

Track & Field

RELATÓRIO ANUAL 2025



Sumário

03.

TODO MOVIMENTO É TRACK&FIELD

- 04. Apresentação
- 06. Mensagem do Conselho de Administração
- 07. Mensagem dos CEOs

09.

EVOLUÇÃO DO NOSSO ECOSSISTEMA

- 10. Destaques 2025
- 11. Perfil — Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável
- 27. Nossos franqueados
- 28. Desempenho financeiro
- 31. Sustentabilidade

38.

RESPEITO E COLABORAÇÃO

- 39. Impacto social positivo
- 46. Nosso time
- 59. Desenvolvimento e aprendizagem
- 65. Saúde, segurança e bem-estar

67.

INTEGRIDADE E CUIDADO COM O NEGÓCIO

- 68. Governança
- 77. Gestão de riscos
- 79. Gestão da cadeia de fornecimento
- 82. Gestão ambiental

92.

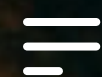
SUCESSO DO CLIENTE

- 93. Experiência do cliente

95.

ANEXOS

- 96. Índice de conteúdo GRI
- 104. Índice de conteúdo SASB
- 106. Créditos



CAPÍTULO 1.

TODO MOVIMENTO É TRACK&FIELD

Apresentação

GRI 2-3

É com grande satisfação que apresentamos pelo quarto ano consecutivo o Relatório Anual da Track&Field.

Neste documento, reunimos os principais avanços, desafios e conquistas sobre temas relevantes para o negócio, bem como informações detalhadas sobre nossas iniciativas e compromissos ambientais, sociais e de governança. O conteúdo está alinhado aos nossos valores e contempla indicadores e resultados referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, em consonância com os resultados financeiros da Companhia.

Caso tenha dúvidas ou sugestões, você pode entrar em contato pelo e-mail: sustentabilidade@tf.com.br

Este relatório considera todas as frentes de negócios do ecossistema da Track&Field. Sempre que mencionarmos ecossistema ou Companhia, estaremos nos referindo a todas as empresas do grupo. As marcas TFSports, TFC Food&Market e tfmall quando citadas, serão identificadas de forma individual.



Como ler esse relatório

Para a construção deste documento, seguimos padrões reconhecidos internacionalmente, alinhados às melhores práticas de transparência e sustentabilidade. Para isso, utilizamos as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Organizamos o conteúdo de acordo com os nossos valores e a partir dos temas mais relevantes para a Companhia, de forma que cada informação reflita nossa realidade, compromissos e temas materiais. Para saber mais sobre a Materialidade da Track&Field, consulte a página [35](#).

GRI

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

A GRI é um padrão internacional que apoia a divulgação de indicadores de sustentabilidade. Neste relatório, você encontrará os temas sinalizados com os códigos “GRI-XXX-X” para facilitar a identificação.

Acesse o índice GRI completo a partir da página [96](#).



SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB)

Neste relatório, compartilhamos os indicadores SASB voltados para o setor Apparel accessories & footwear, garantindo alinhamento às melhores práticas. Você poderá identificar essas informações pelos marcadores “SASB CG-AA-XXX”.

Acesse o índice SASB completo a partir da página [104](#).

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

Uma Companhia que amadurece junto com o seu ecossistema.

O Conselho de Administração apresenta este Relatório Anual com a convicção de que transparência e responsabilidade são condições indispensáveis para a criação de valor no longo prazo, e com a satisfação de reportar um ano em que a Track&Field avançou, de forma consistente, nas duas dimensões.

Em 2025, a Companhia superou as expectativas e resultados com entregas consistentes. Atingimos, pela primeira vez, a marca de R\$ 1 bilhão em receita líquida. Esse dado expressa a maturidade de um modelo de negócio construído com propósito e disciplina, preservando a essência da Track&Field.

Em um setor que frequentemente associa crescimento à velocidade de expansão, a Companhia optou por um ritmo que preserva a integridade do ecossistema que construiu. Isso significa que cada movimento precisa ser capaz de replicar a qualidade de relação que define a marca.

O ano de 2025 representou o amadurecimento desse ecossistema. A rede física, as soluções digitais, a plataforma TFSports, TFC Food&Market e tfmall, passaram a operar de forma cada vez mais integrada, ampliando a consistência do modelo e sua capacidade de escalar

sem perder identidade. Essa integração aprofunda o relacionamento com o cliente, e se evidencia no aumento da recorrência e na ampliação do valor percebido.

Ao mesmo tempo, avançamos na estruturação das bases que sustentam a performance da Companhia no longo prazo. A governança foi aprimorada com o fortalecimento da área de gestão de riscos e o aprofundamento dos controles internos. A agenda de sustentabilidade ganhou nova dimensão com a conclusão do plano de metas até 2025, a estruturação de novos compromissos para a Estratégia de Sustentabilidade 2030, além de estudos internos ligados à gestão de riscos e oportunidades atrelados às mudanças climáticas, conduzidos com a preocupação de que esse processo seja aderente ao modelo de negócio, alinhado ao atendimento regulatório.

Seguimos atentos às transformações do comportamento de consumo, à evolução do mercado de bem-estar. Nosso compromisso é garantir que a Track&Field continue crescendo com coerência, responsabilidade e visão de futuro, trabalhando para proporcionar um estilo de vida ativo e saudável para um público cada vez mais amplo.



Renata Moura

Presidente do Conselho de Administração Track&Field CO S.A.

Mensagem dos CEOs

GRI 2-22

Um ano de consolidação, expansão e fortalecimento do nosso ecossistema.

O ano de 2025 marcou um período de resultados e avanços importantes para a Track&Field. Encerramos o ano convictos que o nosso modelo de ecossistema é um dos pilares da nossa estratégia de longo prazo, e uma vantagem competitiva no setor. Ao integrar varejo, comunidade e iniciativas voltadas à saúde e bem-estar, elevamos nossa proposta de valor, ampliando o relacionamento com os clientes para além do vestuário esportivo, promovendo um estilo de vida ativo e saudável em diversas frentes de atuação. Entre essas iniciativas destacamos: eventos e aulas gratuitas, desafios de movimentação, parcerias com profissionais de saúde, alimentação saudável e engajamento em programas sociais voltados ao esporte e saúde.

No centro dessa estratégia está a experiência do cliente. Em 2025, inauguramos 39 novas unidades no Brasil e uma em Portugal, modernizamos 42 lojas existentes e encerramos o ano com 435 unidades entre próprias e franquias. Aproximadamente 60% da rede já opera

no novo formato, que incorpora recursos tecnológicos e maior integração com os canais digitais, proporcionando uma jornada de compra mais fluida entre os ambientes físico e online, aproximando o negócio dos consumidores. Esse relacionamento se aprofunda por meio de experiências que acompanham a jornada do cliente.

A TFSports segue fortalecendo a conexão com a comunidade por meio de eventos, treinos e encontros que incentivam hábitos saudáveis e promovem um estilo de vida ativo. Em 2025, a plataforma alcançou uma base de 1,2 milhão de usuários e realizou mais de 4,2 mil eventos no Brasil e em Portugal. Já o TFC Food&Market demonstrou forte aderência ao mercado de alimentação saudável, ampliando o número de clientes atendidos no ano. O tfmall, por sua vez, completa o ecossistema com uma curadoria de 30 marcas parceiras alinhadas ao universo do esporte, da saúde, do autocuidado e da qualidade de vida.

Esse ecossistema se sustenta quando ancorado em práticas mais responsáveis com o meio ambiente, com as pessoas e com a sociedade. Por isso, seguimos igualmente comprometidos com a agenda de sustentabilidade, diversidade e inclusão que fortalecem nossa cultura e nossa responsabilidade com o futuro. Encerramos o Plano de Sustentabilidade 2025 com avanços importantes e atingimento das metas planejadas, e estamos estruturando uma nova Estratégia de Sustentabilidade 2030, com novos horizontes para a evolução contínua da Companhia.

Além disso, em 2025, demos passos concretos em nossa jornada de transparência e evolução das práticas de reporte. Engajamos lideranças e áreas internas em torno dos riscos e oportunidades ligados às mudanças climáticas no desempenho da Companhia.

Seguiremos apoiando projetos que fomentem o desenvolvimento social aliados ao nosso propósito.

Todos esses movimentos realizados ao longo do ano, se refletiram diretamente nos resultados do período: registramos um *sell out* inédito de R\$ 1,8 bilhão e, pela primeira vez em nossa história, superamos a marca de R\$ 1 bilhão em receita líquida anual. O EBITDA ajustado cresceu 36,3%, impulsionado pela evolução das margens operacionais e pelo controle disciplinado das despesas administrativas à medida que o negócio se expande. São conquistas que nos orgulham e que refletem a solidez da estratégia que estamos construindo.

Em conjunto, esses avanços revelam uma Track&Field cada vez mais integrada em seus propósitos: crescer com consistência, ampliar o ecossistema com inteligência e contribuir para um futuro mais saudável, para as pessoas e para o planeta.

Agradecemos o empenho dos nossos colaboradores, franqueados, parceiros e fornecedores que diariamente constroem essa jornada conosco. Aos nossos clientes e investidores, agradecemos pela confiança que sustenta e inspira nossa trajetória.

Seguimos juntos.



Fernando Tracanella,

CEO Track&Field



Fred Wagner,

Sócio-fundador e CEO TFSports



CAPÍTULO 2.

EVOLUÇÃO DO NOSSO ECOSISTEMA

Destaques 2025

Resultados

+R\$ 1 bilhão

Receita Líquida, representando crescimento de

25,8% vs. 2024

Sell out de

R\$ 1,8 bilhão

Crescimento de

+28,6% vs. 2024

Crescimento de

+41,3%

no *e-commerce*, vs 2024

EBITDA Ajustado Consolidado* atingiu

+R\$ 240,9 milhões

crescimento de +36,3%, vs 2024, com margem de 23,0% (1,8 p.p. YoY)

73,5%

do orçamento destinado a fornecedores nacionais

433

lojas em todas as regiões do Brasil

2

lojas em Portugal

Nosso time

2.131

colaboradores, sendo **77%** mulheres e **23%** homens

97%

dos colaboradores da Companhia participaram do Ciclo de Desempenho

155h

totais de treinamentos para o time de Varejo, em 2025

140h

de treinamentos para a liderança

Impacto social

+1,2 milhão

de usuários cadastrados no aplicativo da TFSports, em comparação a 2024, **+40,9%** de crescimento YoY

+4,8 mil

eventos e

+522 mil

participantes nos eventos da TFSports

Ambiental

12.446,68 GJ

de consumo de energia nas operações próprias

468,0 ton

de resíduos gerados destinados à reciclagem

4,9 ML

de consumo de água nas operações próprias

15%

de aumento no número de peças produzidas

0,0030 tCO₂e/peça

de intensidade de emissões GEE no Escopo 3

*EBITDA Ajustado Consolidado: excluindo os efeitos do IFRS-16 e despesas não recorrentes.

Perfil — Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável

Com 38 anos de história, a Track&Field foi fundada como uma marca esportiva de vestuário que evoluiu para um ecossistema robusto, dedicado à promoção de uma vida ativa e saudável. Essa missão orienta a atuação da Companhia e inspira iniciativas que vão além do negócio, contribuindo para a geração de impacto positivo na sociedade.

Consolidamos nossa posição como referência em bem-estar ao promover a transformação pessoal e coletiva, ampliando o acesso ao movimento e à qualidade de vida de forma contínua. Atuamos como uma comunidade orientada por propósito, com a missão de conectar pessoas a esse estilo de vida por meio de nossos produtos e serviços.

Oferecemos artigos esportivos que proporcionam conforto e comodidade para a prática de atividades dentro ou fora de casa, com foco na produção de itens que aliam qualidade, tecnologia e design diferenciado.

Olhando para o futuro, nosso crescimento está ancorado em uma cultura de inovação contínua tendo o cliente no centro do nosso modelo de negócio. A capacidade de nos adaptar às novas demandas do consumidor e de expandir nossa atuação, tanto geográfica quanto digitalmente, sustenta nosso crescimento e orienta nossa visão de futuro para o ecossistema.



Nossa missão

O que queremos?

Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável.



Nossa visão

Por que existimos?

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



Nossos valores

Como fazemos?

Com integridade, respeito, colaboração e cuidado com o negócio – tudo isso culmina em nosso sucesso com os clientes.

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



SUCESO 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 dos nossos clientes



Ecossistema Track&Field

GRI 2-1 | 2-6

Para conectar as pessoas à nossa missão, criamos um ecossistema de bem-estar que une produtos, eventos, lojas e experiências. Juntos, eles promovem o esporte e o cuidado com o corpo e a mente, facilitando a adoção de um estilo de vida ativo e saudável na rotina das pessoas.

A evolução do ecossistema Track&Field ilustra como o crescimento do negócio está conectado à geração de valor para pessoas: clientes, franqueados, parceiros e comunidades.



Cliente no centro

A experiência do cliente é o ponto de partida e o destino de tudo o que a Track&Field constrói.

Estruturamos um ecossistema que acompanha as pessoas em diferentes momentos da sua rotina, conectando produto e serviço em uma jornada contínua de bem-estar.

Por meio de corridas, treinos, encontros e eventos espalhados por todo o país, a TFSports conecta pessoas com interesses semelhantes, estimula hábitos saudáveis e transforma lojas em pontos de encontro. Ao participar dessas experiências, o cliente deixa de ser apenas consumidor e passa a integrar uma comunidade que compartilha valores, rotinas e propósito.

As lojas foram redesenhadas para refletir essa nova forma de se relacionar com o cliente. O conceito Experience transforma o ponto de venda em um espaço de convivência, troca e ativação de comunidades locais, criando ambientes mais abertos, acolhedores e integrados à vida das pessoas.

Nesse contexto, o TFC Food&Market complementa a experiência nas lojas ao integrar alimentação, conveniência e bem-estar ao ecossistema da marca. No formato de cafeteria e minimercado, os espaços oferecem opções de alimentos e bebidas voltados a uma rotina mais saudável, com produtos cuidadosamente selecionados para consumo no local ou

para levar. A iniciativa amplia o papel das lojas como pontos de encontro e convivência, conectando a experiência de compra a momentos de pausa, socialização e cuidado com a saúde.

Esse relacionamento se expande por meio do tfmall, que amplia o universo de bem-estar da marca e permite que o cliente encontre, em um único ambiente, soluções alinhadas à sua busca por saúde, prática esportiva, autocuidado e qualidade de vida. Dessa forma, a Track&Field passa a estar presente não apenas no momento da compra, mas em diferentes dimensões do dia a dia.

O digital conecta toda essa jornada. O *e-commerce* e as soluções omnicanal permitem que o cliente transite entre canais de forma fluída, ampliando a conveniência e garantindo uma experiência consistente em cada ponto de contato. A tecnologia também potencializa a personalização, a comunicação e o relacionamento, tornando a experiência cada vez mais próxima e relevante.

Ao integrar produtos, experiências, serviços, canais e comunidade, a Track&Field construiu uma jornada que vai além da compra. Uma experiência que estimula hábitos, fortalece vínculos e acompanha as pessoas no seu movimento todos os dias.



Infográfico de modelo de negócio

CAPITAIS	ENTRADAS	PROCESSOS	RESULTADOS
 Financeiro	R\$ 1 bilhão de receita líquida, sendo: - R\$ 307 milhões em mercadorias para franquias - R\$ 501 milhões no varejo (rede própria) - R\$ 55 milhões em eventos e outros - R\$ 184 milhões em royalties	Gestão financeira, análise de custo-benefício	R\$ 1,8 bilhão de <i>sell out</i> total , crescimento de +28,6% vs. 2024 27,8% de crescimento no lucro bruto, vs. 2024 R\$ 241 milhões de EBITDA ajustado, crescimento de 36,3% YoY R\$ 171 milhões de lucro líquido ajustado, crescimento de 36,5% em relação a 2024
 Humano	2.131 colaboradores 12 estagiários 26 aprendizes 335 terceirizados	Programas de treinamento e desenvolvimento contínuo, cultura organizacional	82% de engajamento na pesquisa interna de clima 80,0 e 84,8 pontos de NPS Track&Field e TFSports, respectivamente
 Social e de Relacionamento	66 fornecedores diretos Apoio a projetos de incentivo ao esporte, saúde e bem-estar	Engajamento com a comunidade, clientes, realização de eventos esportivos	+4,8 mil eventos esportivos e +522 mil participantes em eventos da TFSports Lançamento da Cartilha de Diversidade
 Manufaturado	435 lojas (56 próprias e 379 franqueadas) 15 lojas físicas com TFC Food&Market (9 próprias e 6 fraqueadas) 2 fábricas: São Paulo (SP) e Joinville (SC) 1 centro de distribuição: Osasco (SP) 1 galpão: Barueri (SP) 1 sede administrativa: São Paulo (SP)	Produção de roupas e acessórios esportivos	40 novas lojas 5 novas unidades do TFC Food&Market 41,3% de crescimento do <i>e-commerce</i> em vendas captadas digitalmente
 Intelectual	Marcas fortes, reconhecidas pela inovação e qualidade de seus produtos e serviços Omnicanalidade	Desenvolvimento de novos produtos, análise de dados para decisões estratégicas	+1,2 milhão de usuários na plataforma TFSports 70% do total de vendas online realizado pelo modelo <i>ship from store</i>
 Natural	4,9 ML de consumo de água 12.446,68 GJ de consumo de energia 2.358,113 t de materiais para confecção de peças	Gestão mais sustentável de recursos	Capacitações sobre resíduos 28.878,62 tCO₂e emitidos nos escopos 1, 2 e 3 162 tCO₂e dos escopos 1 e 2 neutralizados em 2025, referentes às emissões de 2024

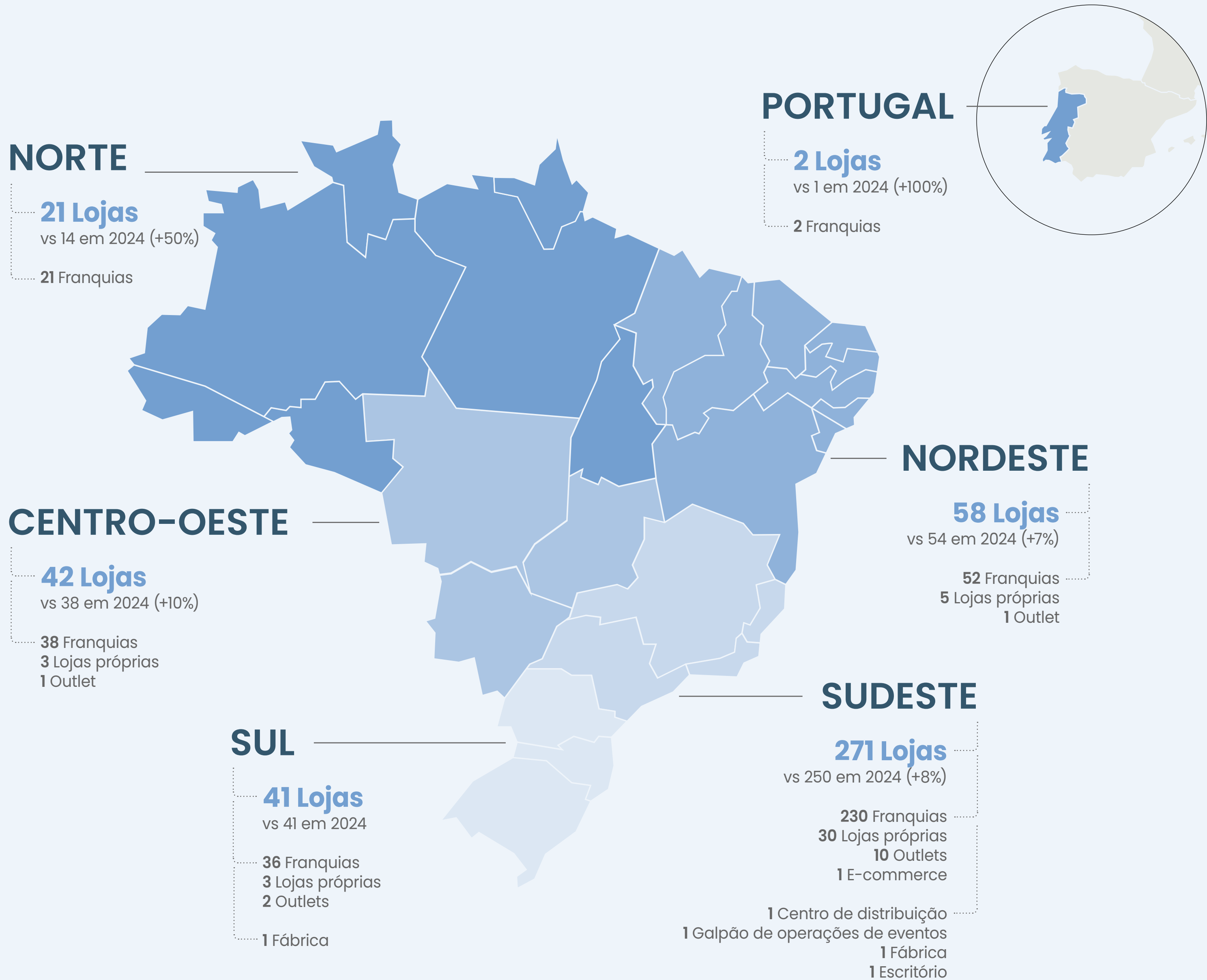
Com 38 anos de história e sede em São Paulo (SP), o papel da Track&Field CO S.A. sempre foi o de inspirar movimento. Somos uma marca feita por pessoas apaixonadas por esporte. Criamos um universo completo para atender às necessidades reais dos nossos clientes e conectá-los a um estilo de vida ativo e saudável.

Cumprimos essa missão com um portfólio, que abrange roupas esportivas, *lifestyle*, *watersports*, calçados e acessórios, com foco em proporcionar a melhor experiência para o dia a dia dos nossos clientes.

De forma estratégica, diversificamos nossa presença no mercado por meio de franquias, na promoção de eventos esportivos e no segmento de alimentação.

Nosso modelo de gestão é orientado para a expansão sustentável e inovação, sempre com atenção à consistência da nossa proposta de valor. Trabalhamos com um planejamento estratégico focado na eficiência operacional, na criação de produtos que se destacam pela qualidade e no aprimoramento contínuo da experiência do cliente. Essa combinação, aliada à capacidade de antecipar tendências e responder rapidamente às mudanças do mercado, tem apoiado nossos resultados ao longo dos anos e segue guiando nossos projetos de crescimento.

Nossas lojas são posicionadas estrategicamente em pontos de alta visibilidade e fluxo qualificado, abrangendo shopping centers, ruas, aeroportos e academias. Em 2025, abrimos 40 novas lojas, totalizando 435. Com esse crescimento alcançamos uma capilaridade significativamente maior, tornando a marca mais acessível aos clientes de todo o país.





A expansão da presença geográfica também fortalece o nosso modelo omnicanal, otimizando serviços essenciais para a experiência do cliente como o *Ship from Store*, no qual lojas resultam em pontos de envio mais próximos do consumidor e encurtando prazos de entrega.

Essa modalidade demonstrou grandes resultados, com o *e-commerce* nacional

da empresa crescendo +41,3%, em 2025. Notavelmente, 69,6% das vendas online foram expedidas via *Ship from Store*, validando a eficiência das lojas como pontos de distribuição. A Vitrine Infinita também merece destaque sendo responsável por 12,6% do *sell out* digital.

Com o objetivo de elevar a experiência do cliente, estamos empenhados na reformulação das nossas lojas, que estão

sendo adequadas a um novo layout. Essa nossa abordagem ultrapassa o ponto de venda, posicionando a loja como um espaço de *lifestyle* da marca.

Essa estratégia impulsiona a satisfação do cliente e contribui diretamente para o crescimento de vendas, como demonstrado pelo aumento de 32,2% nas receitas das lojas reformadas.

Também disponibilizamos lojas no modelo Experience, que oferece atendimento personalizado com equipes capacitadas e um ambiente inspirador desenvolvido para refletir a essência do bem-estar, integrada ao TFC (saiba mais na página 21).

MERCADO INTERNACIONAL

Em 2025, a Companhia avançou em sua estratégia de internacionalização com a abertura de mais uma loja em Portugal. A operação tem caráter inicial e amplia a capacidade da Track&Field de alcançar consumidores em novos mercados, preservando os padrões de operação e experiência já consolidados no Brasil.

Além disso, disponibilizamos no ano um *e-commerce* que atende toda a União Europeia, em quatro idiomas www.tfstore.com.



2 Lojas



2 Cidades

Produtos

GRI 2-6

Os produtos da Track&Field oferecem qualidade e versatilidade, adaptando-se a diferentes rotinas, estilos de vida e práticas esportivas. Para atender a esses públicos, o portfólio está organizado em quatro categorias: *sportswear*, *watersports*, acessórios e calçados, mantendo como base atributos como qualidade, conforto, estilo e tecnologia.

SPORTSWEAR

Produtos voltados a esportes *outdoor* e *indoor*, como corrida, treino, tênis e yoga. De forma complementar oferecemos a linha casual e de conforto, com peças para uso do dia a dia, sempre com design exclusivo, qualidade e conforto. Além disso, a categoria inclui uma linha de produtos *kids* (quatro a 14 anos).



CALÇADOS

Categoria de calçados esportivos, com foco na expansão das vendas da marca própria (*private label*). De forma complementar, o portfólio da Companhia incorpora produtos de marcas parceiras, ampliando a oferta de opções aos consumidores.



ACESSÓRIOS

Variedade de itens que complementam o estilo e a prática esportiva, incluindo bolsas e mochilas, bonés e viseiras, meias esportivas, garrafas, tapetes de yoga, acessórios para natação, luvas de academia e cintos de corrida.



WATERSPORTS

Produtos voltados a esportes de água e areia, com design funcional e adequado às demandas específicas de modalidades como natação, *kitesurf*, *wakeboard*, surf, *beach tennis*, *stand-up paddle*, vela e treinos funcionais realizados na areia.

Inovação Têxtil e Performance

GRI 3-3

Para elevar a qualidade e funcionalidade, desenvolvemos peças que combinam performance tecnológica e design, acompanhando o cliente em sua rotina e validando o conceito *athleisure*. Nossos produtos contam com diferentes atributos como:

- **Thermodry®**: inovação aplicada para favorecer o conforto e a troca térmica durante o treino, otimizando respirabilidade;
- **UV Tech®**: proteção solar para o seu corpo, com Fator de Proteção Ultravioleta (FPU) 50+;
- **Seamless**: peças sem costura que proporcionam conforto e redução do atrito com a pele, oferecendo maior liberdade de movimento;
- **Powercool®**: combina controle de suor e alta respirabilidade, mantendo o corpo seco e confortável;
- **Outlast**: tecnologia criada pela NASA que regula a temperatura do corpo com microcápsulas inteligentes que absorvem, armazenam e liberam calor. Proporciona conforto térmico e tem proteção FPU 50+.

Ao oferecer produtos que unem funcionalidade de performance e design para o dia a dia, atuamos para além do ambiente esportivo em nosso mix de vestuário.



TFC Food&Market

O TFC Food&Market é uma frente estratégica para complementar a experiência dos clientes, integrando espaços de convivência às lojas no formato de cafeteria e minimercado. A iniciativa oferece um mix de alimentos e bebidas funcionais, suplementação, vitaminas e linhas naturais de autocuidado, *body* e *home care*, com opções de consumo no local ou para viagem, ampliando o ecossistema de saúde e bem-estar da Companhia.

A curadoria dos produtos prioriza itens associados a um estilo de vida ativo e saudável, com foco em ingredientes naturais, produtos frescos e, em sua maioria, de origem local e cultivados sem agrotóxicos para as preparações da cafeteria. Em 2025, a integração entre produto, experiência e serviços avançou de forma consistente, com novas lojas operando no modelo Experience, que reúnem Track&Field e TFC em um mesmo ambiente.



Ao final do período, a Companhia contava com 15 lojas físicas em oito estados, atendendo em média mais de 18 mil clientes por mês. Além das unidades físicas, foi lançado o marketplace TFC Food&Market no ambiente digital da Track&Field, com entregas em todo o território nacional.

Na frente ambiental, a operação prioriza o uso de embalagens mais sustentáveis nas entregas, incluindo talheres e copos produzidos a partir de fibra de coco, PLA (milho) ou bambu, além de sacolas e embalagens de papel kraft com proteção em papel colmeia para o *e-commerce*. Para o consumo no local, são utilizadas louças produzidas por ateliê de cerâmica natural.



Em 2025, a TFSports consolidou-se como uma plataforma estratégica do ecossistema da Companhia, conectando clientes ao propósito da marca por meio de eventos esportivos e experiências que promovem mais qualidade de vida.

Os eventos integram o ecossistema da Track&Field e promovem o relacionamento com o cliente em um ambiente de vida ativa. Esta plataforma amplia a conexão emocional da marca com o seu público, o que favorece o engajamento dos nossos clientes em todos os nossos canais, oferecendo uma plataforma cada vez mais completa e diversificada.

Durante 2025, a ferramenta apresentou evolução constante, incluindo o lançamento do aplicativo da TFSports. Os eventos proprietários da Companhia ampliaram significativamente seu alcance, reunindo 504.514 participantes nos diferentes ativos, frente a 381.780 participantes em 2024. No mesmo período, foram realizados 771 eventos de *trainers*, com a participação de 17.763 pessoas.

A plataforma TFSports também registrou expansão, com a realização de 4.867 eventos e experiências em 2025. Esse crescimento se refletiu no aumento das conexões promovidas pela plataforma, que conectou mais de 1,2 milhão de usuários, crescimento de 40,9% em relação ao período anterior, e cerca de nove mil *trainers*, distribuídos em mais de 77 modalidades esportivas.

Entre os principais formatos estão a Santander Track&Field Run Series, o Open de Beach Tennis e o Track&Field Experience, que reúne eventos de diferentes modalidades organizados em parceria com franqueados.

Além disso, seguindo as projeções operacionais, a TFSports contribui para o desempenho do ecossistema da Companhia.

Essa frente de negócios é um dos alicerces das nossas experiências esportivas e de bem-estar, conectando e engajando nossa comunidade por meio de um portfólio diversificado de eventos e modalidades.



Santander Track&Field Run Series

O Santander Track&Field Run Series, um dos maiores circuitos de corrida de rua da América Latina, manteve em 2025 sua trajetória de crescimento e evolução.

Além das provas tradicionais, algumas etapas incorporaram modalidades voltadas a crianças e *pets*, ampliando o alcance das experiências e fortalecendo a conexão com diferentes públicos. Essas iniciativas contribuíram para a inclusão das crianças no esporte e para o engajamento de pais e familiares, ao oferecer atividades ao ar livre associadas a um estilo de vida ativo, promovendo convivência, bem-estar social e interações presenciais.

Em 2025, o Santander Track&Field Run Series manteve o mesmo número de etapas realizado no ano anterior, totalizando 75 etapas ao longo do calendário. O circuito reuniu 199.652 inscritos em 2025, sendo uma das principais plataformas de corrida de rua do país.

Ações ambientais

A gestão ambiental dos eventos considera as características de cada formato e local de realização. A maior parte das etapas ocorre em parceria com shopping centers, que já contam com sistemas próprios de gerenciamento de resíduos.

Em sete etapas de rua, em que não houve parceria com shoppings, a gestão de resíduos foi conduzida com a contratação de parceiros especializados.

Além disso, com o objetivo de diminuir o impacto ambiental dos eventos, distribuímos água em latas de alumínio, que apresentam taxas expressivas de reciclagem no Brasil. Também promovemos a inclusão de orientações sobre o descarte correto de resíduos no manual do atleta e priorizamos embalagens não plásticas nas ativações e nas alimentações distribuídas nos eventos da Santander Run Series, em 2025.

ACHILLES INTERNATIONAL BRAZIL

A TFSports deu continuidade à parceria com a Achilles International Brazil, organização dedicada à transformação da vida de pessoas com deficiência por meio de programas esportivos e de conexão social, fortalecendo a promoção da inclusão no esporte.

Em 2025, as etapas do circuito contaram com a participação de 1.823 atletas com deficiência (ACDs) e guias. A presença dos ACDs ocorreu em diferentes etapas ao longo do calendário, ampliando o alcance da iniciativa em comparação a 2024.





Porto Seguro Track&Field Experience

O Track&Field Experience se destacou como o principal formato operacional da TFSports. Uma das novidades de 2025, a parceria com a Porto Seguro, contou com mais de 77 modalidades, frente a mais de 49 modalidades registradas em 2024, refletindo a diversificação das experiências oferecidas. O número de eventos também apresentou crescimento expressivo, totalizando 1.426 eventos em 2025, comparados a 812 eventos realizados em 2024.

Esse movimento resultou na ampliação do alcance do programa, que reuniu 187.701 participantes em 2025, um aumento de 90% em relação ao ano anterior. Os resultados indicam a consolidação do Track&Field Experience como uma plataforma de experiências esportivas e de bem-estar, com expansão consistente tanto em diversidade de modalidades quanto em volume de eventos e participantes.



Track&Field Open de Beach Tennis

A prática do *beach tennis* ganhou o coração dos brasileiros e se consolidou como uma paixão nacional. Acompanhando essa tendência, o Track&Field Open de Beach Tennis se tornou um dos maiores torneios do esporte no mundo, consolidado desde 2022.

Em 2025, o Open Beach Tennis totalizou 53 etapas, organizadas em três classificatórias e uma final na Costa do Sauípe, em linha com o formato adotado em 2024. Ao longo do período, os torneios reuniram 12.935 participantes, consolidando o circuito no calendário esportivo.



Continue em Movimento

Com um portfólio diversificado de treinos, incluindo yoga, funcional, pilates, entre outros, o nosso programa online oferece aulas gratuitas e guiadas por profissionais, o Continue em Movimento, busca proporcionar às pessoas a oportunidade de manter uma rotina de exercícios, de qualquer lugar. Em 2025, registramos mais de 103 mil participantes, com aumento de aproximadamente 64%, com um aumento também expressivo em números de aulas passando de 1.936 em 2024 para 2.259, em 2025.

Esse crescimento evidencia a ampliação do alcance do programa e o fortalecimento de uma iniciativa que promove o acesso democrático à prática de atividades físicas, contribuindo para uma vida ativa e saudável e a adoção de bons hábitos para a continuidade do movimento, independentemente do local ou da rotina das pessoas.

tfmall

O tfmall é a plataforma digital da Track&Field dedicada à expansão do ecossistema de bem-estar, por meio de uma curadoria estratégica de marcas premium, alinhadas aos valores de qualidade, inovação e estilo de vida ativo.

Integrada ao ambiente digital da Companhia, a plataforma permite que marcas parceiras ofereçam seus produtos diretamente aos clientes, ampliando de forma relevante o portfólio além da marca própria. Esse modelo fortalece a nossa proposta de valor ao oferecer uma experiência mais completa, conveniente e alinhada às diferentes jornadas do consumidor.

O tfmall encerrou 2025 com 28 marcas parceiras e atualmente conta com 30 em um portfólio diversificado de produtos voltados à prática esportiva e ao bem-estar, atendendo desde atletas até consumidores que buscam incorporar hábitos saudáveis em sua rotina. A plataforma consolida-se, assim, como um *hub* de soluções que amplia a relevância da Companhia no cotidiano dos clientes e impulsiona o crescimento do ecossistema omnicanal.



Nossos franqueados

Nosso franqueado ocupa papel central na estratégia do ecossistema. É por meio dele que a experiência oferecida por nossos produtos e eventos ganha escala e alcance em diferentes regiões, ampliando a proximidade com o consumidor final. Como embaixadores da marca, os franqueados traduzem a proposta da empresa para o contexto local, fortalecendo o vínculo com a comunidade e integrando o varejo ao ecossistema.

A expansão do nosso modelo de varejo baseia-se em uma atuação híbrida que integra lojas próprias, franquias e operação digital. Essa estrutura garante a presença do ecossistema Track&Field em todas as regiões do Brasil e no exterior, mantendo consistência de marca e capacidade de adaptação a diferentes mercados.

O processo de seleção de franqueados é rigoroso e prioriza dois pilares: identificação com a marca e compreensão da localidade onde a loja será instalada. O objetivo é assegurar que cada unidade replique o padrão da experiência da Track&Field.

Para sustentar essa relação a longo prazo, a Companhia oferece uma estrutura de suporte integral que abrange treinamento, gestão, comunicação, tecnologia e acompanhamento contínuo da operação.

Esse cuidado reflete o valor corporativo Cuidado com o Negócio e reforça a visão de que o sucesso do nosso ecossistema está diretamente ligado ao sucesso de cada franqueado.

Desempenho financeiro

Em 2025, apresentamos um desempenho acima das expectativas, refletindo a consolidação de um modelo de ecossistema que integra produto, experiência e serviços conectados, sendo essa a maior vantagem competitiva da Companhia.

O crescimento foi impulsionado pelo aprimoramento da experiência do cliente, modernização e expansão da rede física, melhoramento no abastecimento das lojas e pelo fortalecimento da estratégia digital, apoiada por iniciativas de omnicanalidade que conectam lojas físicas e *e-commerce*.

Além disso, o avanço de frentes como TFSports, TFC Food&Market e tfmall, ampliaram o relacionamento com o cliente para além do vestuário esportivo, conectando os clientes a uma jornada completa de bem-estar.



A estratégia financeira foi conduzida de forma integrada entre as áreas, com foco no controle de despesas e atenção à alocação de capital, ampliando a receita e preservando a solidez do negócio.

A governança acompanhou esse processo de forma próxima, com um Conselho de Administração ativo nas decisões estratégicas, inclusive em relação à reforma tributária, que avança internamente em processo de adaptação.

Ao longo do ano, demonstramos nossa capacidade de escalar o negócio de maneira sustentável, expandindo a capilaridade de nossas operações. Esse fator contribuiu para a expansão do EBITDA ajustado (+36,3% +1,8p.p.), ilustrando a eficiência administrativa e otimização da rede.

Encerramos o período com uma estrutura financeira sólida, mantendo posição de caixa positiva, ausência de endividamento financeiro e números recordes em receita líquida e *sell out*.

Resultados

GRI 201-1

Encerramos 2025 com a receita líquida superando pela primeira vez a marca de R\$ 1 bilhão, com crescimento de 25,8% em relação ao exercício anterior, evidenciando a evolução do ecossistema Track&Field. O ano também foi marcado pelo avanço do *sell out*, indicador de vendas diretas ao consumidor, que atingiu R\$ 1,8 bilhão, crescimento de 28,6% em relação a 2024.

O lucro bruto somou R\$ 601,3 milhões, com crescimento de 27,8% YoY. No mesmo período, o EBITDA ajustado alcançou R\$ 240,9 milhões, crescimento de 36,3% em comparação ao ano anterior, com margem EBITDA de 23,0%, indicando ganhos de eficiência operacional e diluição das despesas administrativas à medida que a operação se expande.

Ao longo do período, a Companhia manteve uma política ativa de investimentos, direcionando recursos para a expansão e revitalização das lojas e o fortalecimento de suas plataformas, com destaque para a TFSports.

Esses investimentos atingiram R\$ 46,4 milhões, demonstrando uma estratégia voltada ao aprofundamento do relacionamento com nossos clientes, posicionando a TFSports como um ativo estruturante do ecossistema.

A Companhia encerrou o período com estrutura financeira sólida, mantendo caixa líquido de R\$ 35,3 milhões e equivalentes de caixa de R\$ 171,1 milhões, além de ausência de endividamento financeiro. O fluxo de caixa operacional atingiu R\$ 141,5 milhões no ano, evidenciando a capacidade da Track&Field de converter resultados operacionais em geração de caixa.

Os resultados demonstram a maturidade do nosso negócio, com uma trajetória de crescimento sustentável, rentabilidade consistente e disciplina financeira, consolidando nosso posicionamento como uma plataforma integrada de bem-estar, preparada para sustentar uma expansão no longo prazo.

RECEITAS E VALOR ADICIONADO

	2023	2024	2025
Receita			
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	854.255	1.030.268	1.291.187
Outras receitas	2.454	5.726	3.122
Receitas relativas à construção de ativos próprios	6.584	17.760	15.243
Perda de crédito	-414	-302	-539
Perda de crédito esperada	-112	-90	-100
Insumos adquiridos de terceiros			
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	-323.138	-394.303	-481.696
Despesas relativas à construção de ativos próprios	-6.584	-17.760	-15.243
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-78.492	-109.785	-143.213
Valor adicionado bruto	454.553	531.514	668.761
Depreciação e amortização	-11.011	-16.558	-19.902
Valor adicionado líquido	443.542	514.956	648.859
Valor adicionado recebido em			
Participação nos lucros de controladas	-	-	-
Receitas financeiras	8.966	9.201	2.745
Valor adicionado total a distribuir	452.508	524.157	651.604

A solidez da Track&Field reflete-se na nossa capacidade de gerar valor econômico e distribuí-lo de forma equilibrada, reforçando o compromisso social e a perenidade do negócio.

Em 2025, o valor total distribuído alcançou R\$ 651,6 milhões – um crescimento de 24,3% YoY. A maior parcela desse montante foi destinada à sociedade por meio de impostos e taxas federais, estaduais e municipais, totalizando R\$ 238,9 milhões. Nosso capital humano recebeu R\$ 194,1 milhões em remuneração direta, benefícios e FGTS, um avanço anual proporcional ao crescimento do valor distribuído total.

Para sustentar a infraestrutura e a expansão operacional, a remuneração de capitais de terceiros (aluguéis e despesas financeiras) somou R\$ 76,3 milhões. Por fim, a remuneração de capitais próprios atingiu R\$ 142,3 milhões, dos quais R\$ 103,3 milhões foram retidos para reinvestimento na própria Companhia, assegurando a inovação e a sustentabilidade da nossa cadeia de valor.

DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO

	2023	2024	2025
Distribuição de valor adicionado			
Pessoal:			
Remuneração direta	111.371	131.281	163.127
Benefícios	14.060	17.375	21.877
FGTS	6.512	7.624	9.069
	131.943	156.280	194.073
Impostos, taxas e contribuições:			
Federais	76.471	94.379	122.114
Estaduais	70.108	87.681	108.019
Municipais	6.209	6.944	8.810
	152.788	189.004	238.943
Remuneração de capitais de terceiros:			
Juros e despesas bancárias	14.067	16.672	23.858
Aluguéis	39.300	44.448	52.412
	53.367	61.120	76.270
Remuneração de capitais próprios:			
Juros sobre capital próprio	21.932	26.989	39.095
Dividendos	7.578	4.179	1.535
Participação de não controladores	-	-	-1.609
Lucros retidos	84.900	86.585	103.297
	114.410	117.753	142.318
Valor adicionado distribuído	452.508	524.157	651.604

Sustentabilidade

GRI 3-3

A sustentabilidade é parte do ecossistema e é mais um fator que orienta decisões na Companhia. Desenvolvemos nossos produtos, nos relacionamos com nossos públicos e buscamos gerar valor para a sociedade por meio dos nossos compromissos.

Desde 2019, as decisões dessa frente são amparadas pelo Comitê de Sustentabilidade, responsável pela definição e monitoramento de estratégias, metas e objetivos de longo prazo. Sua composição conta com a presença de Alberto Azevedo (sócio fundador, membro do Conselho de Administração e coordenador do Comitê), José Vicente Marino (membro independente do Conselho de Administração) e José Aparecido Favilla (especialista têxtil).

A governança da sustentabilidade ocorre de forma transversal e integrada à estrutura de decisão da Companhia. O Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Sustentabilidade, acompanha a definição de estratégias, metas e diretrizes, enquanto a Diretoria Executiva e as áreas de negócio são responsáveis pela implementação das iniciativas e pela incorporação da agenda de sustentabilidade às operações.

A gestão de sustentabilidade estrutura e acompanha essa agenda, assegurando alinhamento técnico, comunicação e aderência aos padrões de reporte e às melhores práticas de mercado.

Plano de Sustentabilidade 2025

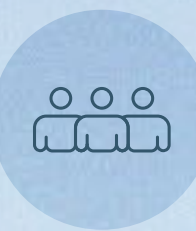
Elaborado em 2022 e concluído em 2025, o Plano de Sustentabilidade 2025 da Track&Field reuniu um conjunto de compromissos voluntários e diretrizes que organizaram a atuação socioambiental do Companhia. Essa agenda foi dividida em três pilares de atuação, refletindo o entendimento de que a geração de valor depende do equilíbrio entre impacto social, responsabilidade ambiental e solidez de governança:

- Pessoas;
- Produtos e Experiências;
- Meio Ambiente.

Cada um desses pilares foi desdobrado em compromissos e acompanhados por indicadores-chave qualitativos que permitiram o monitoramento e a evolução das iniciativas, avaliando a sua efetividade ao longo do tempo.



PLANO DE SUSTENTABILIDADE 2025



PESSOAS

Envolver os principais *stakeholders* em nossa jornada ESG



PRODUTOS E EXPERIÊNCIAS



MEIO AMBIENTE

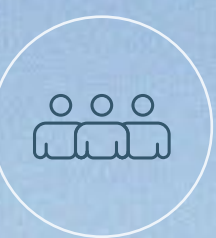
COMPROMISSOS

- Promover e fomentar iniciativas que conectem a sociedade a um estilo de vida ativo e saudável.
- 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.
- Reestruturar e ampliar nosso programa de avaliação socioambiental para a rede de fornecimento têxtil nacional.
- Dar mais transparência às iniciativas ESG da Companhia para nossos investidores e clientes.

PRINCIPAIS ENTREGAS DE 2025

- Continuidade à parceria da TFSports firmada com a Achilles International Brazil;
- Apoio a projetos de impacto social relacionados ao esporte, saúde e bem-estar.
- Plano de Comunicação e Engajamento interno;
- Cartilha de Diversidade e Inclusão publicada e comunicada.
- Revisão dos critérios do programa de monitoramento socioambiental da cadeia de fornecimento finalizada, com continuidade da implementação junto aos fornecedores.
- Início do desenvolvimento da Estratégia de Sustentabilidade 2030.

PLANO DE SUSTENTABILIDADE 2025



PESSOAS



PRODUTOS E EXPERIÊNCIAS

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



MEIO AMBIENTE

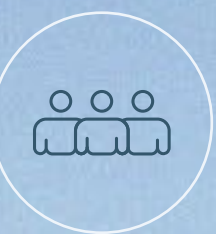
COMPROMISSOS

- Buscar alternativas e soluções com atributos socioambientais para produtos e experiências.
- Pilotar iniciativas que contribuam para o aumento do ciclo de uso de produtos e materiais.

PRINCIPAIS ENTREGAS DE 2025

- Priorização e implementação de atributos de sustentabilidade em produtos;
- Estudo de pegada de carbono e água das camisetas em Thermodry finalizado.
- Capacitação dos times de produto em economia circular concluída.

PLANO DE SUSTENTABILIDADE 2025



PESSOAS



PRODUTOS E EXPERIÊNCIAS



MEIO AMBIENTE

Compreender e reduzir os impactos ambientais de nossas operações

COMPROMISSOS

- Monitorar, reduzir e neutralizar* as emissões de gases do efeito estufa dos escopos 1, 2 e 3.

*Escopos 1 e 2.

- Criar um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos das operações próprias da companhia e estabelecer metas de redução de resíduos.

PRINCIPAIS ENTREGAS DE 2025

- Inventário de Emissões GEE com melhorias na qualidade dos dados reportados;
- Neutralização das emissões de escopos 1 e 2 concluída em agosto de 2025, referente a 2024, por meio da compra de créditos de carbono;
- Início da construção das metas de redução e do plano de descarbonização para escopos 1, 2 e 3.

- Continuidade na implementação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos nas operações próprias.

Desenvolvimento da Estratégia de Sustentabilidade 2030

GRI 3-1 | 3-2

Dupla materialidade

Em 2025, a Companhia deu um passo relevante em sua jornada de sustentabilidade ao realizar seu processo de Dupla Materialidade, contemplando as perspectivas de materialidade de impacto e financeira. O estudo representou um movimento estruturado de escuta, análise e reflexão sobre como a Companhia impacta a sociedade e o meio ambiente e, simultaneamente, como esses impactos, riscos e oportunidades influenciam a perenidade do negócio.

Conduzido em alinhamento às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e da European Sustainability Reporting Standards (ESRS), o processo foi estruturado para oferecer uma visão integrada e consistente dos temas ambientais, sociais e de governança relevantes para a nossa Companhia e nossos públicos de interesse.

A consolidação dos resultados foi validada pela alta liderança da Track&Field, e os temas foram priorizados internamente, ajustados e organizados em macrotemas que refletem os principais desafios e oportunidades do negócio.

Estratégia de Sustentabilidade 2030

A Estratégia 2030 foi desenvolvida a partir dos temas materiais, pensando na evolução dos compromissos e metas, trazendo novos desafios para a Companhia, e contando com a participação ativa e validação de lideranças como a Diretoria e Comitê de Sustentabilidade.



Nossa aspiração

Nascemos do **movimento**.
Do corpo que busca liberdade.
Da mente que busca equilíbrio.
E de um planeta que pede responsabilidade.

Vivemos entre o ritmo acelerado da cidade
e a pausa que nos reconecta.
Somos a geração que treina, trabalha, cria e
respira no mesmo fluxo.
E queremos **conectar pessoas a um estilo
de vida ativo e saudável**.

Por isso, escolhemos um caminho onde
performance e propósito caminham juntos.
Onde cada peça carrega **qualidade,
conforto, estilo e tecnologia**.
Onde o design faz sentido para quem
usa e a moda se torna ferramenta de
transformação.

Acreditamos que sustentabilidade não é
tendência, é compromisso.
É repensar materiais, reduzir excessos e
produzir com **respeito**.

Somos para quem se move com intenção.
Para quem entende que estilo é atitude e
atitude é impacto.
Para quem quer vestir o agora, para o
sucesso do cliente.

Estamos aqui para criar roupas, incentivar
o esporte e construir um ecossistema. Mas
algo mais.
Estamos aqui para vestir uma nova
consciência, com **colaboração e cuidado
com o negócio**.

Somos movimento.
Somos equilíbrio.
Somos futuro em construção.
E convidamos você a **caminhar**, ou **correr**,
com a gente nessa jornada.

Estratégia de Sustentabilidade 2030

PILARES

PESSOAS

Compromisso

Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável: reforçar nosso posicionamento como promotores de saúde e bem-estar.

Metas

- Ampliar o impacto social positivo gerado pelo ecossistema de bem-estar;
- Instituir um Programa de Voluntariado Corporativo relacionado à saúde e bem-estar;
- Apoiar iniciativas profissionalizantes relacionadas ao nosso ecossistema;
- Levar aos colaboradores conhecimento dos principais temas que impactam saúde e bem-estar.



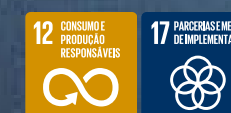
PRODUTOS E EXPERIÊNCIAS

Compromisso

Design para a sustentabilidade: ampliar o portfólio de produtos com atributos de sustentabilidade.

Meta

- Lançar uma coleção ao ano com produtos desenvolvidos com atributos de sustentabilidade.



Compromisso

Transição para a circularidade: desenvolvimento de produtos a partir do conceito de circularidade.

Metas

- Estruturar e implementar projeto de logística reversa têxtil.



Compromisso

Rede de fornecimento responsável: gestão de fornecedores por meio do aprimoramento contínuo do Programa de Monitoramento da rede de fornecimento têxtil.

Metas

- Garantir 100% dos novos fornecedores em conformidade com o Programa;
- Monitoramento contínuo dos fornecedores ativos e plano de ação definido para os que não estiverem em conformidade.



MEIO AMBIENTE

Compromisso

Ação climática: monitorar e reduzir o impacto climático das nossas operações, além de engajar nossa cadeia de valor.

Metas

- Atingir a redução de 42% nas emissões dos Escopos 1 e 2 (*baseline* 2024);
- Escopo 3: Engajamento climático dos fornecedores de matérias-primas e produtos acabados até 2030.



Compromisso

Gestão de resíduos: integrar os princípios de não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento e disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos, assegurando que orientem de forma transversal as decisões e processos das nossas operações.

Metas

- Intensificar o letramento em gestão de resíduos para todos os colaboradores, para que os processos da Companhia reflitam nosso compromisso;
- Continuar a implementação da mensuração da geração e destinação dos resíduos gerados no nosso ecossistema.



CAPÍTULO 3.

RESPEITO E COLABORAÇÃO

Impacto social positivo

GRI 3-3

Promovemos o **impacto positivo na sociedade** por meio do nosso próprio ecossistema de negócios, ampliando o acesso à saúde, ao bem-estar e às conexões humanas a partir de produtos, experiências e iniciativas abertas ao público.

Além disso, a frente de Incentivo Social da Track&Field também atua direcionando recursos próprios e de leis de incentivo para apoiar iniciativas junto às comunidades, contribuindo para o desenvolvimento social.

Juntas, essas duas frentes definem a forma como a Track&Field integra propósito e estratégia para impulsionar transformações sociais de maneira consistente.



Impacto positivo na sociedade

O impacto positivo na sociedade é uma das expressões da missão da Track&Field e se manifesta por meio do seu próprio ecossistema de negócios. Ao conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável por meio de produtos e experiências, a Companhia amplia seu papel para além da oferta de soluções esportivas, contribuindo para a formação de comunidades, o fortalecimento de vínculos e a ampliação do acesso ao bem-estar.

Inserida no mercado de bem-estar, a Track&Field atua em um contexto social marcado por uma atenção crescente à saúde física e mental, ao autocuidado e à qualidade de vida, movimento intensificado no período pós-pandemia. Nesse cenário, a Companhia reconhece que sua atuação influencia hábitos, escolhas e formas de viver, o

que implica responsabilidades que extrapolam o desempenho econômico e orientam a forma como a marca se posiciona e se desenvolve.

Ao longo de 2025, esse entendimento seguiu orientando a maneira como a Track&Field impactou a sociedade, sustentada por uma estratégia clara e consistente. Ao operar nesse ecossistema de bem-estar, a Companhia associa sua contribuição social à capacidade de inspirar pessoas, estimular o cuidado com a saúde e fomentar práticas alinhadas a um estilo de vida ativo e saudável. Esse posicionamento envolve assumir um papel de referência no setor, contribuindo para a evolução do mercado de bem-estar e para a ampliação do impacto positivo na sociedade.

576.426

atletas que passaram pela TFSports

2.259

aulas gratuitas disponibilizadas em nosso app

18 mil

clientes impactados por uma alimentação mais saudável em média, por mês

Impacto social

A atuação da Track&Field no campo social parte do entendimento de que o esporte, a educação e o cuidado com a saúde podem ampliar oportunidades. Por meio de investimentos sociais privados e do apoio a Organizações da Sociedade Civil (OSC), a Companhia busca fortalecer iniciativas que promovem acesso, formação e inclusão.

As ações que apoiamos ao longo de 2025 seguem esse direcionamento, conectando o propósito da Companhia à geração de benefícios para pessoas e comunidades.

No caso dos projetos externos, os aportes são realizados por dois formatos. O primeiro é o aporte direto, que contempla iniciativas como Organização de Turismo de Trancoso (OTT) e o Projeto de Paraty para Escola de Atletismo de Paraty, apoiada pela Comunitas. O segundo envolve o apoio por meio de leis de incentivo, utilizado para os demais projetos apoiados pela empresa.



Instituto Guga Kuerten (IGK)

O apoio a iniciativas que utilizam o esporte como ferramenta de inclusão social contempla a parceria com o IGK, organização da sociedade civil com atuação dedicada à inclusão social de crianças, adolescentes e pessoas com deficiência.

A Track&Field apoiou ações do Instituto vinculadas a eventos esportivos, por meio de incentivos fiscais via Lei da Cultura e Lei do Esporte, ampliando o alcance de projetos que beneficiam crianças, adolescentes e pessoas com deficiência, especialmente no estado de Santa Catarina.

Desde sua fundação, o Instituto já impactou mais de 126 mil pessoas por meio de programas que ampliam oportunidades e fortalecem vínculos comunitários, e cerca de R\$ 66 milhões investidos em seus programas.

Escola de Atletismo de Paraty

Direcionamos uma parte do investimento social privado à Escola de Atletismo de Paraty, iniciativa realizada no município de Paraty (RJ) e apoiada pela Comunitas – Parcerias para o Desenvolvimento Sustentável.

O programa atende crianças e adolescentes da rede municipal de ensino, com idades entre sete e 18 anos, oferecendo acesso à prática do atletismo e fortalecendo o desenvolvimento físico, psicológico e emocional.

Ao mesmo tempo, o projeto busca promover maior integração entre estudantes, famílias e comunidade, além de contribuir para a proteção contra situações de vulnerabilidade e riscos sociais, utilizando o esporte como meio de inclusão e transformação buscando identificar e desenvolver talentos.

Instituto Esporte & Educação (IEE)

A organização atua na promoção do esporte educacional como meio de inclusão, capacitação de professores e educadores, e ampliação de oportunidades para crianças e jovens, especialmente em contextos de maior vulnerabilidade social. Em 2025, mais de nove mil crianças foram atendidas pelo IEE.

A Track&Field apoia o Instituto por meio de incentivo fiscal via Lei do Esporte, em projetos que registram impacto acumulado de 7,7 milhões de alunos, com 65 mil professores formados, 4.928 formações realizadas e presença em 1.548 municípios, em 25 anos de história.

Hospital de Amor

Apoiamos o Hospital de Amor por meio de incentivo fiscal via Lei do Idoso. Referência nacional no atendimento oncológico humanizado e gratuito, o Hospital de Amor atua no diagnóstico, prevenção, tratamento, assistência e pesquisa na área oncológica. A instituição desenvolve suas atividades por meio de unidades de tratamento distribuídas em diferentes regiões do Brasil e é considerada o maior polo de tratamento oncológico gratuito da América Latina.

Com 63 anos de atuação, o hospital conta com 23 unidades fixas de prevenção, oito de tratamento e três de reabilitação, que ampliam o acesso ao atendimento especializado em 17 estados do Brasil. Em 2025, a instituição registrou mais de dois milhões de atendimentos para mais de 613 mil pessoas oriundas de 2.711 municípios.



Vocação

A organização Vocação atua desde 1967 na transformação social por meio da educação e da orientação para o trabalho de crianças e adolescentes. Ao longo de sua trajetória, registra 496.521 vidas impactadas, atuação em 55 cidades no Brasil, 2.722 jovens empregados e 387 voluntários envolvidos em suas iniciativas.

Em 2025, cerca de 240 crianças, adolescentes e jovens foram atendidas diretamente, e mais de duas mil pessoas de forma indireta.

O apoio da Companhia à organização ocorre em dois formatos. O primeiro é realizado por meio de incentivo fiscal via Lei da Cultura, direcionado ao financiamento de projetos desenvolvidos pela instituição. O segundo envolve uma iniciativa piloto de engajamento com clientes, baseada na coleta de notas fiscais, cujos recursos também são destinados à organização, implementada em duas lojas ao final de 2025.



Associação Santo Agostinho (ASA)

A Associação Santo Agostinho é uma organização da sociedade civil que a mais de 80 anos atende crianças, adolescentes e idosos em situação de vulnerabilidade social na cidade de São Paulo (SP).

A instituição mantém 14 unidades, incluindo seis Centros de Educação Infantil, cinco Centros para Crianças e Adolescentes, um Centro Dia para Idosos, além do ASA Brechó e da unidade administrativa.

Por meio do apoio financeiro realizado via Fundo Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente e Lei de Incentivo Fiscal, contribuimos para o fortalecimento de projetos sociais que impactam a vida de quase 1,6 mil crianças e adolescentes em contextos de desigualdade social. A iniciativa reforça nosso compromisso com a promoção de oportunidades, proteção social e desenvolvimento integral de crianças e jovens.

Reciclando com as Latas Mágicas

Em 2025, apoiamos o projeto Reciclando com as Latas Mágicas, realizado por meio do Programa de Ação Cultural (ProAC). Voltado ao público infantil, o projeto tem como objetivo desenvolver a consciência ambiental e estimular práticas mais sustentáveis por meio de uma abordagem lúdica e acessível. As apresentações aconteceram gratuitamente em escolas públicas, utilizando o teatro como ferramenta educativa para ampliar o entendimento das crianças sobre reciclagem, coleta seletiva e o impacto do descarte inadequado de resíduos.

As apresentações ocorreram na cidade de São Paulo (SP), totalizando 40 apresentações e beneficiando mais de sete mil pessoas.

Organização de Turismo de Trancoso (OTT)

Por meio de investimento privado direto, apoiamos a OTT no desenvolvimento e promoção do turismo sustentável em Trancoso (BA).

A partir dessa iniciativa buscamos incentivar o engajamento do poder público com objetivos de turismo mais sustentável de longo prazo, integrando planejamento territorial com o diálogo junto à indústria do turismo no Brasil e internacionalmente.

Circuito das Serras

A Track&Field apoia o Circuito das Serras, evento de corrida de montanha realizado no estado de São Paulo, com percursos de 6 km, 12 km e 21 km em trilhas e terrenos irregulares. A iniciativa reúne prática esportiva e contato com a natureza, promovendo a participação em atividades de corrida em ambientes naturais. Nossa contribuição ocorre por meio de incentivo fiscal via ICMS do estado de São Paulo, no âmbito do Programa de Incentivo ao Esporte (PIE).

LAR da Benção Divina

Com 67 anos de história, o Instituto LAR da Benção Divina é um dos parceiros sociais apoiados pela Track&Field por meio da Lei de Incentivo à Cultura. A organização atua na formação de crianças, adolescentes e jovens matriculados na rede pública de ensino, combinando educação, cultura e esporte como caminhos para o desenvolvimento humano e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O LAR oferece também ajuda escolar, além de atuar no desenvolvimento de habilidades socioemocionais e de competências técnicas e comportamentais que favorecem a inclusão e a permanência dos jovens no mercado de trabalho.



Nosso time

GRI 2-7 | 2-8 | 2-30 | 401-2 | 407-1 | 408-1 | 409-1

O desenvolvimento das pessoas é parte essencial da nossa cultura. Oferecemos um ambiente de trabalho que valoriza o respeito, a colaboração e o crescimento profissional, acompanhando o colaborador ao longo de toda a sua jornada, desde a chegada, passando pelo desenvolvimento contínuo, até a construção de novas oportunidades dentro da Companhia.

Ao longo de 2025, seguimos fortalecendo nossa estrutura organizacional e consolidando a estratégia de crescimento da Track&Field. Ao final do período, as operações próprias contavam com 2.131 colaboradores, refletindo a evolução do negócio e a expansão das atividades ao longo do ano.

Além dos colaboradores, a Companhia contou com o suporte de 335 profissionais terceirizados, 12 estagiários e 26 aprendizes, que atuaram em diferentes áreas do negócio e contribuíram para a execução de projetos estratégicos e operacionais.

Os profissionais terceirizados estiveram presentes em atividades como limpeza, logística, manutenção, segurança e transporte, entre outras frentes operacionais. As contratações desse grupo são intensificadas em períodos de maior demanda, especialmente durante os preparativos para datas relevantes do varejo, como Black Friday e Natal, contribuindo para maior agilidade operacional e para o atendimento às demandas sazonais.

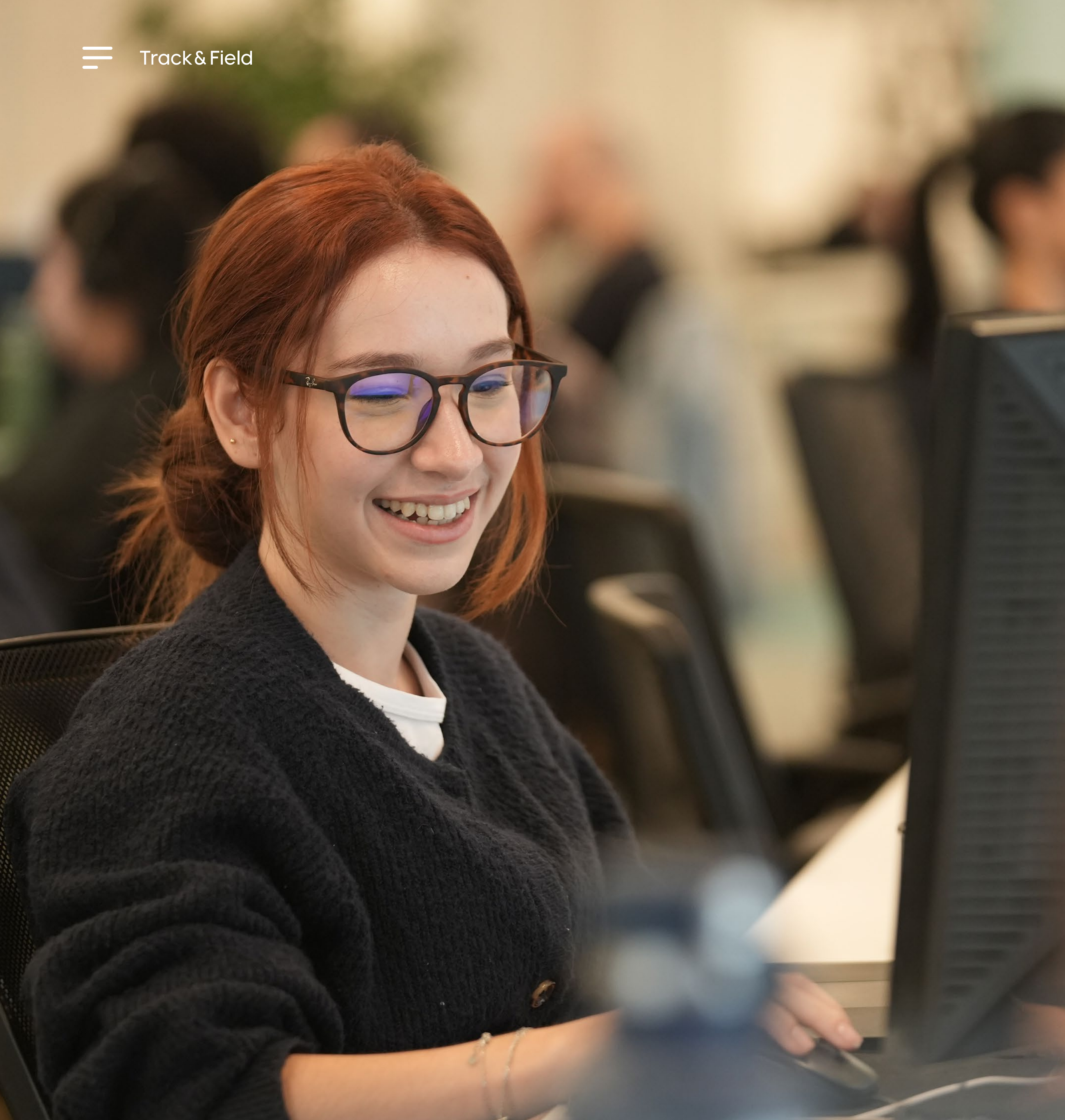
Mantivemos o compromisso com relações de trabalho pautadas pelo respeito e pela transparência. Todos os colaboradores são contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com jornadas estruturadas de acordo com a legislação vigente.

O compromisso com a ética e os direitos humanos está formalizado no Código de Ética e Conduta, que estabelece a não



tolerância a qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado ou condições análogas à escravidão.

Antes de qualquer admissão, são realizados procedimentos de verificação para assegurar que a idade do profissional e as atividades a serem exercidas estejam em conformidade com a legislação. Essas medidas buscam prevenir riscos e promover um ambiente de trabalho justo, seguro e responsável.



Além disso, a gestão da jornada de trabalho observa rigorosamente as normas legais e os acordos sindicais, contemplando intervalos obrigatórios, pagamento de horas extras ou compensação por meio de banco de horas.

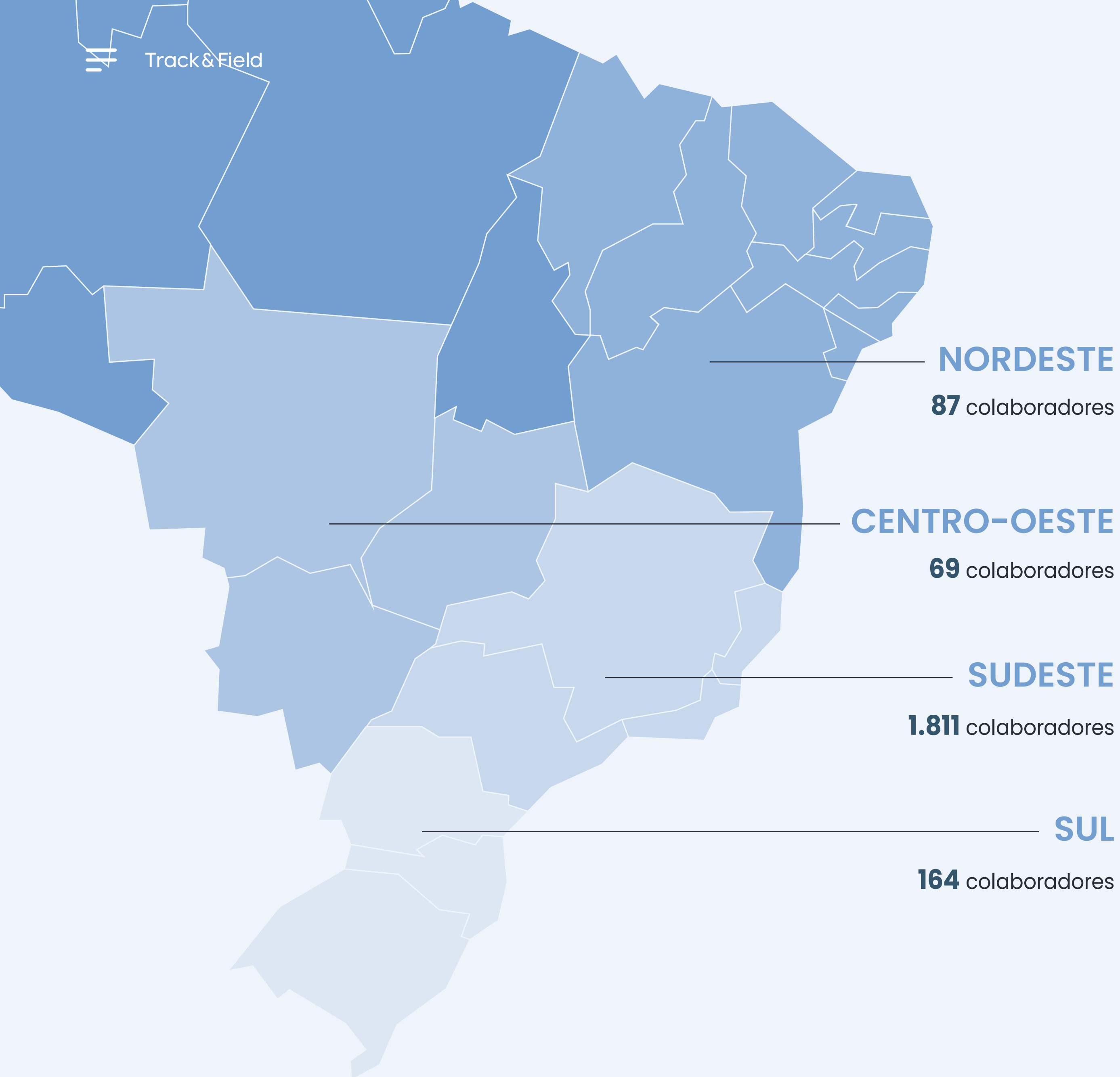
A Track&Field assegura o cumprimento da legislação trabalhista e garante que todos os trabalhadores tenham o direito de associação sindical, estando abrangidos por instrumentos de negociação coletiva. Diretores e membros do Conselho possuem condições de trabalho e remuneração definidas por meio de negociações individuais.

Não foram identificadas operações da Companhia ou de fornecedores nas quais o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva estivesse em risco.

Benefícios e direitos dos colaboradores

Todos os colaboradores são contemplados com benefícios alinhados à legislação, aos acordos de negociação coletiva e às práticas de mercado. Entre eles estão assistência médica e odontológica, TotalPass (que oferece acesso a academias e atividades físicas para colaboradores e seus dependentes), vale-refeição, vale-transporte e participação nos lucros e resultados (exceto para lojas), além do direito a férias.

A empresa também oferece 180 dias de licença maternidade e 20 dias de licença paternidade. Entre os benefícios adicionais estão 50% de desconto nas peças de vestuário da marca, 20% de desconto em acessórios, 10% de desconto em produtos do *mini market* e 30% de desconto em produtos da cafeteria.



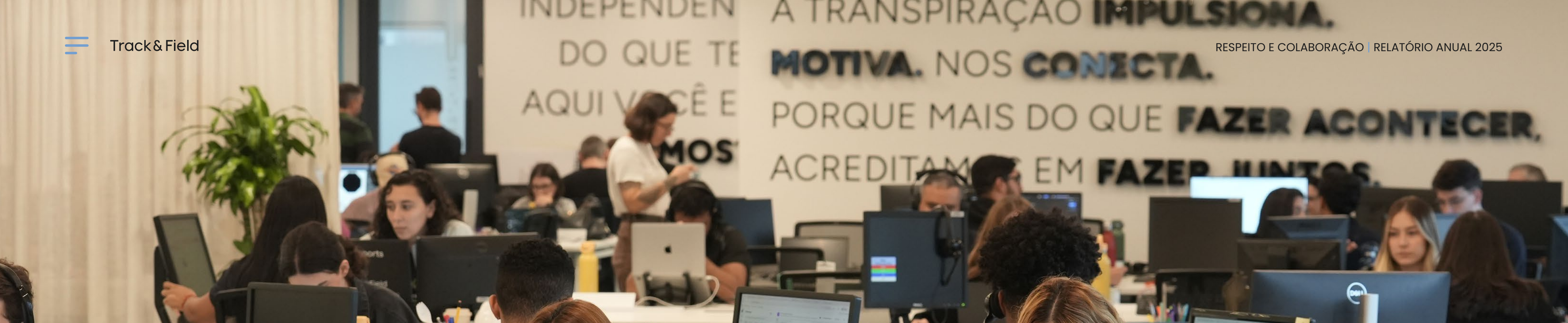
Perfil dos colaboradores

2.131
colaboradores
permanentes e integrais



Colaboradores por gênero e categoria funcional GRI 405-1	2023				2024				2025	
	Homem	Mulher	Não binário	Outros	Homem	Mulher	Não binário	Outros	Homem	Mulher
Alta liderança	27%	73%	0%	0%	33%	67%	0%	0%	29%	71%
Liderança	37%	63%	0%	0%	30%	70%	0%	0%	33%	67%
Profissional	31%	68%	0,15%	0,15%	33%	66%	0,15%	0,15%	32%	68%
Cargos de varejo	12%	88%	0%	0%	13%	87%	0%	0%	15%	85%

Colaboradores por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1	2023			2024			2025		
	Abaixo 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Alta liderança	0%	91%	9%	0%	83%	17%	0%	86%	14%
Liderança	14%	82%	4%	10%	84%	6%	6%	87%	7%
Profissional	37%	54%	9%	40%	49%	11%	38%	52%	10%
Cargos de varejo	86%	14%	0%	81%	19%	0,10%	80%	20%	0%



LICENÇA PARENTAL GRI 401-3

	2023		2024		2025	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Colaboradores com direito a tirar a licença	345	1.259	398	1.426	487	1.644
Colaboradores que tiraram a licença	1	35	6	41	6	53
Colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após o término da licença, ainda em 2025	1	35	5	39	5	49
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença, ainda em 2025	1	35	5	39	5	49
Taxa de retorno ao trabalho	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença e continuaram no time 12 meses após o retorno	2	29	1	13	4	17
Taxa de retenção	66,66%	87,87%	100,00%	37,14%	80,00%	52,00%

PERCENTUAL DE COLABORADORES POR CATEGORIAL FUNCIONAL E ETNIA GRI 405-1

	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Alta liderança			Liderança			Profissional			Cargos de varejo			TOTAL		
Branca	72,7%	75,0%	78,6%	83,0%	81,0%	77,0%	47,5%	46,8%	48,3%	50,9%	48,9%	46,7%	51,8%	50,5%	49,5%
Negra	9,1%	8,3%	7,1%	2,8%	3,2%	3,7%	12,8%	14,6%	14,7%	11,1%	12,3%	11,7%	11,2%	12,5%	12,3%
Parda	9,1%	8,3%	0,0%	7,6%	10,3%	14,1%	35,0%	35,3%	35,5%	31,2%	35,4%	39,2%	31,1%	33,5%	35,9%
Indígena	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%
Amarela	9,1%	8,3%	14,3%	4,7%	4,0%	5,2%	1,9%	1,6%	1,3%	2,3%	2,5%	0,9%	2,3%	2,3%	2,0%
Não declarou	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,6%	0,0%	2,6%	1,6%	0,0%	3,8%	0,4%	0,0%	3,2%	0,9%	0,0%

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO GRI 405-2

Proporção (%) entre o salário-base e a remuneração de mulheres e homens*	2023	2024	2025
Alta liderança	113%	110%	109%
Liderança	96%	92%	93%
Profissional	86%	88%	86%
Cargos de varejo	106%	102%	97%

* Para os cargos de varejo, é considerada a remuneração fixa à aqueles cargos que o possuem e calculado a média anual do piso aos cargos comissionados.

Rotatividade

O setor do varejo apresenta altas taxas de rotatividade devido a natureza de seu negócio. No ano, a taxa de rotatividade foi de 69%, variação percentual de três pontos em relação ao ano anterior. O dado também contempla colaboradores contratados em épocas sazonais para as lojas nos mesmos termos e condições dos demais funcionários, o que explica, em partes, o volume de desligamentos.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE COLABORADORES GRI 401-1

	2023			2024			2025		
	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Gênero									
Mulheres	1.020	913	57%	1.081	917	50%	1.378	1.136	69%
Homens	240	226	14%	329	271	15%	439	339	70%
Não binários	2	0	0%	0	0	0%	-	-	-
Outros	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1.262	1.139	71%	1.410	1.188	66%	1.817	1.475	69%
Faixa etária									
Abaixo de 30 anos	952	858	53%	1.055	872	48%	1.250	1.030	84%
Entre 30 e 50 anos	284	250	16%	340	291	16%	520	414	52%
Acima de 50 anos	26	31	2%	15	25	1%	47	31	32%
Total	1.262	1.139	71%	1.410	1.188	66%	1.817	1.475	69%
Região									
Centro-oeste	60	26	2%	47	28	2%	67	57	83%
Nordeste	22	24	1%	63	35	2%	74	41	47%
Norte	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sudeste	1.050	978	61%	1.216	1.016	56%	1.561	1.283	71%
Sul	130	111	7%	84	109	6%	115	94	57%
Total	1.262	1.139	71%	1.410	1.188	66%	1.817	1.475	69%

Cultura organizacional

Na Track&Field, acreditamos que a nossa missão de conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável começa de dentro para fora. Nosso ecossistema foi estruturado para ser um espaço de conexões e experiências, e o alicerce dessa construção é o nosso time.

Em 2025, avançamos em ações voltadas ao fortalecimento da nossa cultura organizacional e engajamento dos colaboradores. Esse movimento consolida uma jornada fundamentada no respeito, na colaboração e no cuidado, buscando um ambiente onde cada profissional sinta-se seguro para ser quem é e impulsionar seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Para que a Track&Field siga crescendo, é fundamental que nossos times estejam profundamente conectados à nossa estratégia e cultura. Em 2025, priorizamos iniciativas que fortalecem o sentimento de pertencimento e garantem que a nossa evolução chegue de forma consistente a cada colaborador.

Promovemos ações de valorização, desenvolvimento, bem-estar e inclusão que impulsionam o melhor de cada profissional.

Entre os destaques, realizamos a **pesquisa de clima TFPulso**, que anualmente integra um dos canais de escuta e contribuiu para decisões mais embasadas, reforçando a gestão orientada por indicadores também na agenda de pessoas. A pesquisa avaliou a percepção dos colaboradores em 12 dimensões, incluindo bem-estar, felicidade, feedback e liderança, entre outros aspectos relacionados à experiência no ambiente organizacional.

Os resultados indicaram a estabilidade da nota da pesquisa de 9,0, refletindo o nível de identificação e orgulho das pessoas em relação à Track&Field. O índice de engajamento alcançou 82%, indicando um ambiente no qual os colaboradores demonstram disposição para permanecer, contribuir e se desenvolver.



A pesquisa também avaliou a percepção dos times quanto ao compromisso da Companhia com a sustentabilidade. Em 2025, a nota foi mantida em 8,4, em linha com o resultado do exercício anterior, indicando estabilidade na percepção dos colaboradores sobre a atuação da empresa nessa agenda.

No ano, também promovemos iniciativas como o TFKids, que ampliam esse vínculo ao integrar as famílias ao ambiente da empresa. O evento anual da Track&Field

é dedicado aos filhos dos colaboradores e proporciona um dia de integração e aproximação entre as famílias e o local de trabalho.

Além dessas ações, a operação do Ipiranga (SP) realizou iniciativas próprias voltadas à integração dos colaboradores, como eventos comemorativos ao longo do ano, incluindo Festa Junina, Halloween, celebração de encerramento anual e a montagem da primeira árvore de Natal composta por fotos dos colaboradores.

Comunicação para a sustentabilidade

Vivenciamos a sustentabilidade por meio de ações de comunicação, conscientização e capacitação dos colaboradores.

Para ampliar o alcance dessas iniciativas, essa comunicação é estruturada de forma contínua e multicanal. Isso nos permite alcançar diferentes públicos dentro da organização para que as mensagens relacionadas à sustentabilidade sejam difundidas de forma recorrente.

Entre as iniciativas de engajamento realizadas em 2025, destaca-se o **Mês da Sustentabilidade**, que incluiu ações internas voltadas à participação dos colaboradores, como painéis interativos instalados nas unidades da Companhia. Nessas atividades, as equipes foram convidadas a registrar atitudes e compromissos individuais relacionados à construção de um futuro mais sustentável, reforçando o papel de cada colaborador na agenda ESG da empresa.

Sustentalk

O Sustentalk é a *newsletter* da área de sustentabilidade que atua como um dos principais instrumentos de disseminação interna de conhecimento sobre sustentabilidade. A publicação reúne conteúdos educativos, atualizações sobre iniciativas da Companhia e reflexões sobre temas socioambientais, sendo divulgada mensalmente.

A ferramenta também conecta a agenda de sustentabilidade a temas relacionados à diversidade e responsabilidade socioambiental. Ao longo do ano, foram realizadas comunicações institucionais associadas a datas relevantes, como o Dia do Voluntariado, Dia do Consumo Consciente, Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência, Dia da Consciência Negra, Dia dos Direitos Humanos, Dia Mundial do Meio Ambiente, Dia da Sobrecarga da Terra, entre outros.



GLOSSÁRIO DE SUSTENTABILIDADE

Complementarmente, atualizamos o Glossário de Sustentabilidade da Track&Field, incorporando novas práticas e terminologias mais conectadas ao negócio. A ferramenta reúne definições relacionadas a temas como logística reversa, moda circular e pegada de carbono, contribuindo para o alinhamento conceitual e para o aprofundamento do letramento em sustentabilidade.



**Gincana do descarte correto**

Realizamos a gincana do descarte correto com colaboradores nas unidades operacionais durante a ginástica laboral. A dinâmica envolveu equipes na identificação do destino adequado dos resíduos, distinguindo materiais recicláveis e não recicláveis.

A iniciativa buscou esclarecer dúvidas recorrentes sobre o tema e integrar colaboradores em uma atividade prática, conectando aprendizado e rotina operacional. Ao tratar do tema de forma lúdica, ampliamos o entendimento sobre responsabilidades individuais e coletivas no descarte correto de resíduos.

E-book de resíduos

Em 2025, lançamos o E-book de Resíduos Sólidos da Track&Field, um material desenvolvido para apoiar colaboradores na gestão adequada dos resíduos gerados nas atividades da Companhia. O

documento apresenta conceitos sobre o tema e as responsabilidades associadas ao seu manejo, além de orientar sobre os procedimentos corretos de separação, armazenamento, transporte e destinação final. Seu conteúdo também detalha os diferentes tipos de resíduos gerados nas operações da Companhia.

Encontros pela moda circular

Reunimos representantes de diversos times envolvidos na cadeia produtiva em encontros sobre ecodesign de produtos e moda circular. Conduzidos por especialistas, os encontros trouxeram reflexões e insumos sobre como o design pode ser um grande aliado para uma produção mais sustentável.

Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

Adotamos uma abordagem contínua de engajamento com nossos públicos estratégicos. Os canais e objetivos de interação variam conforme o perfil do *stakeholder*, assegurando diálogo frequente, escuta ativa e alinhamento de expectativas.

Colaboradores: o engajamento com colaboradores ocorre por meio de comunicação interna recorrente, incluindo a TFPulso, reuniões de equipe, Sustentalk e treinamentos nas frentes de Desenvolvimento e Aprendizagem e Varejo.

Esses canais promovem o alinhamento estratégico, disseminam informações institucionais e fortalecem a cultura organizacional.

Clientes: o relacionamento com clientes é estruturado por meio de pesquisas de NPS, canais de SAC e ações de marketing.

Dessa forma, monitoramos a experiência do consumidor, identificamos oportunidades de melhoria e aprimoramos produtos e serviços (saiba mais na página [93](#)).

Franqueados: o diálogo com franqueados é realizado por meio de comunicação interna, iniciativas de marketing e interação com a área Comercial. Esse relacionamento busca assegurar alinhamento operacional e estratégico, além de apoiar a execução do modelo de negócios.

Investidores: mantemos comunicação proativa e transparente, fundamentada na equidade e na disseminação de informações que sustentam nossa tese de investimento. Para além das teleconferências trimestrais de resultados, o engajamento é consolidado por meio de uma agenda intensa de *Non-Deal Roadshows* (NDRs), reuniões individuais (*one-on-one*) e participação em conferências setoriais globais.

Essas interações permitem um diálogo qualificado sobre nossa alocação de capital, resiliência e avanços operacionais, garantindo que a percepção de valor da Companhia esteja alinhada à execução da nossa estratégia de longo prazo. Por meio de uma escuta ativa, integramos os feedbacks do mercado de capitais para o constante aprimoramento de nossa governança e transparência na prestação de contas.



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3 | 406-1

Desde 2022, a Companhia vem estruturando uma agenda contínua de conscientização e desenvolvimento voltada à promoção da diversidade, da equidade e de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. Ao longo desse período, ampliamos ações de formação e sensibilização, com treinamentos recorrentes para colaboradores e franqueados sobre temas relacionados à diversidade.

Como parte desse compromisso, a Companhia também mantém mecanismos para registro, apuração e tratamento de eventuais casos de discriminação. Em 2025, foram registrados seis casos de discriminação, todos finalizados e com planos de reparação implementados.

Além das iniciativas de conscientização e dos mecanismos de resposta, contamos com forte representatividade feminina na alta liderança, com uma mulher ocupando a Presidência do Conselho de Administração, duas cadeiras na Diretoria da Companhia e um Comitê de Auditoria composto exclusivamente por mulheres.

T&F+

Em 2025, avançamos na consolidação do T&F+, nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, ampliando o alcance das ações iniciadas no ano anterior. Ao longo do período, o Programa seguiu orientando iniciativas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais diverso, inclusivo e respeitoso, fortalecendo uma cultura de pertencimento em toda a Companhia.

No ano, realizamos uma nova edição do Censo de Diversidade que alcançou 88,5% de adesão entre 1.555 colaboradores elegíveis, um aumento de 9,46% em relação à última edição, realizada em 2023. O resultado indica maior engajamento dos times com a agenda de diversidade e inclusão.

Demos continuidade ao **Programa de Mentoria** com foco em pessoas negras, com inscrições abertas a toda

a Companhia e vagas de mentorados destinadas exclusivamente a colaboradores autodeclarados negros, enquanto as posições de mentores foram ocupadas por voluntários de diferentes áreas.

Também foi lançada a campanha **“Indique um Talento PCDs”**, com foco na contratação de pessoas com deficiência, estimulando a indicação interna para vagas abertas e prevendo reconhecimento ao colaborador responsável após três meses da contratação.

Nosso time é majoritariamente composto por mulheres. Por isso, seguimos **fortalecendo a campanha de combate à violência contra a mulher**, por meio de rodas de conversa, divulgação dos canais de atendimento nas unidades e do reforço da nossa parceria com a Associação Fala Mulher.

Além disso, o **Grupo de Afinidade LGBTQIAPN+** ganhou força com aumento na divulgação e ampliação do número de participantes, consolidando-se como um espaço seguro de escuta, troca de experiências e disseminação de conhecimento.

Ao longo do ano, o grupo também manteve um calendário ativo de comunicação em datas relacionadas à diversidade, como o Dia da Visibilidade Trans, o Dia da Luta da Pessoa com Deficiência, o Dia do Orgulho LGBTQIAPN+ e o Dia da Consciência Negra, com foco na educação e sensibilização contínua dos colaboradores. Além disso, foi realizada uma palestra sobre diversidade religiosa, em parceria com consultoria especializada, com foco na pluralidade religiosa no Brasil e no respeito às diferentes crenças no ambiente de trabalho.

CARTILHA DE DIVERSIDADE

A Track&Field estruturou sua jornada de diversidade e inclusão com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais respeitoso, representativo e acolhedor.

Como parte dessa jornada, desenvolvemos, em 2025, a Cartilha de Diversidade e Inclusão. O conteúdo também aborda temas como interseccionalidade, preconceito e discriminação, com o objetivo de apoiar colaboradores e lideranças na construção de relações de trabalho mais conscientes e respeitadas.

A cartilha também apresenta orientações práticas para o cotidiano profissional, destacando a importância da escuta ativa, do respeito às identidades e do uso de linguagem inclusiva. O material incentiva comportamentos que promovam um ambiente seguro e colaborativo, no qual diferentes experiências, trajetórias e perspectivas possam coexistir e contribuir para o desenvolvimento coletivo da organização.

A construção de um ambiente diverso e inclusivo depende da participação de toda a Companhia, envolvendo colaboradores, lideranças, franqueados e parceiros na consolidação de uma cultura do respeito e pertencimento.



TREINAMENTO DE&I

Anualmente, realizamos o treinamento obrigatório de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) para 100% dos colaboradores e franqueados. O treinamento aborda os temas:

- Cultura organizacional
- Diversidade
- Inclusão
- Equidade e pertencimento
- Assédio e violências no trabalho
- Linha Ética

A formação também apresenta orientações para prevenção e identificação de assédio moral e sexual, com exemplos de condutas inadequadas e esclarecimentos sobre a diferença entre exigências profissionais legítimas e práticas que podem caracterizar assédio.

Como parte da governança ética da Track&Field, o conteúdo explica o funcionamento da Linha Ética, para o registro de denúncias relacionadas

a comportamentos inadequados, discriminação, assédio, fraudes ou violações de normas internas (saiba mais na página 76).

Em 2025, incluímos ainda orientações sobre saúde mental e bem-estar no trabalho, abordando sinais associados a estresse, ansiedade e esgotamento. Também são apresentadas práticas de autocuidado e orientações para busca de apoio.

Desenvolvimento e aprendizagem

GRI 404-2

Na Track&Field, acreditamos que o crescimento sustentável é construído a partir de pessoas engajadas, capacitadas e alinhadas ao nosso propósito. Por isso, mantemos programas estruturados de desenvolvimento, capacitação contínua e iniciativas que impulsionam trajetórias profissionais. Esses programas são orientados à preparação das pessoas para a atuação na Companhia, considerando valores, missão e cultura organizacional, além do alinhamento às metas e estratégias do negócio. Nosso compromisso é oferecer um ambiente de trabalho que estimule o aprendizado contínuo, a evolução de carreira e a contribuição para resultados.



Programas de desenvolvimento de liderança

Desde 2022, a Companhia mantém programas estruturados de desenvolvimento de liderança com o objetivo de fortalecer a cultura organizacional e sustentar o crescimento do negócio. Com trilhas específicas por nível, a iniciativa alcança 100% da liderança, garantindo alinhamento aos valores e às prioridades estratégicas da Track&Field.

A jornada é estruturada em três dimensões: Autoliderança, Liderança de Pessoas e Liderança de Negócio, e desenvolve competências essenciais em gestão de equipes, colaboração, performance e visão estratégica, preparando líderes para decisões consistentes e geração de resultados sustentáveis.

Os programas são realizados ao longo do ano, com encontros periódicos segmentados por níveis de liderança. Para a alta liderança, o programa inclui mentorias com executivos externos, com foco em aceleração de desenvolvimento, ampliação de visão de negócio e preparação para a sucessão estratégica.

- **HeadsUP!**
Programa direcionado aos *heads* da Companhia, com foco no desenvolvimento da gestão de pessoas e na tomada de decisões estratégicas.
- **LeadersUP! – Gerentes Corporativos**
Voltado aos gerentes corporativos da Track&Field, com foco no aprimoramento de habilidades de liderança, gestão de equipes e tomada de decisão.
- **LeadersUP! – Coordenadores e Especialistas com reporte**
Iniciativa direcionada aos coordenadores do corporativo e especialistas com equipe.
- **LeadersUP! – Supervisores e Líderes**
Programa iniciado em 2024 para supervisores e líderes da Companhia, muitos em sua primeira experiência de liderança. A iniciativa teve como foco fortalecer o autoconhecimento e a conexão com a cultura da empresa.
- **LeadersUP! – Gerentes de Lojas Próprias e TFC**
Programa lançado em 2024 para gerentes de lojas próprias, com foco no desenvolvimento da liderança no ambiente de varejo e nas unidades TFC.

28
treinamentos
aplicados

140h
totais de
treinamento

246
pessoas em
posições de
liderança
treinadas

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO
POR ANO GRI 404-1

Gênero	2025
Homem	14
Mulher	12
Categoria funcional	
Diretoria	16
Alta liderança	8
Liderança	16
Profissional	16

Programas de desenvolvimento de colaboradores

Times de Varejo

Ao longo de 2025, promovemos a capacitação contínua dos nossos colaboradores como um pilar central para a excelência no atendimento e para a atualização permanente das equipes sobre produtos, processos e iniciativas voltadas à experiência do cliente. Aprimoramos o nosso programa de treinamentos direcionado ao time de lojas, estruturado em três pilares: produtos, processos e atendimento, assegurando uma atuação cada vez mais qualificada e alinhada à proposta de valor da marca.

Os treinamentos seguem um calendário anual, com diferentes formatos e públicos, trazendo capilaridade, atualização contínua e alinhamento estratégico da rede.

Treinamentos em datas de varejo: para as principais campanhas do calendário comercial — Mães, Namorados, Pais, Natal, *Sale* e Black Friday — realizamos transmissões

ao vivo ou disponibilizamos vídeos de orientação. Esses conteúdos têm foco em direcionamento comercial, abordagem de produto e atendimento, apoiando a preparação das equipes para os períodos de maior demanda.

Plataforma de EAD: mantemos treinamentos continuamente atualizados na plataforma de Educação a Distância (EAD). Todo o conteúdo é disponibilizado na ferramenta, com acompanhamento do desempenho dos usuários por meio de indicadores de adesão aos cursos e avaliações de conhecimento. Essa estrutura permite monitorar a participação e a absorção dos conteúdos.

Conteúdos no Instagram: semanalmente, publicamos conteúdos de treinamento no Instagram, alinhados ao perfil jovem e dinâmico do principal público, composto por vendedores. Seguimos uma régua de conteúdos programados e também abordamos temas atuais. Ao longo do período,

foram disponibilizados 242 materiais de treinamento entre vídeos e posts estáticos. Os conteúdos são objetivos e práticos, com foco nos três pilares: produtos, processos e atendimento.

Treinamentos presenciais – lojas próprias: realizamos dois encontros presenciais anuais com gerentes de lojas próprias. Os encontros têm como objetivo promover alinhamentos estratégicos e reforçar treinamentos relacionados a produtos, processos e atendimento.

Treinamento presencial – lojas franqueadas: com as lojas franqueadas, realizamos um encontro anual, com foco em gestão gerencial e preparação para o período de Natal.

Treinamento presencial – novos franqueados: o treinamento presencial para novos franqueados é realizado conforme a entrada de novas unidades na rede. Em 2025, foram realizados quatro encontros, totalizando 13 novos franqueados treinados.

Em 2025 disponibilizamos 155 horas de treinamento:



87h
plataforma EAD



19h
transmissões ao vivo em datas sazonais



49h
treinamentos presenciais

Programas de desenvolvimento de carreira

A Track&Field também mantém iniciativas voltadas ao desenvolvimento de talentos em diferentes momentos da jornada profissional.

- **Summer Job:** a iniciativa contou com a participação de estudantes e incluiu uma trilha de desenvolvimento voltada à experiência prática no mercado de trabalho, à troca entre profissionais e ao contato com diferentes áreas da empresa.
- **Programa de Formação de Mentores:** em 2025 realizamos a segunda edição do programa de formação de mentores, com participação de profissionais experientes, incluindo CEOs, diretores e *heads*. A formação abordou temas como escuta ativa, feedback, comunicação empática e técnicas de coaching, preparando mentores para apoiar o desenvolvimento profissional de seus mentorados.

- **Programa de Mentoria para Pessoas Pretas:** o Programa foi estruturado para apoiar o desenvolvimento profissional, fortalecer habilidades de liderança, ampliar a confiança e expandir o acesso a oportunidades de crescimento. A iniciativa busca promover igualdade de oportunidades e ampliar a representatividade no ambiente de trabalho.
- **Coaching para posições-chave a Companhia:** direcionados a determinadas posições estratégicas, com foco no desenvolvimento individual e no fortalecimento de competências de liderança.

- **Programa de Estágio Track&Field:** iniciativa estratégica focada no desenvolvimento de futuros talentos. Buscamos atrair, contratar e desenvolver as melhores pessoas, aquelas que queiram, de fato, construir sua trajetória e gerar impacto na Track&Field.

Baseado na aprendizagem por meio da experiência, o programa conta com uma trilha estruturada que integra capacitação técnica e comportamental, além de incentivar a troca entre pessoas e o acesso a conteúdos relevantes. Ao longo da jornada, os estagiários desenvolvem projetos em suas áreas, ampliam a visão de negócio e se conectam com lideranças e facilitadores internos, fortalecendo sua formação e perspectivas de carreira.

Além do desenvolvimento individual, o programa impulsiona a renovação e a inovação na organização ao incorporar novos olhares, repertórios atualizados e diferentes formas de pensar, enriquecendo a tomada de decisão e o ambiente de trabalho. Também reforça uma visão de longo prazo ao priorizar o desenvolvimento interno de talentos, com impacto positivo na retenção e na formação de futuras lideranças alinhadas à cultura organizacional.

Nossa missão é fortalecer o papel da empresa na formação de profissionais e no desenvolvimento do mercado, contribuindo para um ecossistema mais qualificado e sustentável. Ao mesmo tempo, construir um *pipeline* consistente de talentos alinhados à sua cultura e estratégia, impulsionando o crescimento de forma estruturada e de longo prazo.



Apoio à transição de carreira

Com foco em apoiar colaboradores em processos de transição de carreira, oferecemos duas iniciativas voltadas à orientação profissional e ao desenvolvimento de novas oportunidades.

- **Outplacement para colaboradores da operação:** a Companhia mantém um programa estruturado de *outplacement* voltado a pessoas com maior tempo de casa, oferecendo suporte à transição de carreira por meio de extensão temporária de benefícios, apoio financeiro e acompanhamento especializado, com encontros individuais focados em recolocação, planejamento financeiro e orientação profissional.
- **Outplacement para executivos:** para posições executivas, a Companhia oferece suporte especializado externo voltado ao reposicionamento profissional, aprimoramento de currículos, desenvolvimento de habilidades de liderança e ampliação de networking.

Ciclo de gestão de desempenho

O tfhit é o ciclo de gestão de desempenho da Track&Field, estruturado para acompanhar a performance dos profissionais a partir da combinação entre resultados e comportamentos. O processo tem como propósito impulsionar o desenvolvimento e a trajetória profissional dos colaboradores, fortalecer os valores da Companhia, desenvolver os times e promover a evolução contínua da performance organizacional.

O modelo contempla mecanismos permanentes de desenvolvimento, como feedbacks contínuos, reconhecimento por mérito, oportunidades de carreira e iniciativas de aprendizado. A estrutura busca apoiar o crescimento profissional e fortalecer o alinhamento entre pessoas, cultura organizacional e estratégia da Track&Field. O ciclo analisado refere-se ao período de janeiro a dezembro de 2024, com avaliações conduzidas ao longo de 2025, abrangendo 97% da Companhia.

Em comparação com o ano anterior, avançamos de forma robusta na inclusão de todas as categorias funcionais e gêneros, especialmente mulheres e pessoas que ocupam cargos de varejo. A média de avaliação dos homens passa de 81,2% para 97%, de mulheres de 79,8% para 97%. Já nas categorias funcionais o avanço mais expressivo foi em cargos de varejo que saltou de uma média de 40% para 98%, em 2025.

PERCENTUAL DO TOTAL DE EMPREGADOS, POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL, QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3

Gênero	2025
Homem	97%
Mulher	97%
Categoria funcional	
Alta liderança	80%
Liderança	95%
Profissional	97%
Cargos de varejo	98%

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

Segurança no trabalho

Atualmente, o sistema de saúde e segurança abrange 100% dos colaboradores. A gestão de terceiros ocorre de forma apartada, com diferentes modelos conforme a operação. As oficinas de costura são acompanhadas pelo time de auditoria, que realiza a verificação documental e auditorias periódicas. Já para os terceiros dos galpões, está em andamento a estruturação do processo de integração, controle documental e gestão das atividades.

A identificação de perigos e avaliação de riscos é realizada de forma contínua por meio do Programa de Gerenciamento de

Riscos (PGR) e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), com mapeamento sistemático de atividades, equipamentos e ambientes de trabalho.

As análises consideram critérios de probabilidade, severidade e exposição, sendo atualizadas sempre que ocorrem mudanças de processos, introdução de novos equipamentos, atividades eventuais ou registro de incidentes.

A qualidade desses processos é assegurada por meio de:

- Treinamentos técnicos;
- Procedimentos padronizados;
- Auditorias internas;
- Inspeções de campo;
- Ação contínua da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), que realiza inspeções mensais e contribui para a identificação de oportunidades de melhoria.

A Track&Field também mantém processos formais de investigação de incidentes, com procedimentos e formulários padronizados que permitem a análise das causas, definição de medidas corretivas e acompanhamento de planos de ação, reforçando o aprendizado organizacional e a prevenção de recorrências.

Os serviços de saúde ocupacional contemplam programas e laudos técnicos como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), além de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, inspeções de rotina, mapeamento de riscos e protocolos de primeiros socorros. Esses serviços são continuamente monitorados, com reuniões periódicas da CIPA e da brigada de emergência, inspeções estruturadas e planos de ação acompanhados junto à liderança, para melhoria contínua das condições de trabalho.

Asseguramos a confidencialidade das informações pessoais de saúde de seus colaboradores em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Os dados médicos são tratados como informações sensíveis, com acesso restrito a profissionais de saúde habilitados, sendo compartilhadas com as áreas administrativas apenas informações de aptidão ao trabalho, sem exposição de diagnósticos ou detalhes clínicos.

A capacitação em saúde e segurança do trabalho é parte importante da agenda de prevenção, com treinamentos específicos previstos nas Normas Regulamentadoras, incluindo:

- CIPA;
- Brigada de Emergência;
- Operação de empilhadeiras e selecionadoras;
- Segurança em máquinas e equipamentos;
- Treinamentos direcionados a procedimentos específicos por área.

Para ampliar a participação dos colaboradores em Saúde e Segurança do Trabalho (SST), a Companhia instituiu um comitê com reuniões periódicas junto às Diretorias e Gerências. O fórum tem como objetivo apresentar melhorias na área, fortalecer o engajamento e ampliar o acesso às informações relacionadas à gestão de saúde e segurança.

Em 2025 não foram registrados acidentes com consequências graves ou qualquer caso de doenças profissionais. Entretanto, dez acidentes de comunicação obrigatória foram reportados, sendo grande parte quedas, representando uma taxa de 2,4*.

*Total de 4.245.600 horas trabalhadas. Índice calculado com base de 1.000.000 de horas trabalhadas.



Saúde e bem-estar

GRI 403-6

Alinhados à missão de conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável, em 2025 seguimos com um conjunto de iniciativas voltadas à promoção de hábitos de vida mais saudáveis, por meio de benefícios e parcerias que estimulam o cuidado integral com a saúde física e mental.

Nesse contexto, destacam-se a participação em corridas organizadas pela TFSports, o acesso a aulas de diversas modalidades na plataforma Continue em Movimento e as vagas gratuitas em parceria com a RunFun Assessoria Esportiva, nas quais os colaboradores contam com acompanhamento especializado, além de condições diferenciadas em consultas com nutricionista.

Como novidade no período, destaca-se a parceria com o TotalPass, que oferece acesso a academias e atividades físicas para colaboradores e seus dependentes.

Ao longo do ano, foram promovidos programas e campanhas voluntárias de promoção da saúde mental e física, com foco na prevenção de doenças, no engajamento e na capacitação dos colaboradores para o autocuidado.

Dentre as principais ações de 2025, destacam-se:

- **Mês das Mães:** promovemos uma campanha com depoimentos de colaboradoras sobre maternidade, realizamos um bate-papo em parceria com a consultoria Filhos no Currículo e divulgamos conteúdos de valorização da parentalidade nos canais internos;
- **Dia Internacional do Yoga:** oferecemos aulas exclusivas para o time, além de ações de conscientização sobre a importância de pausas, autocuidado e conexão, com incentivo contínuo às aulas de yoga disponíveis na plataforma Continue em Movimento;
- **Treinão RunFun:** realizamos treinos semestrais no Parque Ibirapuera (SP), em parceria com a assessoria esportiva RunFun, promovendo integração entre os colaboradores e incentivando a prática regular de atividades físicas;

- **Outubro Rosa e Novembro Azul:** reforçamos a importância dos exames preventivos e da detecção precoce de doenças, com a disseminação de cartilhas e materiais informativos do Instituto Nacional do Câncer.

Cuidado com a saúde mental

Demos continuidade às iniciativas de suporte psicológico e emocional aos colaboradores, com o plantão de acolhimento psicológico gratuito (com até três sessões presenciais ou online), o apoio de assistência social para quem estiver passando por momentos mais sensíveis e a realização de campanhas de conscientização sobre saúde mental, por meio de comunicações e ações internas.

Também promovemos o Janeiro Branco, em parceria com a Pura Vida, realizamos um bate-papo sobre estresse e sono, reforçamos as aulas gratuitas de meditação e desenvolvemos uma cartilha com orientações sobre autocuidado e saúde emocional.

CAPÍTULO 4.

INTEGRIDADE E CUIDADO COM O NEGÓCIO

Governança

GRI 2-9

A governança corporativa da Track&Field é orientada por princípios de transparência, ética e responsabilidade na tomada de decisão, seguindo as diretrizes do Código Brasileiro de Governança Corporativa. Estamos listados na B3 no segmento de governança corporativa Nível 2, o que reflete a adoção voluntária de práticas de governança mais rigorosas do que aquelas previstas pela legislação societária brasileira.

Além disso, a Companhia firmou, perante a Bolsa, um compromisso de incorporar em seu Estatuto Social princípios e regras do Regulamento do Novo Mercado, o segmento com os mais altos padrões de governança da B3, mesmo mantendo a listagem no Nível 2.

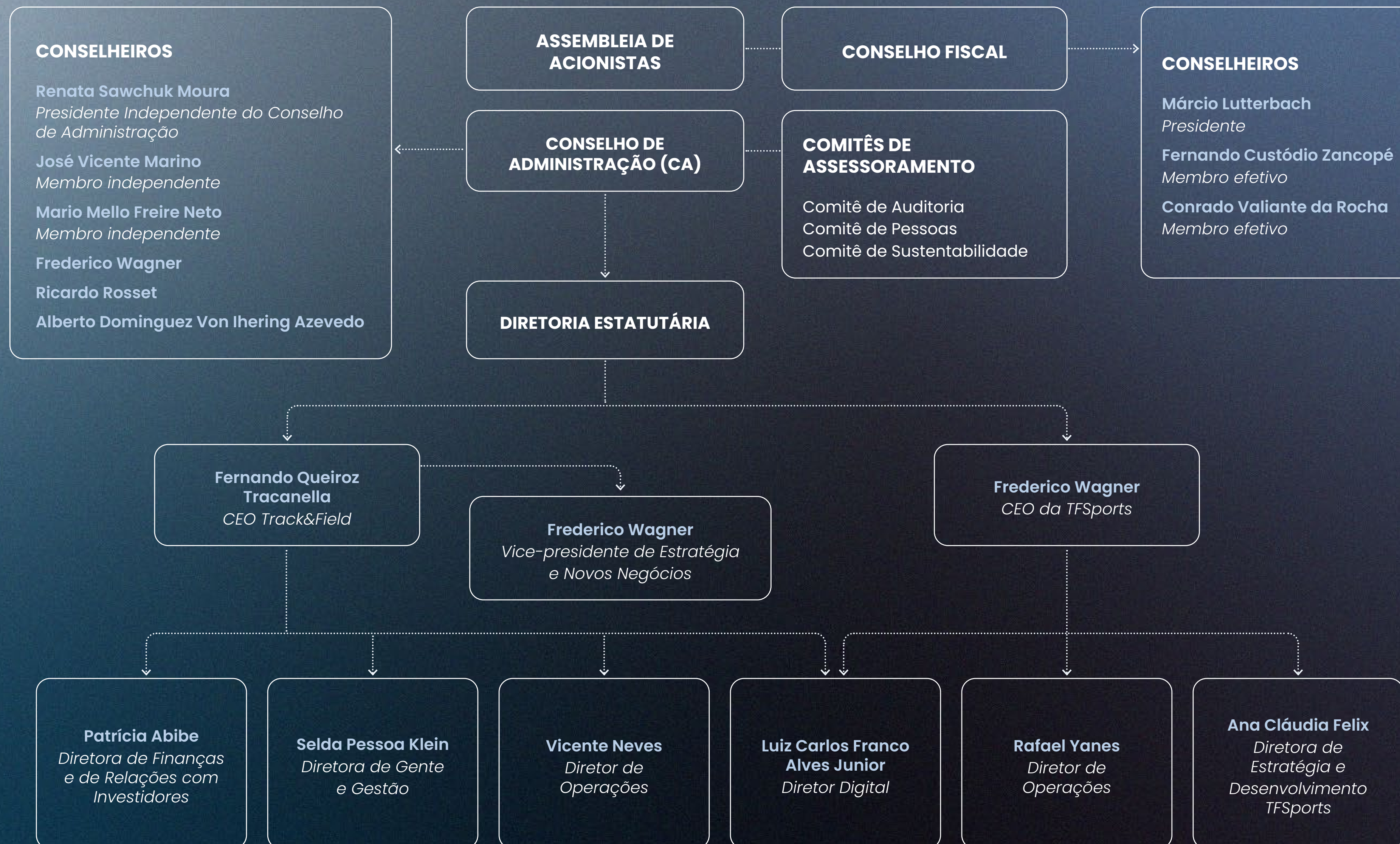
Possuímos duas categorias de ações, ordinárias e preferenciais. Inspiradas no modelo de Super-Voting Stock, todas as ações conferem direito de voto nas deliberações da Assembleia Geral de Acionistas, sendo que as ações preferenciais possuem direito econômico dez vezes superior ao das ações ordinárias.

Em linha com essa estrutura, a Companhia obteve da B3 tratamento específico para o cálculo do percentual mínimo de ações em circulação, permitindo a consideração apenas das ações preferenciais, desde que esse percentual seja superior a 50% dessa categoria.

Isso demonstra a intenção da Track&Field de adotar padrões elevados de governança corporativa no que se refere à transparência, divulgação de informações e proteção dos direitos dos acionistas.

Para assegurar boas práticas de governança, a Track&Field dispõe de uma estrutura sólida, que orienta os processos decisórios, a supervisão da gestão e a definição de políticas que fortalecem a integridade e a sustentabilidade da Companhia. Esses mecanismos atuam de forma integrada para assegurar decisões alinhadas à estratégia do negócio e à geração de valor no longo prazo.





Estrutura de governança

GRI 2-9 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-17

Assembleia Geral de Acionistas

Sua atuação é regida pelo Estatuto Social da Companhia, que determina um encontro ordinariamente no ano e, extraordinariamente, quando necessário. Dentre as suas principais

contribuições estão: examinar e aprovar as demonstrações financeiras da Track&Field, distribuição de dividendos, eleição e destituição dos conselheiros administrativos e fiscais, fixar a remuneração dos administradores e membros do Conselho Fiscal, entre outros.

→ Para saber mais, [clique aqui](#).

Conselho Fiscal

Os principais papéis do Conselho Fiscal na hierarquia da Companhia são de fiscalizar os atos dos administradores; analisar as demonstrações financeiras; dentre outras atribuições legais, garantindo as boas práticas de

governança corporativa, transparência e o estrito cumprimento do estatuto social, visando a perenidade e os interesses da organização. O Conselho Fiscal se reúne ordinariamente a cada trimestre e extraordinariamente quando necessário.

→ Para saber mais, [clique aqui](#).

Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é composta por no mínimo dois e no máximo oito membros, eleitos pelo Conselho de Administração e regidos pelo Estatuto Social e pelo seu regimento interno. Esse órgão é responsável pela execução das

estratégias da Companhia e mensuração de seus impactos, implementação e acompanhamento de execução de políticas e diretrizes corporativas, condução das operações dos negócios

→ Para saber mais, [clique aqui](#).

Comitês de assessoramento

A Track&Field conta com três Comitês de assessoramento que tem como objetivo apoiar o Conselho de Administração na tomada de decisões em temas estratégicos, são eles:

- Comitê de Auditoria Estatutário;
- Comitê de Pessoas;
- Comitê de Sustentabilidade.

Esses órgãos são compostos por especialistas nas áreas em questão, trazendo mais assertividades nos processos decisórios. Faz parte do seu escopo o reporte periódico ao CA.

Comitê de Auditoria Estatutário

O Comitê assessora o Conselho de Administração na avaliação das demonstrações financeiras, no monitoramento dos controles internos, na gestão de riscos e no fortalecimento das práticas de compliance.

→ Para saber mais sobre o Comitê de Auditoria Estatutário, [clique aqui](#).

Comitê de Pessoas

Órgão responsável por acompanhar o planejamento estratégico de Gente e Gestão, apoiando a área de recursos humanos, a nomeação de executivos e o planejamento de sucessão da Companhia.

Comitê de Sustentabilidade

O Comitê assessora o CA nos temas relacionados ao desenvolvimento sustentável, acompanhando assuntos relacionados a clima, materialidade e estudos. O órgão também monitora a evolução do Plano de Sustentabilidade (saiba mais na página [31](#)).

Anualmente, submete à validação do Conselho as metas ESG da Diretoria Executiva. A participação de dois conselheiros no Comitê contribui para a integração das discussões técnicas às decisões estratégicas.

Conselho de Administração

GRI 2-10 | 2-11 | 2-12

Os membros do Conselho de Administração são responsáveis pela orientação estratégica da Track&Field. Eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, são regidos pelo Estatuto Social e Regimento Interno do Conselho de Administração e seguem as diretrizes da Política de Indicação de Administradores. Deve ser composto por no mínimo cinco e no máximo sete membros, todos com mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição. Desses, dois membros devem ser independentes (ou 20% do total, o que for maior). O Estatuto Social prevê ainda que os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor-Presidente da Companhia não podem ser acumulados pela mesma pessoa.

A indicação de candidatos busca assegurar um Conselho formado por membros com perfis diversificados, alinhados aos temas estratégicos da Companhia. O processo considera a presença adequada de conselheiros independentes e um tamanho que viabilize a criação de comitês, o debate qualificado de ideias e a tomada de decisões técnicas, isentas e fundamentadas.

O Conselho de Administração exerce papel central no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, da declaração de missão, das estratégias, políticas e objetivos da Companhia, assegurando seu alinhamento à orientação de negócios e à avaliação integrada de riscos e oportunidades, incluindo impactos econômicos, sociais e ambientais.

No âmbito da supervisão dos processos de *due diligence* e de gestão de riscos, o Conselho de Administração atua com o apoio de comitês temáticos, que fornecem dados e análises baseadas em fontes confiáveis para subsidiar a tomada de decisão. Essa estrutura contribui para a identificação e gerenciamento dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incorporando essas dimensões às discussões estratégicas.

A eficácia dos processos de identificação e gestão de impactos é analisada periodicamente pelo Conselho, com base nos reportes e recomendações apresentados por seus comitês de assessoramento, conforme o calendário regular de reuniões. Essas análises apoiam decisões mais consistentes e alinhadas às diretrizes estratégicas e de sustentabilidade da Companhia, contribuindo para maior agilidade e coerência na condução do negócio.



O Conselho de Administração delega à Diretoria Executiva a autoridade sobre os temas econômicos, ambientais e sociais, cabendo a essa instância a execução da estratégia corporativa, a implementação das políticas e diretrizes aprovadas e a gestão dos impactos da organização. A Diretoria Executiva é responsável por traduzir essas orientações em planos, ações e rotinas de monitoramento, assegurando alinhamento entre estratégia, operação e sustentabilidade.

Nesse contexto, a Diretoria de Gente e Gestão, com reporte direto ao Presidente da Companhia, é responsável por assegurar a execução do Plano de Sustentabilidade e o engajamento das áreas envolvidas. O acompanhamento dos temas de sustentabilidade ocorre de forma periódica, por meio dos reportes da Diretoria Executiva ao Comitê de Sustentabilidade e ao Conselho de Administração, conforme o calendário formal de reuniões ou sempre que a relevância do tema assim o exigir, garantindo visibilidade, consistência e integração desses assuntos à tomada de decisão estratégica.

→ Para saber mais, [clique aqui](#).

DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

GRI 2-4 | 405-1

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança por gênero	2023		2024		2025				
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher			
Diretoria	66,7%	33,3%	57,1%	42,9%	62,5%	37,5%			
Conselho de Administração	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%			
Conselho Fiscal	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%			
Comitê de Auditoria	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%			
Comitê de Pessoas	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%			
Comitê de Sustentabilidade	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%			
Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança por faixa etária	2023			2024			2025		
	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos
Diretoria	0,0%	33,4%	66,7%	0,0%	42,9%	57,1%	0,0%	50,0%	50,0%
Conselho de Administração	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Conselho Fiscal	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	66,7%
Comitê de Auditoria	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	66,7%
Comitê de Pessoas	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Comitê de Sustentabilidade	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Estatuto, Código e Políticas

GRI 2-23 | 2-24

Para apoiar e guiar as boas práticas de governança, a Companhia mantém documentos que orientam suas ações, para que todos atuem de maneira responsável, transparente e alinhada aos mesmos valores, independente da função ou do papel que desempenhem. Esses materiais são públicos, disponíveis a todos os *stakeholders* com quais a Track&Field se relaciona, incluindo colaboradores, franqueados, parceiros comerciais, fornecedores e investidores.

O **Estatuto Social** é o documento que define as regras fundamentais de funcionamento da Companhia, organizando a relação entre a Track&Field, seus administradores e seus investidores.

As **Políticas Corporativas** traduzem as diretrizes gerais em orientações operacionais, definindo processos, responsabilidades, controles e padrões de conduta para temas como ética, compliance, gestão de riscos, sustentabilidade, remuneração, partes relacionadas, divulgação de informações, entre outros.

O **Código de Ética e Conduta** da Track&Field estabelece os princípios e regras que orientam o comportamento dos administradores, colaboradores, franqueados, parceiros, fornecedores e terceiros, promovendo relações éticas, justas e harmoniosas com todos os públicos, definindo padrões de conduta aplicáveis ao dia a dia considerando o respeito e à promoção aos direitos humanos, e é de adesão obrigatória.

→ Para saber mais sobre as nossas Políticas, Código e Estatuto, [clique aqui](#).

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19 | 2-20

Disponibilizamos uma Política de Remuneração de Administradores para determinar a remuneração dos Diretores, membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de assessoramento.

Ela define os princípios, critérios e estrutura da remuneração com objetivos estratégicos, à perenidade do negócio e à criação de valor no longo prazo. A remuneração da Diretoria pode incluir componentes fixos, variáveis e incentivos de longo prazo, vinculados ao desempenho, aos resultados e à metas de sustentabilidade, enquanto a remuneração dos membros do Conselho e dos Comitês é composta exclusivamente por parcela fixa.

O processo de definição da remuneração é de responsabilidade do Conselho de Administração, que aprova a política, propõe a remuneração global da administração à Assembleia Geral e fixa a remuneração individual dos administradores dentro dos limites aprovados. O processo conta com apoio técnico e referências de mercado, adota mecanismos para mitigação de conflitos de interesse e assegura a divulgação das informações de remuneração conforme a regulamentação aplicável.

→ Para saber mais, [clique aqui](#).

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI 2-18

O desempenho do Conselho de Administração é avaliado de forma periódica, no mínimo uma vez a cada mandato, com o apoio de consultoria externa especializada. O processo contempla diagnósticos sobre o funcionamento dos órgãos de governança, o grau de alinhamento às melhores práticas de mercado e o mapeamento da cultura organizacional.

Dessa forma, é possível identificar pontos fortes e oportunidades de aprimoramento na dinâmica do colegiado, na qualidade das discussões estratégicas e nos processos de tomada de decisão.

Mesmo com histórico de desempenho considerado altamente efetivo, os resultados da avaliação são utilizados para estruturar planos de ação específicos. Esses planos estabelecem iniciativas voltadas ao aperfeiçoamento contínuo do órgão, com foco em fortalecer a governança corporativa, aprimorar fluxos decisórios e assegurar aderência às práticas de mercado.

Os mecanismos de avaliação de desempenho estão dispostos no Formulário de Referência da Companhia.

→ Para saber mais, [clique aqui](#).

Ética e compliance

GRI 2-15 | 2-16 | 205-2 | 205-3

A gestão de temas como conflito de interesses e combate à corrupção determina decisões, protege a integridade da Companhia e fortalece a confiança de nossos *stakeholders*.

Nesse contexto, políticas, controles e programas de treinamento desempenham um papel central para assegurar que esses princípios estejam incorporados à rotina e às práticas da organização.

Preocupações críticas relacionadas a esses tópicos são comunicadas ao Conselho de Administração, por meio dos Comitês de assessoramento ou via Diretoria Executiva em reuniões periódicas realizadas pelos órgãos. Em 2025, não foi reportado nenhum tipo de comunicação de incidentes dessa natureza.



Combate à corrupção

A Companhia realiza anualmente um treinamento de reciclagem sobre políticas e práticas de combate à corrupção. As capacitações são conduzidas com turmas presenciais realizadas nas unidades e também em formato online. Ao todo, oito membros dos órgãos de governança foram capacitados (73%), 11 da alta liderança (79%), 89 lideranças (66%), 466 profissionais (55%) e 242 de cargos de varejo (21%).

No período não foram confirmados casos de corrupção na Companhia.

Conflito de interesses

Em alinhamento com as melhores práticas de mercado, com o Estatuto Social e o Código de Ética e Conduta da Companhia, bem como com a Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/1976) e os regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Companhia é amparada por uma Política de Transações com Partes Relacionadas e uma Política de Conflitos de Interesses. Esses documentos estabelecem diretrizes para a identificação, o tratamento e a mitigação de situações que possam comprometer a independência das decisões.

Conforme previsto na Política, conselheiros, membros de comitês e diretores que identifiquem potencial conflito de

interesses devem se abster de participar das deliberações e votações relacionadas ao tema, podendo, quando aplicável, participar das discussões exclusivamente para prestar informações técnicas ou esclarecimentos relevantes.

Destacamos o artigo 115, que regula o voto do acionista em Assembleia, além de observar as normas da CVM aplicáveis às Companhias listadas no Novo Mercado. Eventuais conflitos de interesse são formalmente registrados em ata das reuniões do Conselho de Administração ou da Diretoria de forma transparente para todos os *stakeholders*.

Linha Ética GRI 2-26

Com o objetivo de assegurar o cumprimento do Código de Ética e Conduta em todas as áreas da Companhia, além de um ambiente de trabalho seguro, a Track&Field disponibiliza a todos os seus *stakeholders* a **Linha Ética**, um canal para registro de denúncias, relatos e preocupações relacionadas à conduta ética e ao cumprimento das políticas da Companhia. A plataforma é administrada por uma empresa independente, resguardando o anonimato, confidencialidade das informações e proteção contra qualquer forma de retaliação aos denunciante.

As denúncias registradas passam inicialmente por uma triagem realizada pela empresa independente e, na sequência, são encaminhadas para a área interna de Ética da Companhia, responsável pela análise dos relatos. Todas as denúncias são investigadas e, quando procedente, definidas ações seguindo uma matriz de apuração e consequências.

Relatos que envolvam diretores ou membros do Conselho de Administração são encaminhados ao Comitê de Auditoria Estatutário. Nos casos que

envolvam membros do Comitê de Ética, o encaminhamento é direcionado à Diretoria de Gente e Gestão. Já relatos relacionados ao Comitê de Auditoria Estatutário são direcionados ao Conselho de Administração, assegurando a independência e a adequada apuração de cada situação.

A Linha Ética abrange 100% das operações da Companhia, incluindo escritórios, centros de distribuição, lojas próprias e rede de franquias. No período, foram implementadas melhorias como o fortalecimento da equipe dedicada à apuração, visando ampliar a efetividade, a celeridade e a robustez do sistema de ética e conformidade.

O canal está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana.

- » **Telefone:** 0800 591 7159
(segunda a sexta das 09h às 17h)
- » **Site:** www.canaldeetica.com.br/trackefield



CIBERSEGURANÇA

GRI 418-1

A Companhia mantém uma arquitetura de segurança da informação resiliente, com foco contínuo em cibersegurança, privacidade de dados e LGPD. O tema é tratado como prioridade tanto pelo Conselho de Administração quanto pela Diretoria Executiva, com a preocupação em proteger informações, assegurando a integridade dos sistemas e sustentando a confiança dos clientes e parceiros.



Gestão de riscos

A gestão de riscos contribui para a continuidade e a resiliência do negócio, apoiando decisões responsáveis e a proteção dos interesses da Companhia e de seus *stakeholders*. Por isso, a Track&Field adota uma gestão de riscos, alinhada às melhores práticas de governança corporativa e às exigências regulatórias do mercado de capitais. A Companhia conta com uma Política de Gerenciamento de Riscos aprovada pelo Conselho de Administração, aplicável a todas as suas operações, que estabelece princípios, diretrizes, responsabilidades e processos para assegurar a adequada identificação, avaliação, tratamento e o monitoramento dos riscos que possam afetar seus objetivos estratégicos e a geração de valor de longo prazo.

O modelo adotado é fundamentado em referenciais internacionais reconhecidos, como o COSO ERM e a ISO 31000, e integra os riscos financeiros, operacionais, legais, reputacionais, tecnológicos e riscos climáticos. Essa abordagem garante uma visão transversal dos riscos aos quais a Companhia está exposta, fortalecendo a resiliência do negócio e a capacidade de antecipação frente a cenários de incerteza.

A avaliação dos riscos é realizada com base em critérios de probabilidade e impacto, por meio de uma Matriz de Riscos Corporativo e Estratégico, que considera tanto o risco inerente quanto o risco residual após a aplicação dos controles internos. A Companhia possui ainda a definição formal de apetite a risco, aprovada pelo Conselho de Administração, que orienta a priorização e o tratamento dos riscos, assegurando que a exposição permaneça dentro de limites compatíveis com sua estratégia e capacidade operacional.

O Comitê de Auditoria assessora o Conselho de Administração na supervisão da exposição aos riscos, na avaliação da metodologia adotada e no acompanhamento dos planos de mitigação, enquanto o CA é responsável por aprovar a política, definir o apetite a risco e assegurar a adequação da estrutura de controles e de gestão de riscos da Companhia.

Com esse modelo, a governança, transparência e disciplina na tomada de decisão, são geridos de forma consistente, alinhada à estratégia corporativa do negócio.

A governança da gestão de riscos segue o modelo das Três Linhas:

- **Primeira linha:** as áreas de negócio atuam como primeira linha, sendo responsáveis pela identificação, gestão e monitoramento dos riscos em seus processos;
- **Segunda linha:** composta pelas áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance, vinculadas à *Chief Financial Officer* (CFO), que fornecem suporte metodológico, consolidam a Matriz de Riscos e acompanham a implementação dos planos de ação;
- **Terceira linha:** exercida pela Auditoria Interna Corporativa, que atua de forma independente, avaliando a eficácia dos controles, da governança e do próprio processo de gestão de riscos.

Gestão de riscos e oportunidades climáticos

GRI 201-2

Em continuidade à agenda de gestão de riscos climáticos iniciada pela Companhia em 2023, foi conduzido em 2025 um novo estudo para aprofundar os riscos e oportunidades previamente mapeados. A análise teve como objetivo atualizar o diagnóstico e priorizar os fatores com maior potencial de impacto para o negócio, resultando na priorização de quatro riscos climáticos e duas oportunidades.

Atualmente, os riscos climáticos integram a Matriz de Riscos Corporativa e são acompanhados no âmbito da gestão de riscos da Companhia.

Com base em uma avaliação qualitativa, apresentamos ao lado os principais riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados ao longo da cadeia de valor da Track&Field.

Riscos

RISCOS FÍSICOS

Calor extremo

Os impactos associados incluem riscos ao bem-estar e ao desempenho da força de trabalho em cenários de calor extremo, com potencial redução da capacidade operacional e aumento da incidência de problemas de saúde. No contexto dos eventos da TFSports, observa-se a possibilidade de diminuição na adesão, necessidade de ajustes de horários e maior exposição dos participantes a riscos, como desidratação. Adicionalmente, foi mapeado o aumento no consumo de energia elétrica em decorrência da elevação das temperaturas, especialmente devido ao uso intensivo de sistemas de climatização das unidades da Companhia.

Estiagem e escassez de água

Pode afetar processos produtivos, elevar custos de água e energia e gerar impactos na cadeia de fornecimento em função da menor disponibilidade de recursos hídricos.

Tempestade e inundação

Pode ocasionar danos a estruturas, interrupções operacionais, impactos logísticos e possibilidade de adiamento ou cancelamento de eventos.

Oportunidades

Distribuição mais eficiente e com menor índice de emissões

Associada à possibilidade de redução de custos diretos por meio da otimização logística e energética.

Desenvolvimento de bens e serviços com menores índices de emissões e maior comunicação ao cliente

Pode gerar aumento de receita em função de maior demanda por produtos e serviços com atributos de menor impacto climático.

Gestão da cadeia de fornecimento

GRI 2-6 | 204-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2
SASB CG-AA-430b.1 | CG-AA-430b.2 | CG-AA-430b.3

A gestão responsável da cadeia de fornecimento busca assegurar relações éticas e transparentes com parceiros, promovendo práticas alinhadas aos valores da Companhia. O percentual do orçamento de compras gasto com fornecedores nacionais é de 73,5%.

A Track&Field estrutura sua operação a partir de uma cadeia de fornecimento estratégica, que vai do desenvolvimento do produto até a sua entrega ao cliente final, com foco em qualidade, confiabilidade, escala e sustentabilidade do crescimento. Em um contexto de forte expansão da Companhia, a área de Operações tem atuado de forma contínua para fortalecer e preparar a cadeia de suprimentos para acompanhar esse ritmo, reduzindo riscos e ampliando a eficiência ao longo de todo o processo.

Um dos pilares dessa gestão é o processo de homologação e auditoria de fornecedores, que avalia a documentação de regularidade de funcionamento e trabalhista, bem como atributos técnico-operacionais e de qualidade, antes da integração do parceiro à cadeia. Após a

aprovação, os fornecedores permanecem sujeitos a acompanhamento periódico para verificação da conformidade com os critérios estabelecidos pela Companhia.

A Track&Field realiza avaliações de impactos sociais em sua cadeia de fornecedores como parte do processo de homologação e monitoramento contínuo. Em 2025, não foram identificados fornecedores causadores de impactos sociais negativos significativos reais nas avaliações realizadas.

Monitoramos riscos potenciais associados principalmente à cadeia produtiva de costura, em especial às oficinas terceirizadas e a fornecedores que utilizam subcontratação em sua cadeia produtiva. Diante desse contexto, a Companhia mantém procedimentos de homologação e monitoramento específicos para esses fornecedores, com o objetivo de mitigar riscos sociais e assegurar condições adequadas ao longo da cadeia.

Em 2025, foram realizadas 65 visitas às oficinas de costura, incluindo inspeções não



agendadas para verificação das condições de trabalho e conformidade com o código de conduta trabalhista.

Sempre que identificado um ponto de irregularidade ou oportunidade de melhoria, o fornecedor é comunicado e recebe recomendações para adequação.

No mesmo período, foram identificadas 181 ações corretivas, das quais 91% passaram pelo processo de adequação e regularização em relação ao total de pontos encontrados. Essas ações são acompanhadas pela Track&Field até a implementação das medidas necessárias pelos fornecedores.

Ao longo do período não foram identificadas operações ou fornecedores com riscos de casos de trabalho infantil ou análogo ao escravo.

Em 2025, os critérios do programa de monitoramento socioambiental da cadeia de fornecimento foram revisados para seguirmos a implementação junto aos fornecedores.

Em 2025, todos os 49 novos fornecedores foram avaliados com base em critérios sociais, conforme processo de homologação interno.

Além do controle e da conformidade, adotamos uma abordagem ativa de desenvolvimento de nossos fornecedores, especialmente diante de um dos principais desafios estruturais da indústria: a escassez de mão de obra especializada. Para mitigar esse risco, atuamos na seleção, e também na prospecção, capacitação e fortalecimento dos parceiros produtivos, apoiando sua organização, eficiência operacional e capacidade de crescimento.

Nesse processo, a Track&Field busca compreender os gargalos específicos de cada fornecedor e seu interesse em expandir sua operação.

Esse processo nos permite sustentar a estratégia de crescimento, ao mesmo tempo em que promovemos relações comerciais mais estáveis, responsáveis e orientadas ao longo prazo, criando bases para uma expansão eficiente e alinhada aos nossos valores.

PRINCIPAIS MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME GRI 301-1 | SASB CG-AA-440a.4

Materiais	Tipo de fonte	2023			2024		2025
		Peso (kg)	Comprimento (m lineares)	Unidade	Peso (kg)	Peso (kg)	
Poliamida	Não renovável	497.037,00	130.860,00	-	1.179.765,64	1.009.483,34	
Poliéster	Não renovável	10.030,00	77.378,10	-	505.794,95	543.151,28	
Viscose	Renovável	21.549,00	-	-	109.265,96	19.867,35	
Algodão	Renovável	26.875,00	3.262,10	-	91.151,62	106.612,92	
Polietileno	Não renovável	-	-	3.189.545,00	63.534,41	82.180,00	

Notas: 1. Considerando matérias-primas e produtos acabados. 2. A partir de 2024, os materiais comprados foram apresentados já convertidos de metros e unidades para kg para simplificar a leitura.



Gestão de estoque

Um importante avanço do ano de 2025 foi a evolução na gestão de estoques como parte central da nossa estratégia de crescimento, eficiência operacional e integração do ecossistema. A leitura mais precisa da demanda, aliada à integração entre as áreas de estilo, produção, logística e digital, permitiu equilibrar volumes, reduzir sobras de materiais e minimizar estoques residuais ao longo do ciclo do produto.

A evolução da omnicanalidade teve papel relevante nesse processo. Ao integrar lojas físicas e *e-commerce*, ampliamos a visibilidade e o uso do estoque disponível em toda a rede, reduzindo rupturas, além de melhorar a circulação de produtos. Essa dinâmica contribuiu para que os franqueados tivessem maior disponibilidade dos produtos necessários em loja, apoiando o atendimento ao cliente e fortalecendo a operação no ponto de venda.

O uso de dados e tecnologia também apoiou esse processo. A consolidação da infraestrutura analítica permitiu diagnósticos integrados entre vendas físicas e digitais, qualificando decisões de abastecimento e planejamento.

Em um contexto de forte expansão, a gestão de estoques esteve diretamente associada ao principal desafio do ano: crescer mantendo controle, previsibilidade e eficiência.



Gestão ambiental

GRI 3-3

A gestão ambiental orienta nossas iniciativas voltadas ao uso responsável de recursos naturais, à redução de impactos e à inovação nos processos produtivos.

Ao longo de 2025, a Companhia avançou na incorporação de práticas operacionais voltadas à melhoria da gestão de resíduos. Esses avanços são impulsionados por uma atuação integrada entre as áreas de Estilo, Planejamento, Produção e Logística, que trabalham de forma coordenada para equilibrar demanda, oferta e desempenho ambiental, reduzindo sobras e estoques residuais.

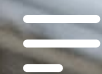
Emissões

Pelo sexto ano consecutivo realizamos o inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), conforme as diretrizes do GHG Protocol Corporate Standard e da ISO 14064, com o objetivo de conhecer as principais fontes de emissão da nossa Companhia. Como estabelecimento do Plano de Sustentabilidade 2025, este trabalho se tornou ainda mais importante, para que o monitoramento ativo fosse integrado à estratégia e pudéssemos entregar a meta de neutralizar as emissões dos escopos 1 e 2.

Além disso, em 2025, desenvolvemos um estudo para definir metas de redução de emissões e um plano de descarbonização contemplado em nossa Estratégia de Sustentabilidade 2030, com metas baseadas na ciência.

No ano, neutralizamos as emissões dos escopos 1 e 2 referentes a 2024, por meio da aquisição de créditos de carbono do projeto Cenol and Telha Forte Ceramics Switching Fuel Project (Serragem), certificado pela Verra.





EFICIÊNCIA OPERACIONAL

Em 2025, a operação do Ipiranga (SP) avançou na otimização de processos produtivos por meio da implementação e aprimoramento de tecnologias voltadas à eficiência operacional. Entre os principais avanços, destaca-se a automação do processo de corte de tecidos, etapa central na fabricação das peças, que contribuiu para o aumento da eficiência produtiva e para a redução da geração de resíduos. A unidade também adotou novos processos e tecnologias que reduziram o consumo de papel e plástico, substituindo impressões utilizadas para orientações operacionais, comunicação de resultados e transporte interno de peças entre as etapas da produção.

No Centro de Distribuição TFLog, em Osasco (SP), a operação manteve em 2025 a utilização de uma transportadora com menor impacto ambiental para parte das entregas *last mile* em São Paulo e no Rio de Janeiro. A operação utilizou veículos elétricos e bicicletas para atendimento, alcançando em média oito lojas atendidas por mês. A iniciativa contribuiu para a redução das emissões associadas ao transporte urbano e reforçou o compromisso com soluções logísticas de menor impacto ambiental. No período, foram atendidos 13.400 pedidos, resultando em 12.584 kg de CO₂ evitados.

EMISSIONES DE GEE POR ESCOPO (EM TCO₂E) GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

		2023	2024	2025
Escopo 1	Combustão móvel	10,50	9,15	9,94
	Combustão estacionária	1,32	2,73	2,53
	Emissões fugitivas	0,20	0,25	0,21
	Total	12,02	12,13	12,67
Escopo 2	Aquisição de energia elétrica	106,37	149,62	158,80
	Total	106,37	149,62	158,80
Escopo 3	1. Bens e serviços comprados	16.236,56	21.233,95	23.209,71
	2. Bens de capital	1.273,88	1.233,64	785,42
	3. Atividades relacionadas com combustíveis e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2	59,51	72,51	95,90
	4. Transporte e distribuição (upstream)	118,99	181,19	1.323,00
	5. Resíduos gerados nas operações	108,63	128,97	113,93
	6. Viagens a negócios	461,85	360,19	567,78
	7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	1.914,18	2.595,45	1.637,47
	9. Transporte e distribuição (downstream)	229,20	299,46	313,43
	11. Uso de bens e serviços vendidos*	864,93	1.278,33	–
	12. Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	450,47	512,82	420,28
	14. Franquias	221,07	296,28	240,24
	Total	21.939,27	28.192,79	28.707,14
	Total de emissões de GEE	22.057,64	28.354,54	28.878,62

*Para este ciclo, a Track&Field reavaliou a inclusão da categoria 11 e decidiu removê-la do seu inventário. Uma vez que representava menos de 5% das suas emissões, não é considerada uma categoria material, e a Companhia entende que não tem ação sobre as emissões decorrentes desta categoria. Notas: 1. Foram identificadas necessidades de ajustes nos dados de 2024, corrigidas neste documento. 2. Foi realizada uma reclassificação interna dentro do Escopo 3, com a migração das atividades de Transporte e Distribuição de Matéria-Prima e Produto Acabado Categoria 1 para a Categoria 4, com o objetivo de trazer maior consistência conceitual e alinhamento com a definição das categorias do Escopo 3.

INTENSIDADE DE EMISSÕES GEE (EM TCO₂E) GRI 305-4

	2023	2024	2025
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e) – Escopos 1 e 2	118,39	161,75	171,47
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e) – Escopo 3	21.939,30	27.652,29	28.707,14
Índice de intensidade de emissões de GEE para a organização – Quantidade de produtos disponibilizados (peças)	7.119.131	8.185.137	9.414.703
Intensidade de emissões de GEE Escopos 1 e 2	0,000017	0,000020	0,000018
Intensidade de emissões de GEE Escopo 3 (tCO ₂ e/peça)	0,0031	0,0034	0,0030

EMISSÕES BIOGÊNICAS DE GEE POR ESCOPO (EM TCO₂E)

		2023	2024	2025
Escopo 1	Combustão móvel	2,57	2,24	2,65
	Combustão estacionária	0,16	0,40	0,39
	Total	2,73	2,64	3,04
Escopo 3	1. Bens e serviços comprados	6,55	10,60	0,00
	4. Transporte e distribuição (upstream)	13,95	23,42	77,31
	6. Viagens a negócios	0,001	0,00	0,00
	7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	262,64	313,82	272,75
	9. Transporte e distribuição (downstream)	21,73	34,49	36,81
	Total	304,87	382,33	386,87
Total de emissões de GEE		307,60	384,97	389,92



ESTUDO DE IMPACTO AMBIENTAL

Na frente de produtos, a Companhia realizou o estudo de impacto ambiental de sua camiseta Thermodry. Com o objetivo de avaliar a pegada de carbono e pegada hídrica de um de seus principais produtos, o foco foi entender em quais etapas da cadeia produtiva estão concentrados os maiores impactos, bem como avaliar alternativas para uma produção mais eficiente.



Resíduos

GRI 3-3 | 301-2 | 301-3 | 306-1 | 306-2

A geração de resíduos na Track&Field está associada às atividades operacionais, produtivas, logísticas, administrativas e à realização de eventos esportivos. Em 2023, a Companhia desenvolveu seu Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que identificou a geração de 41 tipos de resíduos, sendo 33 classificados como não perigosos e oito como perigosos.

Em 2025, para mitigar riscos relacionados ao tema, avançamos na estruturação nas operações próprias da Companhia, com o objetivo de estabelecer melhores práticas de manuseio, destinação, além de controles, medições e procedimentos internos para melhorar a qualidade dos resíduos, aumentando a sua reciclabilidade. Também foram realizados treinamentos com equipes operacionais e disponibilizado um guia interno com orientações sobre gestão e destinação correta.

Com base no diagnóstico realizado em cada unidade, a gestão de resíduos é conduzida a partir da identificação de parceiros responsáveis pela destinação adequada dos materiais. Esse processo considera o atendimento à legislação aplicável e a adoção de boas práticas ambientais.

Geração

Em 2025, avançamos na gestão de resíduos, com melhoria na consolidação e no controle das informações dos indicadores internos e reportados. Como consequência desse aprimoramento na gestão, e também do aumento das operações em relação ao ano anterior, o volume de resíduos registrado no período foi superior ao reportado anteriormente.

Redução e destinação

Confira iniciativas operacionais que ilustram as medidas adotadas para reduzir a geração de resíduos e promover práticas de circularidade:



No circuito de corridas Santander Track&Field Run Series, desde 2022 a hidratação dos participantes passou a ser realizada com água em latas de alumínio, substituindo copos plásticos descartáveis. Estimamos que, em quatro anos, evitamos a utilização de cerca de quatro milhões de copos plásticos;



Nas operações de eventos, a Companhia realiza manutenção periódica das estruturas utilizadas nas provas, buscando ampliar a vida útil dos equipamentos;



Em determinadas etapas do circuito Santander Track&Field Run Series, a gestão dos resíduos gerados nos eventos esportivos conta com fornecedores especializados responsáveis pela coleta, mensuração e destinação adequada dos materiais;



Na operação logística, cerca de 19 mil caixas de papelão utilizadas no processo de separação de pedidos são limpas e reutilizadas em novos fluxos de transporte;



Nas atividades produtivas da unidade do Ipiranga (SP), o planejamento digital dos encaixes de tecidos permite otimizar o aproveitamento da matéria-prima e reduzir a geração de resíduos têxteis durante o processo de corte;



Na área de tecnologia da informação, a Companhia prioriza a manutenção e o prolongamento da vida útil de equipamentos eletrônicos, direcionando-os para descarte adequado apenas quando o reparo não é viável;



Os retalhos têxteis provenientes do corte realizado na operação interna e das oficinas terceirizadas são recolhidos e destinados à reciclagem;



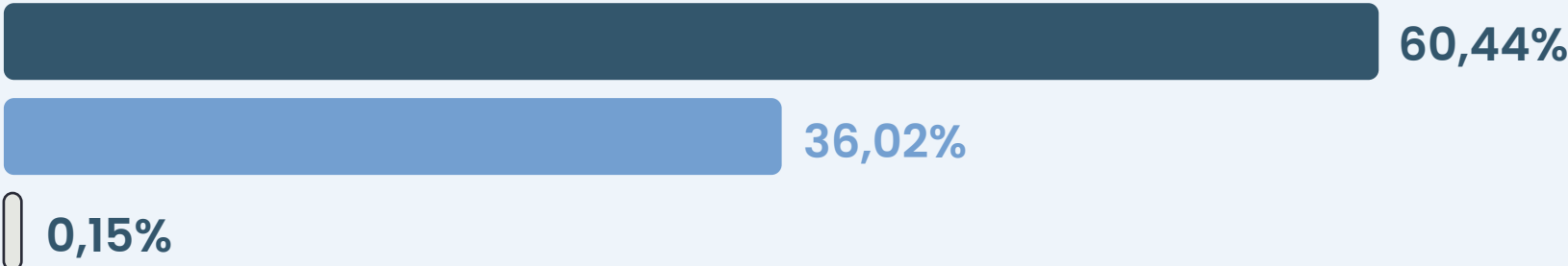
Em 2025, realizamos a compensação de 53,5 toneladas de plástico e 439,8 toneladas de papel, volumes referentes às embalagens distribuídas no mercado em 2023.



Resíduos por categoria de destinação

GRI 306-4 | 306-5

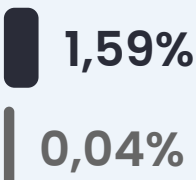
Reciclagem



Compostagem



Aterro



Coproprocessamento



- Mix de resíduos recicláveis
- Resíduo eletrônico
- Resíduo têxtil
- Orgânico
- Resíduo sólido urbano
- Tintas e solventes



Cerca de
19 mil unidades
de caixas de papelão foram reutilizadas nos processos da Companhia

RESÍDUOS GERADOS (EM TON) GRI 306-3

	2024	2025
Resíduos perigosos	2,11	8,66
Resíduos não perigosos	192,60	475,80*
Peso total de resíduos gerados	194,71	484,46

*Em 2025, 7,6 toneladas de resíduo têxtil foram destinadas para coprocessamento.

Energia GRI 302-4

Na frente de energia, a Companhia promoveu mudanças estruturais para viabilizar sua migração para o mercado livre. Com isso, passou a operar nesse ambiente em duas fábricas, localizadas em Ipiranga (SP) e Joinville (SC).

Além da redução de custos com energia, esse movimento ampliou a capacidade de adquirir I-RECs certificados, instrumento que direciona recursos para a geração de energia a partir de fontes mais limpas.

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (EM GJ) GRI 302-1

	2023			2024			2025		
Unidade	Eletricidade	Diesel	Total	Eletricidade	Diesel	Total	Eletricidade	Diesel	Total
TFLog	357,90	9,80	367,70	402,91	7,75	410,66	462,49	12,02	474,51
JK	363,50	-	363,50	441,29	-	441,29	396,43	0,00	396,43
Fábricas	3.075,70	13,20	3.088,90	3.511,57	41,24	3.552,81	4.631,30	33,73	4.665,03
Lojas próprias	6.122,20	-	6.122,20	5.469,54	-	5.469,54	6.842,26	0,00	6.842,26
Galpão	24,30	-	24,30	64,47	-	64,47	68,45	0,00	68,45
Total	9.943,60	23,00	9.966,60	9.889,78	48,99	9.938,77	12.400,93	45,75	12.446,68

Nota: Para uma análise mais precisa, 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 auxiliam na quantificação do consumo energético, com base em padrões internacionais.

INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

	2023	2024	2025
Consumo de energia elétrica em GJ	9.943,60	9.889,78	12.400,93
Área das nossas operações (lojas próprias, CD, escritório administrativo, fábricas e galpão) em m²	26.725,30	27.966,00	28.593,10
Intensidade Energética, em GJ/m²	0,37	0,35	0,43

Água

GRI 303-5

O consumo de água nas operações da Track&Field está associado principalmente ao consumo humano e à higienização das instalações. As atividades da Companhia não são intensivas no uso desse recurso, e sua utilização ocorre de forma pontual nas rotinas administrativas e operacionais.

O monitoramento do consumo é realizado com base nas faturas das concessionárias de abastecimento, que permitem acompanhar os volumes utilizados nas unidades consideradas. Para fins de reporte, não são contabilizadas as lojas localizadas em shopping centers, uma vez que, nesses casos, o consumo de água é gerenciado e registrado pelos próprios empreendimentos. Nas demais

lojas, o consumo é considerado pouco representativo.

Em 2025, o consumo total de água foi de 4,9 megalitros (ML), considerando as unidades com medição individualizada. Não foi identificado consumo em áreas de estresse hídrico alto ou extremamente alto.

O aumento do consumo de água no ano se deu em função da ampliação do escopo de unidades consideradas no monitoramento, com a inclusão de uma loja e uma unidade TFC, além do aumento de consumo na unidade Ipiranga (SP), associado à expansão do quadro de colaboradores antes e após a reforma realizada no local.

CONSUMO DE ÁGUA (ML)

3,9ML
2023

3,7ML
2024

4,9ML
2025*

*O indicador de consumo de água abrange as seguintes unidades da Companhia: Sede administrativa (SP), Galpão Barueri (SP) e Ipiranga (SP), Centro de Distribuição (SP), além de lojas três lojas próprias em rua, um Outlet e três unidades TFC. O consumo consolidado apresentado refere-se à soma dos volumes registrados nessas localidades durante o período de reporte.

CAPÍTULO 5.

SUCESSO DO CLIENTE

Experiência do cliente

GRI 2-25

NPS

A qualidade da experiência é acompanhada de forma sistemática por meio do Net Promoter Score (NPS), utilizado como um indicador central de avaliação à conduta empresarial e à experiência de compra. A pesquisa é enviada automaticamente a todos dos clientes após cada transação de venda e participações em eventos, abrangendo todos os canais de comercialização, físicos e digitais.

O NPS inclui campo aberto para comentários, permitindo o registro de problemas, desvios de conduta, falhas operacionais, dúvidas e sugestões de melhoria. As manifestações são monitoradas continuamente, com priorização dos casos críticos, analisados pelas áreas responsáveis para investigação, tratamento e definição de ações corretivas, com acompanhamento pelo Comitê de Clientes.

O mecanismo permite manifestações sem identificação nominal, assegura o tratamento confidencial das informações e não expõe os *stakeholders* a riscos de retaliação. Os feedbacks recebidos subsidiam a melhoria contínua de processos, práticas e diretrizes internas de conduta empresarial.

Em 2025, a pesquisa teve cobertura nacional e contemplou 100% das transações realizadas pela Companhia. Foram coletadas 72.312 avaliações de clientes da Track&Field, com NPS de 80,0, e 94.331 avaliações na TFSports, com NPS de 84,8. Não houve mudanças significativas em relação ao exercício anterior.

Na TFSports, o NPS funciona como um balizador não apenas dos eventos próprios, mas também das iniciativas realizadas por franqueados e parceiros, assegurando consistência na entrega e alinhamento com os valores da Track&Field. Este indicador nos apoia na leitura da aderência da experiência ao propósito da Companhia, contribuindo para decisões de aprimoramento contínuo em todo o ecossistema.



SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO CLIENTE (SAC)

O Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), é o principal canal para a resolução de queixas da Companhia, consolidando um processo estruturado de acompanhamento e tratamento das demandas dos clientes de forma mensal. Os resultados são apresentados em um Comitê de Clientes, permitindo a análise recorrente dos temas mais relevantes e a definição de melhorias. Está em funcionamento o processo no qual a área de Relacionamento presta suporte direto aos clientes que desejam relatar preocupações específicas, assegurando retorno e tratamento adequado das manifestações.

Em 2025, esse modelo foi fortalecido com a evolução do atendimento ao cliente, com foco em eficiência operacional e melhoria da experiência ao longo da jornada. O SAC deixou de atuar de forma predominantemente reativa e passou por aprimoramentos estruturais, especialmente nos processos de devolução e reembolso, que foram automatizados e tiveram seus prazos reduzidos. Essas iniciativas contribuíram para maior agilidade no atendimento e para a resolução mais rápida das demandas. Paralelamente, o uso de tecnologias como *chatbots* e soluções de inteligência artificial começou a ser explorado de forma gradual, como parte do amadurecimento do atendimento digital.



LINHA DE CHEGADA

Em 2025, a Track&Field continuou desenvolvendo um ecossistema que integra produtos, serviços, experiências e comunidade em torno de um mesmo propósito: incentivar uma vida ativa e saudável. A Companhia organiza sua atuação para acompanhar as pessoas em diferentes momentos da rotina, conectando movimento, bem-estar, alimentação, tecnologia e conveniência.

As experiências promovidas pela TFSports estimulam a prática esportiva e fortalecem conexões entre pessoas com interesses semelhantes. As lojas, concebidas como espaços de experiência, ampliam o papel do varejo ao se tornarem ambientes de encontro e interação com a comunidade local. Iniciativas como o TFC Food&Market e tfmall complementam essa jornada ao integrar alimentação, conveniência e acesso a serviços que dialogam com o cuidado com a saúde e a qualidade de vida.

A integração entre canais físicos e digitais amplia essa proposta ao permitir que os clientes transitem entre diferentes pontos de contato de forma fluida. Essa estrutura conecta produtos, experiências e serviços em uma jornada contínua, que acompanha as pessoas não apenas no momento da compra, mas também em suas práticas esportivas, nos encontros da comunidade e nos hábitos relacionados ao bem-estar.

Nesse contexto, o desenvolvimento do ecossistema vai continuar orientando a evolução do negócio e ampliando a presença da marca no cotidiano dos clientes.



CAPÍTULO 6.

ANEXOS



Índice de conteúdo GRI

Declaração de uso: A Track&Field reportou em conformidade com as Normas GRI para o período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

GRI 1: GRI 1: Fundamentos 2021.

Norma setorial GRI aplicável: Não se aplica.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Conteúdos Gerais					
A organização e suas práticas de relato					
2-1	Detalhes da organização	Pág. 13. Track&Field CO S.A. — sociedade anônima.			
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Track& Field Franchising Ltda. Franchising Sul Ltda. Franchising Nordeste Ltda. DigitalGrowth Solutions Ltda. Fratex Licenciamento de Marcas Ltda. TFC Food & Market Ltda. TFSports S.A.			
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 04. O Relatório Anual 2025 da Track&Field foi publicado em 07/07/2026.			
2-4	Reformulações de informações	Pág. 72. Em relação ao indicador GRI 405-1, a Companhia reavaliou os dados referentes à recortes de gênero e faixa etária dos órgãos de governança dos exercícios de 2023 e 2024. Os ajustes foram efetuados em razão da identificação de inconsistências nos números anteriormente reportados, com o objetivo de corrigir os dados divulgados e assegurar maior precisão e aderência aos requisitos de reporte do indicador.			

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-5	Verificação externa	Não há.			
Atividades e empregados					
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 13, 19 e 79.			
2-7	Empregados	Pág. 46.			
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Pág. 46.			
Governança					
2-9	Estrutura de governança e composição	Págs. 68 e 70.			
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 71.			
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Págs. 70 e 71.			
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 70 e 71.			
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 70.			
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Sustentabilidade, Comitê de Auditoria, Diretoria Executiva e Conselho de Administração.			
2-15	Conflitos de interesse	Pág. 75.			
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 75.			
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 70.			
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 74.			
2-19	Políticas de remuneração	Pág. 74.			
2-20	Processo para determinação da remuneração	Pág. 74.			

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-21	Proporção da remuneração total anual	A razão entre a maior remuneração individual e a mediana da remuneração individual dos colaboradores da Companhia é 114,64. O dado apresentado reflete circunstâncias específicas do exercício social findo em 31 de dezembro de 2025, no qual a remuneração total dos administradores foi influenciada de forma relevante pelo aumento do custo da remuneração baseada em ações decorrente do aumento na cotação das ações de emissão da Companhia, conforme descrito na proposta da administração divulgada pela Companhia para as Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária realizadas em 24 de abril de 2026. Em razão disso, a razão apurada no exercício social de 2025 pode não refletir adequadamente a relação remuneratória normalmente observada entre a maior remuneração individual e a remuneração mediana dos colaboradores da Companhia.			
Estratégia, políticas e práticas					
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 06 e 07.			
2-23	Políticas de compromissos	Pág. 73.			
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Pág. 73.			
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Pág. 93.			
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Pág. 76.			
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	No período de relato, foi registrado um caso de não conformidade relacionado à cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência (PCDs). A ocorrência resultou em multa administrativa.	Valor total a multa administrativa.	Informação sensível.	-

NORMAS UNIVERSAIS			OMISSÃO		
			REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO
2-28	Participação em associações	A Track&Field não participa de associações setoriais.			
2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Pág. 56.			
2-30	Acordos de negociação coletiva	Pág. 46.			
Tópicos materiais					
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 35			
3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 35.			
3-3	Gestão de tópicos materiais	Págs. 20, 31, 39, 57, 82 e 87.			
NORMAS ESPECÍFICAS			OMISSÃO		
			REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO
Conteúdos Econômicos					
Desempenho Econômico					
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 29.			
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 78.			
Práticas de Compra					
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 79.			
Combate à Corrupção					
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 75.			
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 75.			

NORMAS ESPECÍFICAS			REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
				REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Conteúdos Ambientais						
Materiais						
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume		Pág. 80.			
301-3	Produtos e suas embalagens recuperados		Pág. 87.			
Energia						
302-1	Consumo de energia dentro da organização		Pág. 90.			
302-3	Intensidade energética		Pág. 90.			
302-4	Redução do consumo de energia		Pág. 90.			
Água e Efluentes						
303-5	Consumo de água		Pág. 91			
Emissões						
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		Pág. 84.			
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		Pág. 84.			
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		Pág. 84.			
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Pág. 85.			
Resíduos						
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		Pág. 87.			
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		Pág. 87.			

NORMAS ESPECÍFICAS			OMISSÃO		
			REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO
306-3	Resíduos gerados	Pág. 89.			
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 89.			
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Pág. 89.			
Conteúdos Sociais					
Emprego					
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 52.			
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 46.			
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 50.			
Saúde e Segurança do Trabalho					
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 65.			
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 65.			
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Pág. 65.			
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 65.			
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 65.			
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 66.			
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 65.			

NORMAS ESPECÍFICAS			OMISSÃO		
			REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 65.			
403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 65.			
403-10	Doenças profissionais	Pág. 65.			
Capacitação e Educação					
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 60.			
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 59.			
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 64.			
Diversidade e Igualdade de Oportunidades					
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. 49, 51 e 72.			
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 51.			
Não Discriminação					
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 57.			
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva					
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Pág. 46.			

NORMAS ESPECÍFICAS		REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Trabalho Infantil					
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Págs. 46 e 79.			
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo					
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Págs. 46 e 79.			
Avaliação Social de Fornecedores					
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 79.			
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 79.			
Privacidade do Cliente					
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2025, a Track&Field não recebeu queixas relativas à violação da privacidade ou à perda de dados de clientes. No mesmo período, foi identificado um incidente de segurança envolvendo um parceiro, que incluiu dados relacionados à Companhia. A situação foi tratada, e as medidas cabíveis foram adotadas junto aos órgãos responsáveis.			

Índice de conteúdo SASB

NORMA APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR		REFERÊNCIA (PAG.) / RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Condições de trabalho na cadeia de fornecimento					
CG-AA-430b.1	Percentual de (1) instalações de fornecedores de Nível 1 e (2) instalações de fornecedores além do Nível 1 que foram auditadas segundo um código de conduta trabalhista, (3) percentual total de auditorias conduzidas por um auditor terceirizado	Pág. 79.			
CG-AA-430b.2	(1) Taxa de não conformidade prioritária e (2) taxa de ação corretiva associada para auditorias de código de conduta trabalhista dos fornecedores	Pág. 79.			
CG-AA-430b.3	Descrição dos maiores riscos (1) trabalhistas e (2) ambientais, de saúde e segurança no trabalho na cadeia de suprimentos	Pág. 79.			
Saúde e Segurança do Trabalho					
CG-AA-440a.4	(1) Quantidade de matérias-primas prioritárias adquiridas, por material, e (2) quantidade de cada matéria-prima prioritária certificada segundo um padrão ambiental ou social de terceiros, por padrão	Pág. 80.			

Créditos

Coordenação

Time de Sustentabilidade Track&Field

Projeto Editorial, Gráfico e Consultoria

Ricca Sustentabilidade

Imagens

Acervo Track&Field

A blurred background image showing a man and a woman running on a grassy field. The woman is on the left, wearing a light green tank top and yellow-tinted sunglasses. The man is on the right, wearing a grey long-sleeved shirt and dark sunglasses. The sky is blue with large white clouds.

Track & Field