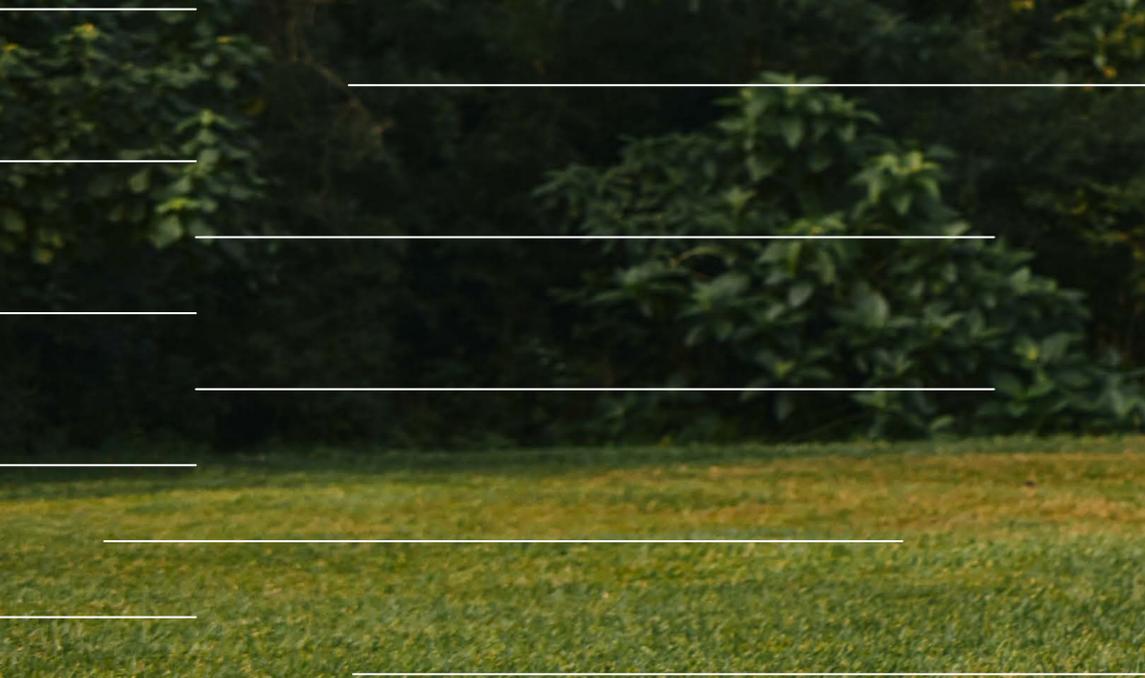
Nossas atividades não são intensivas no uso da água, sendo empregadas principalmente para higienização de nossas instalações e consumo humano. Contudo, somos conscientes do desafio que se apresenta em nosso setor e buscamos explorar técnicas mais eficientes. Assim, estamos experimentando tecnologias como uma impressora digital em nossos processos de estampa de camisetas destinadas a eventos esportivos. Embora ainda não imprima um volume significativo de produtos, a iniciativa representa um avanço para eliminar o uso de água para estampa.

Em 2023, nossa unidade produtiva localizada no bairro do Ipiranga, juntamente com o nosso Galpão e as lojas da Oscar Freire e Cristiano Viana, em São Paulo, registraram um consumo total de 3,9 megalitros (ML). Esse volume teve um aumento aproximado de 105% em relação ao registrado no ano anterior (1,9ML), dado principalmente pelo consumo da nova operação do Galpão, inaugurado em junho

de 2023. Além disso, tivemos um aumento no número de colaboradores, reestruturação e ampliação das áreas para higiene dos funcionários, além de uma reforma na unidade do Ipiranga, que demandou maior consumo de água. Já nas demais unidades, que incluem escritório corporativo, centro de distribuição, fábrica em Joinville (SC) e lojas situadas em condomínios comerciais e *shoppings*, enfrentamos o desafio de não gerenciar diretamente os dados de consumo. [GRI 303-5](#)

Não há ponto de captação de água em nossas unidades. Todo o recurso hídrico é fornecido pelas empresas de abastecimento de água das respectivas regiões onde nossas operações estão localizadas. Em relação ao descarte de água, cumprimos rigorosamente todas as leis e requisitos ambientais, com o serviço também sendo providenciado pelas empresas responsáveis pela gestão das redes locais de esgoto. Portanto, não há impactos significativos referentes à captação e ao descarte.

ANEXOS



- 69 Materialidade
- 72 Demonstração do valor adicionado (consolidado)
- 73 Sumário de conteúdo da GRI
- 83 Sumário de conteúdo do SASB
- 84 Recomendações da TCFD
- 89 Carta de asseguarção
- 90 Informações corporativas
- 90 Expediente

Materialidade GRI 3-1

O conteúdo deste relatório reflete um abrangente processo de materialidade iniciado em 2021 pela análise de relatórios de outras empresas no setor de moda e acessórios esportivos, além de documentos internos, estudos setoriais e publicações sobre sustentabilidade. Esse estudo nos permitiu identificar temas prioritários que impactam não apenas nossa indústria, mas também refletem nossos valores e objetivos.

Posteriormente, conduzimos qualificação prévia e consolidamos os temas emergentes. Realizamos entrevistas com nossas lideranças e administramos pesquisas *on-line* com *stakeholders* predefinidos, garantindo uma compreensão abrangente das expectativas e preocupações de todas as partes envolvidas.

A ponderação de pesos aos resultados observados nas etapas anteriores assegurou

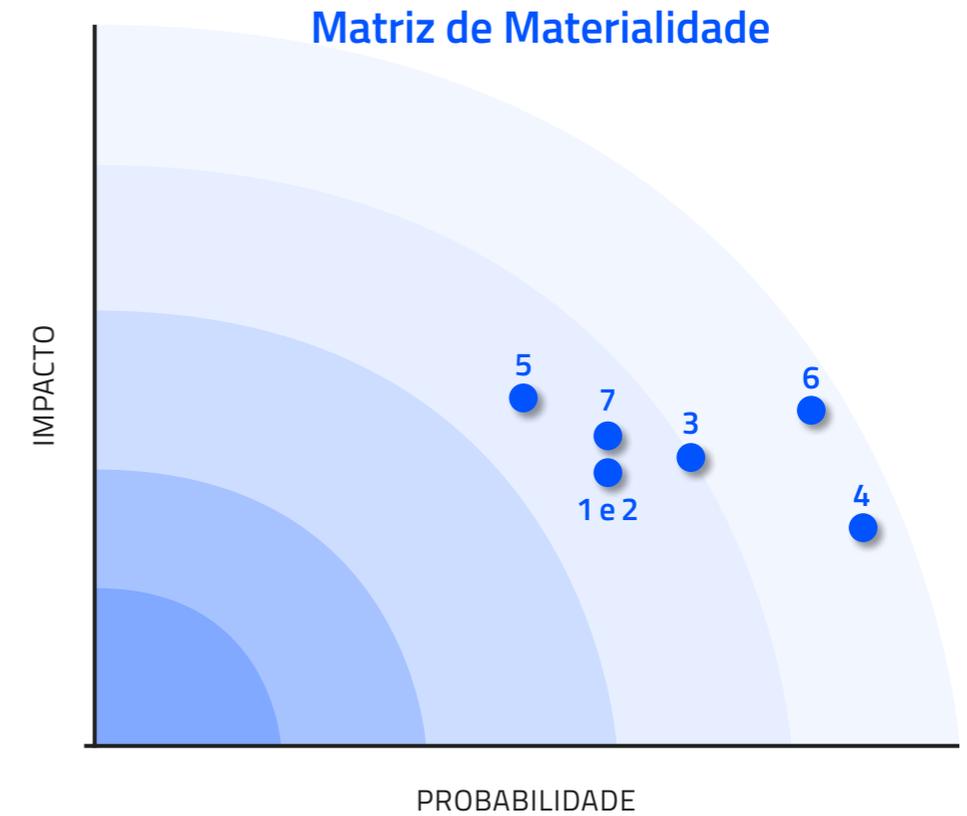
que atribuímos a devida importância a cada tema identificado. Esse processo nos permitiu destacar aqueles que não apenas são relevantes para nossa operação, mas que também têm um impacto significativo em nossos *stakeholders* e na sociedade como um todo. Por fim, a validação pela alta gestão garantiu que as conclusões alcançadas durante as etapas anteriores foram revisadas e aprovadas pelos líderes-chave de nosso time. [GRI 2-14](#)

Em 2022, realizamos uma análise adicional com foco específico nos impactos econômicos, ambientais e sociais significativos. Essa avaliação envolveu a revisão de nosso mapa de riscos e a análise aprofundada de estudos setoriais, especialmente os cadernos do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (SASB) relacionados aos setores diretamente ligados à nossa

atuação: Vestuário, Acessórios e Calçados; *E-commerce*; e Restaurantes.

Os impactos identificados foram priorizados considerando a visão das diferentes operações e, em seguida, agrupados por temas materiais. Esse processo de revisão foi novamente submetido à validação pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, garantindo que nossa abordagem continue alinhada com os mais altos padrões de governança e responsabilidade corporativa. [GRI 2-14](#)

Este relatório reflete não apenas nossa dedicação ao progresso em sustentabilidade, mas também nossa abertura ao diálogo contínuo com nossos *stakeholders*. Estamos comprometidos em evoluir constantemente, atendendo não apenas às expectativas do presente, mas também moldando um futuro mais sustentável e responsável para todos.



Tema material

- | | |
|-------------------------|---------------------------------------|
| 1 Ecodesign de produtos | 5 Gestão da cadeia de fornecimento |
| 2 Ação climática | 6 Qualidade de vida dos colaboradores |
| 3 Gestão da água | 7 Cliente no centro |
| 4 Resíduos sólidos | |

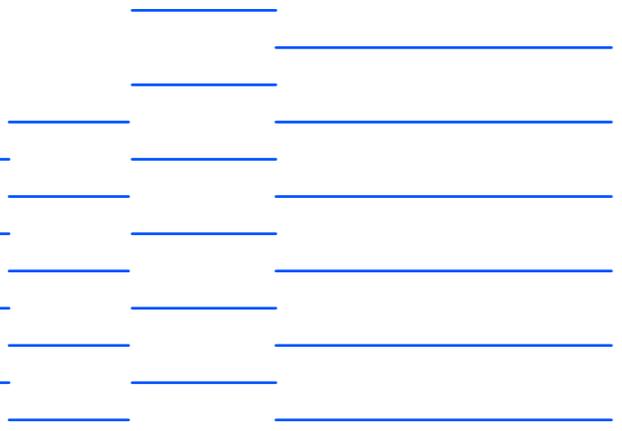


Temas materiais GRI 3-2

TEMA	ESCOPO	IMPACTO	DIVULGAÇÕES RELACIONADAS	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS
<i>ECODESIGN DE PRODUTOS</i>	Aspectos referentes às etapas de concepção dos produtos, como a utilização de matérias-primas alternativas e mais sustentáveis, tais como algodão e viscose, materiais sintéticos reciclados, produtos oriundos de agricultura regenerativa; priorização de monomateriais; e eliminação de corantes e microplásticos.	Colaboradores, clientes, meio ambiente, sociedade	GRI 301: Materiais 2016	
<i>AÇÃO CLIMÁTICA</i>	Monitoramento e gestão das emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) nos escopos 1, 2 e 3.	Colaboradores, governo, meio ambiente, sociedade	GRI 302: Energia 2016; GRI 305: Emissões 2016	 
<i>GESTÃO DA ÁGUA</i>	Monitoramento do consumo de água em todo o ciclo de vida do produto, bem como a gestão dos efluentes a fim de evitar a contaminação de águas superficiais e subterrâneas.	Colaboradores, governo, meio ambiente, sociedade	GRI 303: Água e Efluentes 2018	
<i>RESÍDUOS SÓLIDOS</i>	Gestão de resíduos (têxteis, estoque com defeito e amostras de produção, incluindo embalagem dos produtos) em todo o ciclo de vida do produto, de produtores de fibras às recicladoras de têxteis.	Colaboradores, governo, meio ambiente, sociedade	GRI 306: Resíduos 2020	
<i>GESTÃO DA CADEIA DE FORNECIMENTO</i>	Realização periódica de auditorias <i>in loco</i> nos fornecedores para assegurar que os critérios definidos pela empresa sejam cumpridos – por exemplo, condições de trabalho dignas e respeito a aspectos ambientais –, bem como monitorar e mitigar possíveis riscos, como a utilização de mão de obra infantil, forçada ou análoga à escrava.	Fornecedores	GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016; GRI 408: Trabalho Infantil 2016; GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016; GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	 



TEMA	ESCOPO	IMPACTO	DIVULGAÇÕES RELACIONADAS	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS
<i>QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES</i>	Promoção da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, o que inclui a garantia das condições de trabalho adequadas considerando segurança, saúde e bem-estar ocupacional, inclusive a liberdade de associação coletiva; promoção de hábitos saudáveis entre os colaboradores; e remuneração digna, justa e equitativa.	Colaboradores	GRI 401: Emprego 2016; GRI 402: Relações de Trabalho 2016; GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018; GRI 406: Não Discriminação 2016; GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	  
<i>CLIENTE NO CENTRO</i>	Promover a melhor experiência para os clientes em todos os pontos de contato com a marca, garantindo altos índices de satisfação, além de medidas de proteção de dados com o objetivo de evitar vazamentos, como informações financeiras, histórico de compras e dados demográficos. Queremos conectar as pessoas a um estilo de vida ativo e saudável e, para materializar nossa missão, oferecemos as melhores experiências em nossos canais de compra e eventos, além de produtos de qualidade e com tecnologia.	Cliente	GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	



Demonstrações do valor adicionado (consolidado) para os exercícios findos em 31 de dezembro de 2021, 2022 e 2023

(Em milhares de reais - R\$, exceto o lucro líquido por ação)

GRI 201-1

RECEITAS	2021	2022	2023
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	555.371	716.353	854.255
Outras receitas	145	762	2.454
Receitas relativas à construção de ativos próprios	–	7.588	6.584
Perda de crédito	(532)	(106)	(414)
Perda de crédito esperada	(62)	(52)	(112)
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	2021	2022	2023
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	(222.712)	(281.105)	(323.138)
Despesas relativas à construção de ativos próprios	–	(7.588)	(6.584)
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(63.004)	(66.085)	(78.492)
Valor adicionado bruto	269.206	369.767	454.553
Depreciação e amortização	(3.093)	(6.471)	(11.011)
Valor adicionado líquido	266.113	363.296	443.542
Valor adicionado recebido em transferência			
Participação nos lucros de controladas	–	–	–
Receitas financeiras	6.619	10.263	8.966
Valor adicionado total a distribuir	272.732	373.559	452.508

DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	2021	2022	2023
Pessoal	77.743	103.726	131.943
Remuneração direta	66.864	88.447	111.371
Benefícios	7.264	10.232	14.060
FCTS	3.615	5.047	6.512
Impostos, taxas e contribuições	88.219	129.856	152.788
Federais	39.948	68.948	76.471
Estaduais	43.539	56.330	70.108
Municipais	4.732	4.578	6.209
Remuneração de capitais de terceiros	29.623	43.517	53.367
Juros e despesas bancárias	3.811	9.418	14.067
Aluguéis	25.812	34.099	39.300
Remuneração de capitais próprios	77.147	96.460	114.410
Juros sobre capital próprio	9.530	18.290	21.932
Dividendos	9.881	5.393	7.578
Lucros retidos	57.736	72.777	84.900
Valor adicionado distribuído	272.732	373.559	452.508



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso: A Track&Field reportou com base nas Normas GRI para o período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

GRI 1: GRI 1: Fundamentos 2021.

Norma setorial GRI aplicável: Não se aplica.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021	2-1 Detalhes da organização	Pg. 32 e 89			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pg. 3			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pg. 3 e 90			
	2-4 Reformulações de informações	Eventuais reformulações estão sinalizadas em notas de rodapé ao longo do relatório.			
	2-5 Verificação externa	Pg. 89			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pg. 8, 17, 20 e 22 a 27			
	2-7 Empregados	Pg. 51			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pg. 51			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pg. 34			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pg. 35 e 36			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pg. 35			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pg. 35			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pg. 36			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pg. 3 e 69			
	2-15 Conflitos de interesse	Pg. 38			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: <i>CONTEÚDOS GERAIS 2021</i>	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	O Conselho de Administração é comunicado sobre eventuais preocupações críticas por meio de reportes periódicos dos comitês de assessoramento e da Diretoria Executiva. Contudo, em 2023, não foi reportada qualquer situação significativa.			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pg. 35			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pg. 35			
	2-19 Políticas de remuneração	Pg. 37			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pg. 37			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A razão entre a maior remuneração individual e a mediana da remuneração individual dos empregados da Companhia é 45,05. Para cálculo da mediana, consideramos apenas empregados que trabalharam 12 meses ao longo do exercício de 2023.			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pg. 4 e 5			
	2-23 Compromissos de política	Pg. 38 e 40			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pg. 38			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pg. 39			
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pg. 38				

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: <i>CONTEÚDOS GERAIS 2021</i>	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Durante o ano de 2023, não foram registrados casos de não conformidade com leis e regulamentos. Também não houve ocorrências de multas ou sanções não monetárias significativas ao longo do ano. Para determinar o critério de relevância de multas e sanções, levamos em consideração tanto a representatividade sobre o faturamento quanto o possível impacto em nossa reputação.			
GRI 2: <i>CONTEÚDOS GERAIS 2021</i>	2-28 Participação em associações	Não participamos de associações setoriais.			
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Pg. 17, 43, 49			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pg. 51			
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pg. 69			
	3-2 Lista de temas materiais	Pg. 70			
TEMA MATERIAL: ECODESIGN DE PRODUTOS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 19			
GRI 301: MATERIAIS 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pg. 19			
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	–	Todos	Informação indisponível	No ciclo referente a 2023, a companhia declarou que não reaproveitava produtos e suas embalagens.
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	–	Todos	Informações indisponíveis	No ciclo referente a 2023, a companhia ainda não utilizava matérias-primas ou materiais reciclados e reaproveitados.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMA MATERIAL: AÇÃO CLIMÁTICA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 41 e 61			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pg. 66			
	302-3 Intensidade energética	Pg. 66			
	302-4 Redução do consumo de energia	Em 2023, não tivemos redução no consumo de energia.			
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 62 e 63			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pg. 62			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 62 e 63			
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 63			
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 62			
TEMA MATERIAL: GESTÃO DA ÁGUA					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 67			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 303: <i>ÁGUA E EFLUENTES 2018</i>	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Pg. 67			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Pg. 67			
	303-3 Captação de água	-	Todos	Não aplicável	Não realizamos captação direta, sendo todo o recurso hídrico fornecido pelas empresas que prestam serviços de abastecimento nas respectivas regiões onde estão localizadas nossas operações.
GRI 303: <i>ÁGUA E EFLUENTES 2018</i>	303-4 Descarte de água	-	Todos	Não aplicável	Todo o descarte é realizado pelas empresas prestadoras locais de serviços de esgoto.
	303-5 Consumo de água	Pg. 67	Item b	Informação indisponível	Não possuímos unidades localizadas em área de estresse hídrico.
TEMA MATERIAL: RESÍDUOS SÓLIDOS					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 64			
GRI 306: <i>RESÍDUOS 2020</i>	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pg. 64			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pg. 64			
	306-3 Resíduos gerados	Pg. 65			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pg. 65			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Pg. 65			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMA MATERIAL: GESTÃO DA CADEIA DE FORNECIMENTO					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 20			
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Pg. 20			
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	Pg. 21			
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pg. 21			
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	Pg. 21			
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pg. 21			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pg. 21			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
TEMA MATERIAL: QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES					
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 50			
GRI 401: EMPREGO 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pg. 55			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pg. 54			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pg. 54			
GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O prazo acordado com os sindicatos é de, no mínimo, uma semana.			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pg. 58			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pg. 58			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pg. 58			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pg. 58			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pg. 58			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pg. 58			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 403: <i>SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018</i>	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pg. 58			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos empregados e trabalhadores que executam atividades que estão cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.			
	403-9 Acidentes de trabalho	Pg. 58			
	403-10 Doenças profissionais	Pg. 58			
GRI 406: <i>NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016</i>	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pg. 38			
TEMA MATERIAL: CLIENTE NO CENTRO					
GRI 3: <i>TEMAS MATERIAIS 2021</i>	3-3 Gestão dos temas materiais	Pg. 17			
GRI 418: <i>PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016</i>	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foram identificados casos de violação de privacidade de clientes.			
OUTRAS DIVULGAÇÕES NÃO MATERIAIS					
GRI 201: <i>DESEMPENHO ECONÔMICO 2016</i>	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pg. 72			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<p>GRI 201: <i>DESEMPENHO ECONÔMICO 2016</i></p>	<p>201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas</p>	<p>–</p>	<p>a.iii., a.iv., a.v. e 2.2</p>	<p>Informações não disponíveis</p>	<p>Ainda não possuímos um sistema para calcular as implicações ou os custos financeiros associados, nem para realizar projeções de receita. Da mesma forma, os custos das medidas adotadas para gerenciar os riscos ou oportunidades, assim como as implicações financeiras associadas a esses riscos ou oportunidades antes da tomada de medidas, ainda não foram calculados. Além disso, os métodos para gerenciar tais riscos ou oportunidades não foram definidos. Essas informações serão fornecidas à medida que avançamos com o trabalho de mapeamento de oportunidades e riscos relacionados às mudanças climáticas, conforme apresentado na página 41 deste relatório, com os resultados detalhados também neste documento, na página 84.</p>



GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 201: <i>DESEMPENHO ECONÔMICO 2016</i>	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	-	Todos	Não aplicável	Não oferecemos plano de aposentadoria aos nossos colaboradores. Contudo, fazemos o recolhimento mensal da contribuição para a Previdência Social dos empregados, destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).
GRI 404: <i>CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016</i>	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pg. 56			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pg. 57			
GRI 405: <i>DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016</i>	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pg. 37, 51 e 52			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pg. 54			

Sumário de conteúdo do SASB

STANDARD	CONTEÚDO	UNIDADE DE MEDIDA	RESPOSTA
TÓPICOS E MÉTRICAS CONTÁBEIS PARA DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE SETOR: BENS DE CONSUMO INDÚSTRIA: VESTUÁRIO, ACESSÓRIOS E CALÇADOS			
Porcentagem de (1) instalações do fornecedor de Nível 1 e (2) instalações do fornecedor além do Nível 1 em conformidade com a descarga de águas residuais licenças e/ou acordo contratual	CG-AA-430a.1	Percentual (%)	As facções de costura não utilizam água no processo produtivo, apenas para consumo humano. A água e o esgoto utilizados são da rede pública.
(1) Taxa de não conformidade prioritária e (2) taxa de ação corretiva associada para auditorias do código de conduta trabalhista dos fornecedores	CG-AA-430b.2	Taxa	Pg. 21
Descrição do maior trabalho (1) e (2) riscos ambientais, de saúde e segurança na cadeia de suprimentos	CG-AA-430b.3	N/A	Pg. 21

Recomendações da TCFD

RECOMENDAÇÕES TCFD	RESPOSTAS
GOVERNANÇA: DIVULGAR A GOVERNANÇA DA COMPANHIA SOBRE RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS	
<p>a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas</p>	<p>Em 2023, realizamos um estudo de identificação dos riscos e oportunidades climáticos em linha com as recomendações da TCFD para construção de consenso sobre os principais tópicos da agenda com a liderança. Os achados desse trabalho foram integrados à nossa matriz de risco por meio de processo aprovado pelo Conselho de Administração.</p> <p>Vale ressaltar que contamos com um Comitê de Sustentabilidade, liderado por um de nossos conselheiros, sendo que um dos membros também é membro independente do Conselho de Administração. Esse órgão é responsável por definir as estratégias para práticas alinhadas às questões sociais e ambientais.</p>
<p>b) Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas</p>	<p>Nosso Conselho de Administração é responsável por aprovar a matriz de riscos, estabelecer o apetite ao risco e avaliar nossa estrutura operacional. Esse processo é realizado a cada ano e conta com apoio do Comitê de Auditoria Estatutário, do qual ao menos um conselheiro faz parte.</p>
ESTRATÉGIA: DIVULGAR OS IMPACTOS REAIS E POTENCIAIS DE RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS SOBRE OS NEGÓCIOS, A ESTRATÉGIA E O PLANEJAMENTO FINANCEIRO DA ORGANIZAÇÃO, SEMPRE QUE TAIS INFORMAÇÕES FOREM RELEVANTES	
<p>a) Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou nos curto, médio e longo prazos</p>	<p>RISCO 1: REGULAMENTAÇÃO Mecanismos de precificação de carbono sobre terceiros e sobre nossas operações.</p> <p>RISCO 2: FÍSICO Eventuais inundações, tempestades e deslizamentos que interrompem a cadeia de fornecedores e afetam nossas estruturas.</p> <p>RISCO 3: FÍSICO Alterações nos padrões e tipos de precipitação e o impacto sobre as nossas estruturas.</p> <p>RISCO 4: FÍSICO Alterações de temperatura e o impacto sobre a disponibilidade de insumos.</p> <p>RISCO 5: FÍSICO Escassez de água e períodos de estiagem que encarecem o custo da energia e podem afetar a cadeia de fornecedores.</p> <p>RISCO 6: REPUTACIONAL Estigmatização do setor</p>

RECOMENDAÇÕES TCFD	RESPOSTAS
	<p>OPORTUNIDADE 1: EFICIÊNCIA DE RECURSOS Menor uso e consumo de água, sobretudo pela cadeia de fornecedores, a partir da otimização de processos e insumos, expansão do uso do fio tingido quando possível e aplicação de iniciativas para o reaproveitamento de água.</p> <p>OPORTUNIDADE 2: RESILIÊNCIA Participação de programas de energia renovável e adoção de medidas de eficiência energética.</p> <p>OPORTUNIDADE 3: EFICIÊNCIA DE RECURSOS Uso de processos de distribuição mais eficientes.</p> <p>OPORTUNIDADE 4: PRODUTOS E SERVIÇOS Desenvolvimento e/ou expansão de novos produtos ou serviços com baixos índices de emissão por meio de pesquisa e desenvolvimento (P&D).</p> <p>OPORTUNIDADE 5: FONTES DE ENERGIA Mudança para uma geração de energia descentralizada ou matriz renovável.</p>
<p>b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização</p>	<p>Apesar de ainda não quantificarmos as implicações financeiras dos riscos e oportunidades climáticos identificados, estamos cientes de que os riscos podem refletir no aumento de custos diretos e indiretos, bem como na redução de receitas e da vida útil de nossos ativos. Por outro lado, as oportunidades têm potencial de reduzir custos diretos e indiretos, ampliar as receitas e nos proporcionar ganhos a partir do retorno de investimentos em tecnologia.</p>
<p>GESTÃO DE RISCOS: DIVULGAR COMO A ORGANIZAÇÃO IDENTIFICA, AVALIA E GERENCIA OS RISCOS RELACIONADOS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS</p>	
<p>a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas</p>	<p>Identificamos e avaliamos os riscos relacionados às mudanças climáticas com base nos padrões estabelecidos pela Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Esse processo é integrado à nossa gestão geral de riscos, seguindo as diretrizes da Política de Gerenciamento de Riscos e executada em linha com o modelo COSO-ERM.</p> <p>Processo para levantamento e avaliação:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Levantamento de riscos e oportunidades: a partir de uma análise ampla de contexto, identificamos 25 riscos e nove oportunidades relacionadas às mudanças climáticas, com base na classificação da TCFD e em materiais publicamente disponíveis. 2. Aplicabilidade aos nossos negócios: os riscos e as oportunidades identificados foram avaliados quanto à sua aplicabilidade direta aos nossos negócios específicos, garantindo uma compreensão precisa do impacto potencial em nossas operações. 3. Mapeamento dos critérios de avaliação: mapeamos os critérios e os formatos atualmente utilizados para avaliação de riscos, estabelecendo uma base sólida para análises comparativas e garantindo a consistência na gestão de riscos.

RECOMENDAÇÕES TCFD	RESPOSTAS
	<p>4. Visualização gráfica em <i>heatmaps</i>: a elaboração de <i>heatmaps</i> proporciona uma representação visual clara e intuitiva dos resultados obtidos durante a avaliação de riscos, facilitando a compreensão e priorização.</p> <p>5. Priorização dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas: dos 25 riscos e nove oportunidades identificados, priorizamos seis riscos e cinco oportunidades, considerando sua relevância e potencial impacto em nossos objetivos estratégicos.</p>
<p>b) Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas</p>	<p>Nossa abordagem de gestão de riscos, incluindo aqueles relacionados às mudanças climáticas, é ancorada no padrão internacionalmente reconhecido COSO-ERM. O tratamento desses riscos é orientado por uma classificação que direciona a escolha entre quatro possíveis abordagens:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transferir: transferência do risco a terceiros por meio de contratos de seguros ou terceirização de operações e atividades. 2. Controlar: medidas de monitoramento para gerenciar a exposição do risco de acordo com a avaliação inicial. 3. Reduzir: medidas para diminuir a probabilidade ou impacto do risco, reduzindo parcialmente a exposição. 4. Manter: nenhuma ação é adotada, mantendo-se apenas o monitoramento. Impactos potenciais do risco são aceitos, assim como as oportunidades derivadas. <p>O monitoramento contínuo é essencial para garantir que os riscos permaneçam dentro dos limites de controle. Isso inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoramento da execução dos planos de ação: realizado pelo Gestor de Riscos, que verifica a implementação dos planos de ação de resposta aos riscos, assegurando o cumprimento de prazos e responsabilidades. • Reavaliação dos riscos: o monitoramento auxilia na reavaliação do grau de risco residual com base na implementação dos planos de ação. Anualmente, ou conforme necessário, uma análise comparativa é realizada para atualizar a matriz de riscos. <p>A comunicação eficaz é uma prioridade em todas as etapas do processo de gestão de riscos. Garantindo que informações pertinentes sejam repassadas de forma ágil, proativa e transparente às partes interessadas, reforçamos nosso compromisso com a transparência e a governança eficaz em nosso gerenciamento de riscos.</p>
<p>c) Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização</p>	<p>Os fatores de risco priorizados são cuidadosamente correlacionados com os riscos em nossa matriz de riscos, uma etapa essencial para garantir que todos os elementos significativos sejam devidamente integrados ao abrangente processo de gestão de riscos. Essa correlação estratégica não apenas garante que todos os riscos prioritários estejam refletidos na matriz, mas também reforça o alinhamento rigoroso com as diretrizes estabelecidas em nossa Política de Gerenciamento de Riscos. Essa política, por sua vez, é integralmente executada com base no reconhecido modelo COSO-ERM, consolidando a consistência e a eficácia em todo o espectro de nossas práticas de gestão de riscos.</p>

RECOMENDAÇÕES TCFD	RESPOSTAS
	<p>A incorporação dos principais fatores de riscos identificados em nossa matriz de riscos corporativos segue uma abordagem específica. Por meio de um exercício detalhado, foi compreendido a qual risco corporativo cada fator de risco climático estava associado. Subsequentemente, esses fatores de risco climáticos foram adicionados aos riscos corporativos já existentes na matriz. Além disso, a matriz foi enriquecida com um novo risco relacionado a mudanças climáticas, que reúne de forma centralizada todos os fatores de risco incorporados aos riscos corporativos preexistentes. Essa abordagem estruturada e integrada fortalece nossa capacidade de identificar, avaliar e gerenciar proativamente os riscos associados às mudanças climáticas, garantindo uma visão abrangente e alinhada aos melhores padrões de governança.</p>
<p align="center">MÉTRICAS E METAS: DIVULGAR AS MÉTRICAS E AS METAS UTILIZADAS PARA AVALIAR E GERIR RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS SEMPRE QUE TAIS INFORMAÇÕES FOREM RELEVANTES</p>	
<p>a) Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos</p>	<p>Adotamos uma abordagem abrangente na avaliação dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, considerando diversos critérios para definir a probabilidade e o impacto desses eventos. A análise é baseada em cinco categorias de riscos, qualificadas em uma régua que varia de “Muito baixo” a “Muito alto”.</p>
	<p>CRITÉRIOS DE RISCO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Probabilidade ou frequência de ocorrência: avalia a probabilidade de eventos adversos ou benéficos relacionados às mudanças climáticas. 2. Impactos nos ativos e finanças: analisa o impacto nas demonstrações financeiras, desembolso financeiro, e a serventia de ativos de infraestrutura crítica. 3. Impactos na operação: considera a interrupção das operações, entrega de produtos ou serviços, e a capacidade de recuperação em diferentes prazos. 4. Legal e compliance: avalia questões legais, conformidades e o grau de complexidade envolvido, com destaque para a capacidade de regularização por procedimentos rotineiros. 5. Imagem e reputação: preocupações individuais, exposição na mídia e os danos potenciais à reputação, com atenção à capacidade de reversão. <p>CATEGORIAS DE RISCO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muito baixo: Impacto imperceptível nas demonstrações financeiras e operações, questões resolvidas por procedimentos rotineiros e preocupação baseada em questões individuais na imagem e reputação. 2. Baixo: Impacto nulo nas demonstrações financeiras, alguma interrupção nas operações (com recuperação rápida) e impacto e preocupação em comunidades locais na imagem e reputação.

RECOMENDAÇÕES TCFD	RESPOSTAS
	<p>3. Médio: Baixo impacto nas demonstrações financeiras, intervenção pontual para regularização e impacto adverso localizado na imagem e reputação.</p> <p>4. Alto: Impacto perceptível nas demonstrações financeiras, interrupção severa das operações (requerendo intervenção de diretores) e impacto adverso considerável na imagem e reputação.</p> <p>5. Muito alto: Impacto crítico de longo prazo nas demonstrações financeiras, interrupção completa das operações (envolvendo intervenção externa) e impacto adverso significativo na imagem e reputação, com dificuldades de reversão.</p> <p>Esses critérios nos proporcionam uma visão holística dos riscos associados às mudanças climáticas, permitindo uma abordagem proativa na gestão dessas questões e na identificação de oportunidades para aprimoramento contínuo.</p>
<p>b) Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas</p>	<p>Em 2023, as emissões diretas de GEE somaram 22.070,45 tCO₂e, sendo 12,15 tCO₂e de emissões diretas (Escopo 1), 109,46 tCO₂e de indiretas por aquisição de energia (Escopo 2) e 21.948,85 tCO₂e de outras emissões indiretas (Escopo 3). Mais informações estão detalhadas aqui.</p>
<p>c) Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas</p>	<p>Ainda não há metas específicas para gerenciar os riscos e as oportunidades relacionados às mudanças climáticas. Nosso Plano ESG 2025 inclui o compromisso de monitorar e reduzir nossas emissões de gases do efeito estufa (GEE) dos escopos 1, 2 e 3, bem como neutralizar as emissões dos escopos 1 e 2. Em linha com esse direcionamento, em 2022 fizemos os inventários de nossas emissões referentes aos anos de 2020 e 2021, trabalho que tende a ser continuado a cada ano. Estamos, assim, monitorando nossas emissões nos três escopos com base nas diretrizes do Greenhouse Gas Protocol e de sua versão nacional, o Programa Brasileiro GHG Protocol. Mensurar nossas emissões é o que nos permite compreender verdadeiramente os impactos de nossas operações, bem como estruturar iniciativas e estratégias eficazes de redução.</p>

Relatório de asseguração limitada

Deloitte.

Deloitte Touche Tohmatsu
Av. Dr. Churci Zaidan, 1.240 -
4º ao 12º andares - Golden Tower
04711-130 - São Paulo - SP
Brasil

Tel.: + 55 (11) 5186-1000
Fax: + 55 (11) 5181-2911
www.deloitte.com.br

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da
Track & Field CO S.A.

Introdução

Fomos contratados pela Track & Field CO S.A. ("Track and Field" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relatório Anual de 2022" da Companhia, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

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

Responsabilidades da Administração da Track and Field

A Administração da Track and Field é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual.
- Preparar as informações com base nos critérios e as diretrizes da "Global Reporting Initiative - GRI", "Sustainability Accounting Standards Board - SASB" e "Task Force on Climate Related Financial Disclosures - TCFD".
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de 2023, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CT 03/2022 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.

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a "organização Deloitte"). A DTTL (também chamada de "Deloitte Global") e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about

A Deloitte fornece serviços de auditoria e asseguração, consultoria tributária, consultoria empresarial, assessoria financeira e consultoria em gestão de riscos para quase 90% das organizações da lista da Fortune Global 500® e milhares de outras empresas. Nossos serviços proporcionam resultados mensuráveis e duradouros para ajudar a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir aos clientes transformar e prosperar, e lideram o caminho para uma economia mais forte, uma sociedade mais equitativa e um mundo sustentável. Com base nos seus mais de 175 anos de história, a Deloitte abrange mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 457 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo causam um impacto importante em www.deloitte.com.

© 2024. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

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 de 2023, tomadas em conjunto, estejam livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a norma brasileira NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente em indagações à Administração da Track and Field e outros profissionais da Companhia 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, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Anual de 2023, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual de 2023, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual de 2023.
- 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.
- A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Anual de 2023.
- Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI, SASB e TCFD aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório Anual de 2023.

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 asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual de 2023. 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.

© 2024. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI e SASB 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 regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI, SASB e TCFD).

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 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Track and Field, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da GRI, SASB e TCFD.

São Paulo, 7 de junho de 2024


DELOITTE TOUCHE TOHMATSU
Auditores Independentes Ltda.
CRC nº 2 SP 011609/O-8


Alexandre Carboni Machado
Contador
CRC nº 1 SP 293443/O-5

2024SP032975

© 2024. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Informações corporativas

GRI 2-1, 2-3

Track & Field Co S.A.

SEDE: Rua Dr. Eduardo Souza Aranha, nº 387, 3º, 8º e 9º andares, Edifício Juscelino Plaza, Itaim Bibi, São Paulo (SP), CEP 04543-121

CONTATO: esg@tf.com.br

Expediente

A colaboração e a parceria dos times da Track&Field foram essenciais para a elaboração deste Relatório Anual. Graças à dedicação de cada um dos colaboradores, pudemos compartilhar nossas conquistas, evoluções e desafios ao longo do ano de 2023. Muito obrigado!

COORDENAÇÃO:
[Time ESG T&F](#)

CONTEÚDO, *DESIGN* E CONSULTORIA:
[Walk4Good](#)

FOTOGRAFIA:
[Acervo interno](#)

ASSEGURAÇÃO LIMITADA:
[Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda](#)



Track
& Field