



**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022**

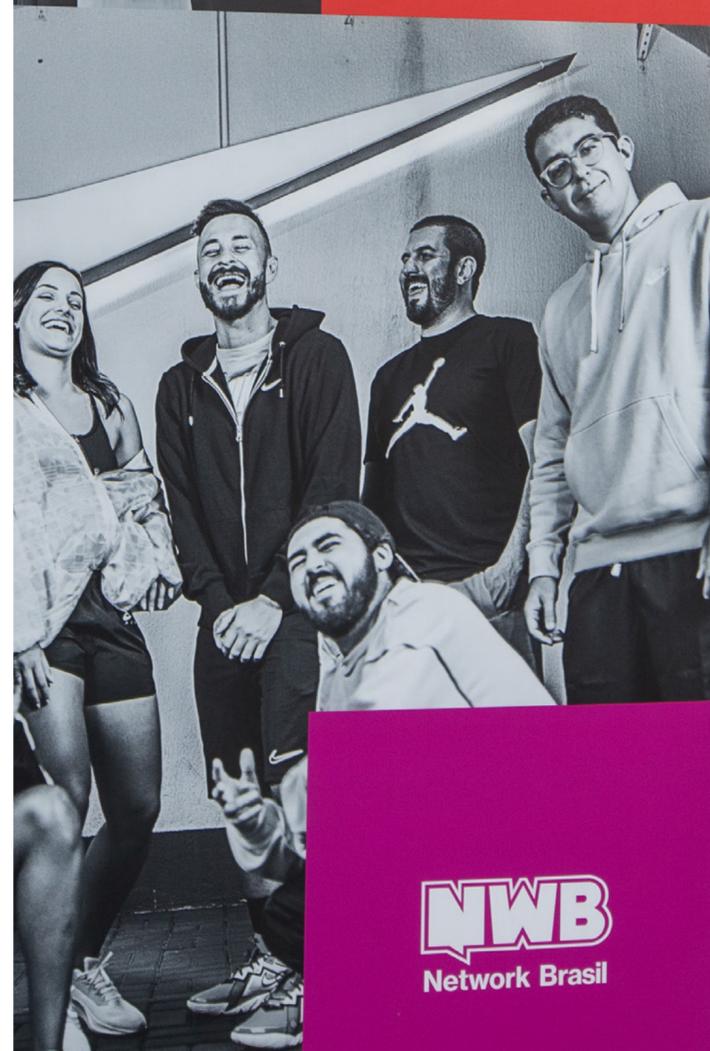
GRUPO SBF

SUMÁRIO

1

INTRODUÇÃO

GRUPO SBF



SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-3 | 2-14

Pelo terceiro ano consecutivo, publicamos o Relatório de Sustentabilidade do Grupo SBF, reafirmando nosso compromisso com a transparência perante nossos investidores e a sociedade. Ao longo deste relatório, elaborado com base nas diretrizes internacionais da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), você vai encontrar detalhes sobre ações, projetos e resultados da Companhia em 2022.

Aqui apresentamos também nossas ações relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), prioritários para o Grupo SBF, e seguimos o *framework* do Relato Integrado, contextualizando como a nossa Companhia gera valor para a sociedade.

Orientação de leitura

Usaremos os termos “Grupo SBF” ou “Companhia” para nos referir à Controladora.

Na citação de empresas específicas serão utilizados seus nomes próprios: Centauro, FISIA e SBF Ventures para as empresas que compõem essa unidade de negócio - NWB, X3M, OneFan e Fitdance.

O Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 do Grupo SBF foi aprovado pela Diretoria da Companhia e publicado em 01 de junho de 2023.

DÚVIDAS OU SUGESTÕES SOBRE ESSA PUBLICAÇÃO?

Entre em contato conosco pelo e-mail ri@gruposbf.com.br



Para guiar você ao longo deste relatório

Confira as orientações para facilitar a leitura e a identificação de onde estão as informações. Nos anexos, você encontrará uma lista de todos os indicadores reportados neste documento.



GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Os padrões GRI auxiliam as organizações no reporte de impactos.

Junto aos títulos desse relatório você irá encontrar os símbolos **GRI xxx-x** que apontam quais indicadores GRI estamos abordando naquele tópico.

A lista completa de indicadores e mais informações estão disponíveis a partir da página 83 em Anexos.



SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD

Os indicadores SASB nesse relatório são específicos do setor varejo. Quando você encontrar os símbolos **SASB xx-xx-xxx** as informações sobre esse indicador estarão disponíveis a seguir.

Na página 90 está o compilado de todos os indicadores desse reporte.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A partir de um estudo de materialidade identificamos os nossos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis prioritários. Eles estarão referenciados no início de cada sessão.

Mais informações sobre eles estão disponíveis nos Anexos, página 92.



RELATO INTEGRADO

O Relato Integrado apresenta a geração de valor da Companhia a partir dos capitais essenciais:



Financeiro



Manufaturado



Humano



Intelectual



Natural



Social e de Relacionamento

Mapa de capitais disponível na página 92.

Diretrizes de Sustentabilidade

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2

Realizamos o estudo de materialidade do Grupo SBF em 2021, com o objetivo de guiar nosso plano de jogo em direção a um futuro cada vez mais comprometido com a agenda ambiental, social e de governança (ESG).

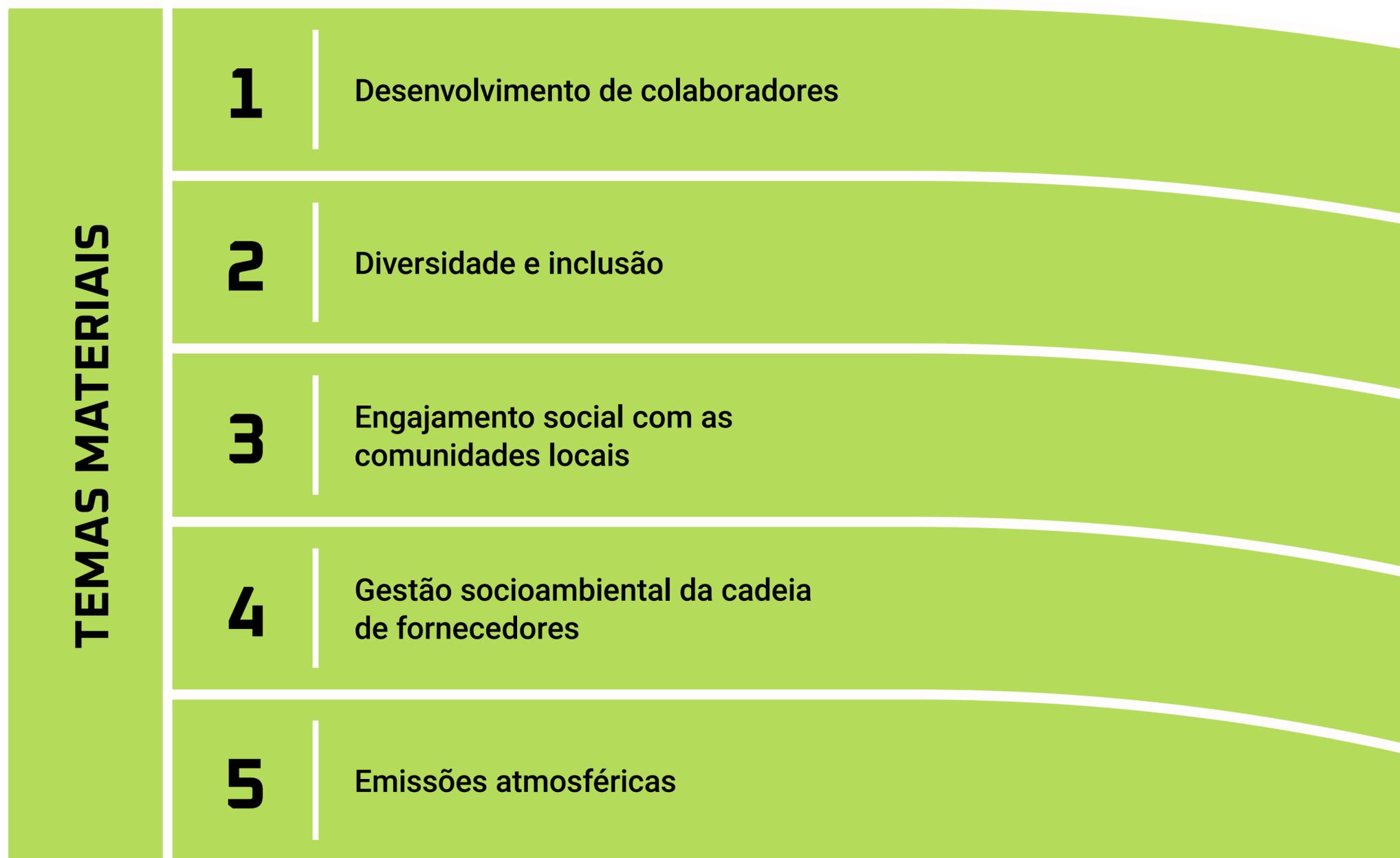
Iniciamos esse processo com uma consulta aos *stakeholders* internos e externos, que são os públicos de relacionamento do negócio.

Na segunda etapa, elaboramos um estudo abrangendo o setor que estamos inseridos para mapear os temas relevantes nesse mercado, baseados em índices e metas de sustentabilidade globais.

Em seguida, foi realizado um levantamento dos temas mais relevantes para os líderes em sustentabilidade nos setores de varejo e mídia, de acordo com o Yearbook do Dow Jones Sustainability Index (DJSI) de 2021.

Nessa análise, definimos os cinco temas materiais prioritários para desenvolvermos nossas diretrizes de sustentabilidade e planejarmos os nossos objetivos.

Em 2022, **colocamos nosso time em campo, buscando evoluir e gerar valor em cada um destes pilares**. Neste relatório, vamos detalhar as ações e os projetos que colocamos em prática na Companhia e que foram trabalhados ao longo do ano.



MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

GRI 2-22

O ano de 2022 foi desafiador. Trouxe consigo inúmeros aprendizados e mudanças que nos fizeram evoluir como Companhia. Entendemos que o que impulsiona o nosso negócio é o incentivo de entusiastas, iniciantes, praticantes e atletas à prática esportiva, por meio da oferta de produtos, serviços, conteúdos e experiências.

Dessa forma, além da possibilidade de gerar cada vez mais valor para o nosso negócio e para a cadeia do esporte, contribuimos para que as pessoas se movimentem mais e incluam atividades físicas em suas rotinas. Assim, mantemos uma relação com a qual todos ganham: mais negócios para o ecossistema e, conseqüentemente, mais pessoas envolvidas com o esporte, saúde e bem-estar, além de mais recursos na economia.

O que construímos nos últimos anos trouxe resultados que nos colocaram como uma empresa com faturamento próximo a R\$ 8 bilhões, 2,5 vezes maior do que o faturamento de 2019.

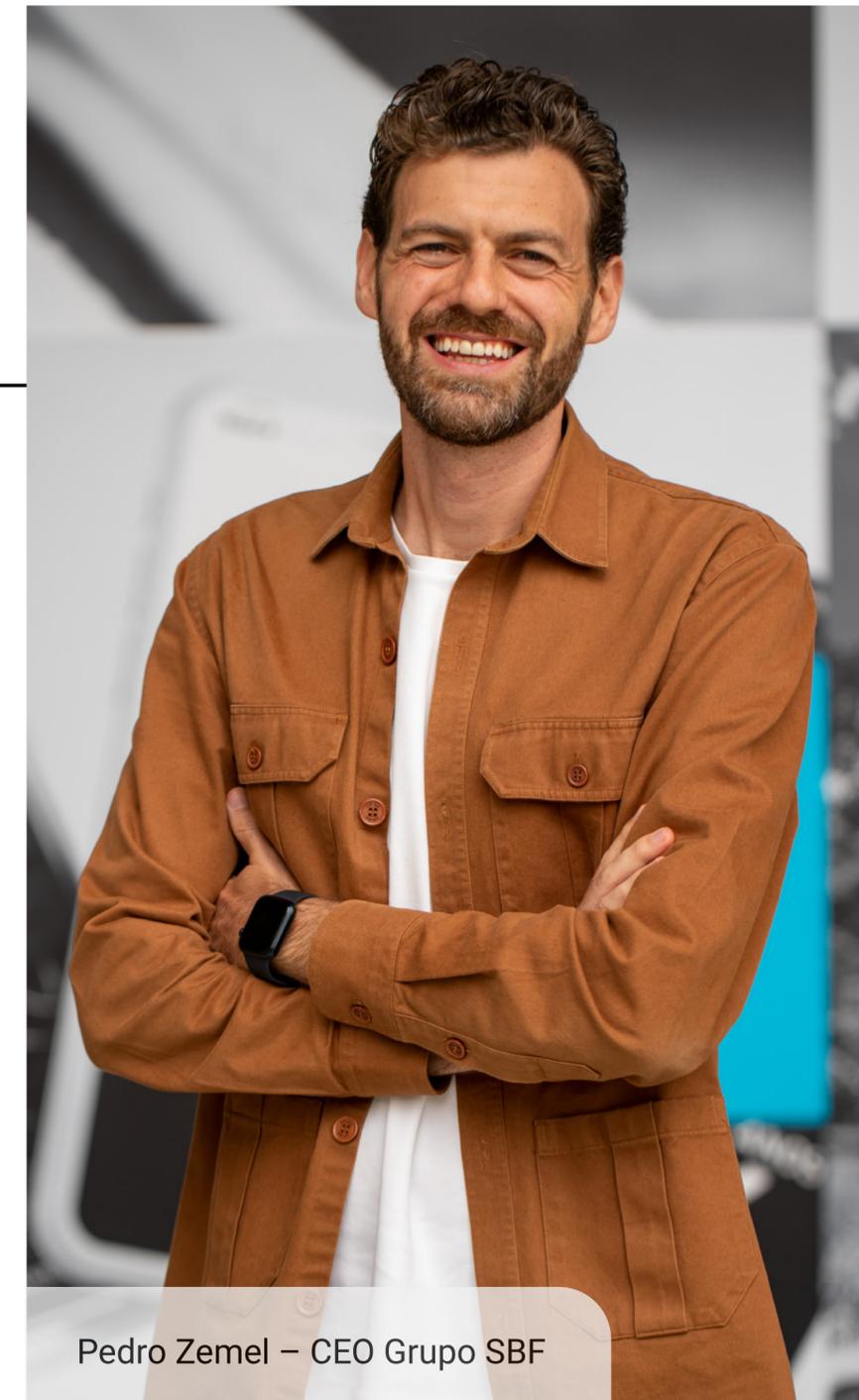
Em dois anos, a FISIA já entrega níveis de rentabilidade superiores ao antecipado, e próximos ao da Centauro de 2019. Hoje, temos uma audiência maior e nossos canais digitais juntos já concentram 21% do tráfego online brasileiro, quando consideramos o fluxo de diversos e-commerces de moda, vestuário e calçados.

No ano, os canais Direct To Consumer (DTC), de atendimento direto ao consumidor, apresentaram resultado sólido, sendo a principal frente de crescimento e rentabilidade da FISIA. Abrimos 12 lojas Nike no país, garantindo um sortimento de produtos cada vez maior, alcançando nichos mais específicos e aumentando nossa base de clientes.

Como Companhia, escolhemos seguir próximos aos nossos 35 milhões de clientes, aprimorando suas experiências nos canais físicos e digitais. Por isso, a Centauro ganhou, em 2022, um novo aplicativo, com uma experiência de compra cada vez melhor e mais completa.

No último ano, também exploramos a sinergia entre as empresas do Grupo SBF e marcas parceiras do mercado esportivo, realizando ações de incentivo ao envolvimento com o esporte. Buscamos nos aproximar e conhecer cada vez melhor os consumidores do esporte das categorias mais vendidas, alcançando praticantes de atividades que estão ganhando cada vez mais relevância como skate, dança e basquete.

Atuamos em ações como o Centauro Fit Festival, evento organizado pela X3M em parceria com a Centauro e a FitDance e patrocinado pela PUMA; o Centauro Reveza adidas, circuito de corrida desenvolvido pela X3M e o ASICS Movimenta by Centauro, série de treinos e corridas de rua com foco no público feminino.



Pedro Zemel – CEO Grupo SBF

Além disso, junto ao Parque Ibirapuera em São Paulo – SP, realizamos uma iniciativa combinada entre Centauro e FISIA, para proporcionar novos espaços para a prática esportiva com campo de futebol, quadras de areia e basquete, pista de *cooper* e uma nova pista de skate da Nike. No Rio de Janeiro – RJ, na Lagoa Rodrigo de Freitas, cartão postal da cidade, montamos uma Arena Centauro que proporcionou para a população atividades físicas gratuitas.

Depois de mais de quatro anos de espera, vimos a Seleção Brasileira de Futebol masculino disputar mais uma vez a Copa do Mundo da FIFA. A FISIA promoveu diversas ações com as camisas oficiais, que bateram recordes de vendas, além de auxiliar projetos como o Onçafari em prol da proteção das onças pintadas e da Amazônia, que encheram de orgulho o peito de quem vestiu essa camisa tão especial. Já a Centauro desenvolveu uma linha exclusiva de produtos licenciados CBF, oferecendo diversos produtos para todos os brasileiros.

Internamente, seguimos com o olhar atento e dedicado às nossas pessoas, colocando nosso time em primeiro lugar. Aprimoramos a frente de desenvolvimento de pessoas com o Gymnasium, universidade corporativa da Companhia, focado

no desenvolvimento dos nossos colaboradores com uma plataforma de *upskilling*, conectando os aprendizados a oportunidades e valorizando cada um como protagonista de sua própria carreira.

Evoluímos no fomento à diversidade e inclusão, compondo um time para se dedicar exclusivamente ao tema. Proporcionamos oportunidades, sensibilizações e letramento para promover um ambiente cada vez mais acolhedor e inclusivo para todos.

Realizamos nossa 1ª Semana de Compliance com os colaboradores, reflexo da estruturação e da crescente robustez da governança e da gestão de riscos.

Em 2022, reforçamos nosso time de segurança de dados. Contamos com profissionais especializados, além de treinarmos constantemente nossos colaboradores para garantir a confiabilidade dos sistemas que armazenam as nossas informações confidenciais.

No ano, evoluímos em nossa atuação social, ampliando a capilarização dos nossos projetos. Avançamos para mais duas regiões do Brasil, Nordeste e Centro-Oeste, atendendo mais

pessoas em situação de vulnerabilidade social. Assim, finalizamos o ano com total de R\$ 3,6 milhões em investimento social.

Em paralelo, nosso programa de voluntariado corporativo também ganhou força, com 372 colaboradores envolvidos e comprometidos com nossas causas, um crescimento de 107% em relação ao ano anterior.

Ao longo do ano, buscamos consolidar todas as empresas investidas como referências no universo do esporte, ao mesmo tempo em que olhamos para dentro de nosso ecossistema, identificando as oportunidades de evolução e sinergia.

O nosso foco, em 2023, será aumentar a rentabilidade do nosso negócio, porque sabemos que o resultado de hoje é o que sustenta o crescimento do futuro. Continuaremos também estimulando as pessoas a se movimentarem cada vez mais e incluírem saúde e bem-estar na sua rotina. A todos que acompanham e fazem parte desta jornada em busca do avanço e construção do ecossistema do esporte, **muito obrigado!**

Pedro Zemel
CEO

2

SOBRE O GRUPO SBF

CAPITAIS
RELACIONADOS



OBJETIVOS
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL (ODS)





QUEM SOMOS

GRI 2-1 | 2-2 | 2-6 | SASB CG-MR-000.A

O Grupo SBF é composto pela Centauro, FISIA e pela SBF Ventures. Essa última foi desenvolvida em 2021 para abrigar as novas unidades de negócio estrategicamente incorporadas ao nosso ecossistema, são elas: a NWB, a OneFan, a X3M e a FitDance.

Oferecemos diversas experiências e serviços que acompanham nossos clientes por toda a sua jornada esportiva, criando uma conexão desde o momento da escolha dos produtos

até a atividade física, transformando e fortalecendo a relação das pessoas com o seu esporte do coração.

Para isso, marcamos presença no mundo do esporte por meio da produção de eventos, inovação em plataformas digitais, criação de conteúdo exclusivo e, claro, no varejo de artigos esportivos. Movimentar é nosso esporte, por isso, nos conectamos com a jornada do

praticante e entusiasta e trabalhamos para oferecer produtos, serviços e experiências para impulsionar seu engajamento com atividades esportivas.

Ao final de 2022, alcançamos 25 estados do Brasil e o Distrito Federal, com 265 lojas físicas. Além disso, nossa audiência extrapola o espaço físico e alcança todo o território nacional com dois e-commerces e mais de 700 canais de conteúdo.



SBF VENTURES

+31 milhões
de clientes cadastrados

32 lojas
pelo Brasil

233 lojas
pelo Brasil

4 regiões
do país com presença
de lojas Nike

Líder
no varejo esportivo

**Top of
mind**
no Brasil (Nike)

R\$4,3 bilhões
em receita bruta em 2022

26%
de crescimento da
receita líquida em 2022



+700 mil
participantes em todos
os eventos, até 2022

+50 mil km
percorridos nas
corridas Centauro
Reveza adidas

23 etapas
de esportes outdoor
promovidas em
2022, incluindo
Uphill e XTERRA



+87 milhões
de inscritos no
Youtube

3 mil
conteúdos originais
produzidos por mês

+750 criadores
na TEIA NWB em
diversos nichos do
esporte



1,8 milhão
de usuários

+16,3 bilhões
de views por mês

7 clubes
parceiros no Brasil
+46 estrangeiros



+12 bilhões
de views em seus
canais oficiais

24 milhões
de inscritos no canal
do Youtube

30 milhões
Média de alunos
por ano no FitDance
Academy

Destques 2022

COLABORADORES



Gymnasium

Plataforma de treinamento contínuo para todos os colaboradores

SBF LID



576h de desenvolvimento de gestores

1º Programa de Estágio do Grupo SBF com três mil inscritos

Desenvolvimento da área de **Diversidade e Inclusão**

SOCIAL



Ampliação do Transforma

+ 46 mil pessoas beneficiadas em 12 estados pelo Brasil

372 colaboradores

engajados no programa de voluntariado. No total, foram 2.639 horas doadas em 20 ações. Promovemos também o

1º Mutirão do Esporte do Grupo SBF

com 140 voluntários e 750h de voluntariado

Revitalização de parques e promoção de **atividades físicas para a população**

AMBIENTAL



1º Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

verificado por auditoria externa

Reciclagem e recuperação de **718 toneladas de papelão** de nossos Centros de Distribuição

Implementação do **sistema Climas de gestão de GEE**

Certificação REC Brazil de **100% da eletricidade consumida** em nossa operação

FINANCEIRO



Recorde de vendas em um ano, **somando R\$ 7,9 bilhões**

Canais *direct-to-consumer* representaram **52,6% das vendas** da FISIA em 2022

Receita Bruta da Centauro atingiu **R\$ 4,3 bilhões em 2022**

32% das vendas do Grupo SBF em 2022 ocorreram nos canais online de Centauro e FISIA

GOVERNANÇA



Expansão do Canal Confidencial para as investidas

1ª Semana de Compliance com treinamentos para colaboradores

Elaboração do **do Comitê de Expansão, Reformas e Inovação de Lojas (CERIL)**

Treinamentos online para reforçar a **segurança da informação da Companhia**

ECOSSISTEMA ABERTO DO ESPORTE

GRI 2-2 | 2-6

Em 2021, demos início à jornada de desenvolvimento e construção do Grupo SBF como parte essencial do ecossistema do esporte brasileiro. Somamos sinergias e competências complementares, adquiridas nos diferentes negócios da Companhia, para criar experiências únicas a todos os integrantes da plataforma e fomentar a atividade física no Brasil.

1981

2003

2008

2017

2019

2020

2021

2022



PRIMEIRA LOJA CENTAURO EM BELO HORIZONTE-MG



LANÇAMENTO DO E-COMMERCE DA CENTAURO



NOVO CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO EM EXTREMA-MG



IMPLEMENTAÇÃO DA MULTICANALIDADE E LANÇAMENTO DO MODELO DE LOJAS G5



IPO: ABERTURA DE CAPITAL NA BOLSA DE VALORES



criação da FISIA, DISTRIBUIDORA DA NIKE NO BRASIL, E CONSOLIDAÇÃO GRUPO SBF



AQUISIÇÃO NWB



CONSOLIDAÇÃO DA SBF VENTURES COM AQUISIÇÕES E INVESTIMENTOS NA ONEFAN, X3M E FITDANCE

Nossas unidades de negócio

Cada unidade de negócio tem o seu papel dentro do nosso ecossistema, contribuindo com capacidades distintas para apoiar a Companhia e as demais unidades de negócio do grupo no processo de conhecer e entender cada vez mais os seus públicos. Assim, garantimos uma oferta mais assertiva, seja ela de produtos, serviços, conteúdo ou experiências.

* Em termos de receita líquida, de acordo com as informações divulgadas em janeiro de 2020 pela Euromonitor International Limited, pesquisa de varejo, edição 2020, vendas formais em valor ao consumidor final, valores nominais, deduzido impostos, dólares americanos, taxa de conversão y-o-y, ano base 2019.



Maior varejista de artigos esportivos da América Latina*

- Novo *Service Center* em São Paulo, elevando o nível de serviço e agilizando as entregas na grande São Paulo;
- 233 lojas na Centauro, com 240 mil m² de área de venda total. Ao todo, 113 lojas são do modelo G5, representando 59% da área de venda;
- Aumento de 24,5% das vendas *omnichannel*, em comparação com 2021;
- Crescimento de 19% da Receita Bruta em 2022.



Distribuidora oficial Nike no Brasil

- Expansão de novas lojas nos formatos Nike Direct Inline Store (NDIS) e Nike Value Store (NVS), com o objetivo de atingir novos públicos no Brasil;
- Crescimento de 87,7% nas vendas *nike.com.br*, totalizando R\$ 1,4 bilhão, em 2022;
- Elevação de 26,6% na Receita Bruta no ano de 2022.



Maior plataforma de dança do Brasil

- Mais de 24 milhões de inscritos no canal do YouTube;
- Um milhão de aulas por ano.



Maior canal de conteúdo esportivo do Brasil

- 87 milhões de inscritos nos canais do Youtube;
- 3,1 bilhões de views e mais de 300 milhões de interações em 2022.

GRUPO SBF



Empresa de live marketing focada em esportes

- Organização das três primeiras corridas Centauro Reveza adidas em 2022;
- A Centauro Reveza adidas contou com 12 mil participantes e suas corridas foram carbono zero.



Inovação e tecnologia no esporte

- 1,4 milhão de usuários;
- Contrato com 53 clubes no mundo.



NOVO APP CENTAURO

Em 2022 fizemos uma revisão do aplicativo da Centauro para melhorar ainda mais suas funcionalidades e a experiência dos nossos clientes. Ele foi relançado em uma versão que conta com uma interface contemporânea, design moderno, garantindo uma navegação mais fluida, além da implementação de novas ferramentas que trazem mais segurança aos dados dos nossos consumidores e atendem as demandas de negócio com maior agilidade.

RELANÇAMENTO OXER

Um dos destaques do ano para a Centauro foi o relançamento da marca própria Oxer. Com o mote “Pratique a Vida”, a Oxer reforça seu foco na mensagem de que o esporte é para todos, que qualquer corpo pode e que todo esforço conta, abraçando diversas novas modalidades esportivas, com um extenso sortimento de vestuários e acessórios esportivos, incentivando a prática no dia a dia dos brasileiros.

A Oxer oferece produtos que combinam funcionalidade e modelagens pensadas para todos os brasileiros, com um preço acessível, sendo líder de vendas de vestuário feminino na Centauro.



Saiba mais
sobre a Oxer



Experiências da Plataforma Aberta

CANAL CORRIDA NA VEIA

O Canal nasceu em dezembro de 2021 e já acumula mais de oito mil inscritos e oito milhões de visualizações.

Nele, o personal Julio Moraes e a jornalista Natália Fuzaro dão dicas de corrida, de iniciantes a profissionais, além de ensinarem técnicas e passarem orientações e curiosidades sobre o mundo da corrida.

Em parceria com a Centauro, oferecem indicações de tênis, trajes e acessórios mais adequados para cada atleta, além de cupons de desconto para serem utilizados na Centauro.

CENTAURO FIT FESTIVAL

Em novembro de 2022, promovemos um grande evento da Centauro destinado à comunidade *fitness*, no Parque Ibirapuera em São Paulo – SP.

O festival contou com diversas atividades físicas e experiências para as famílias, em um ambiente leve e divertido, repleto de música e movimento.

Realizado em uma parceria da Centauro com X3M, o evento contou ainda com uma arena exclusiva com dois palcos simultâneos. A FitDance também integrou essa parceria, disponibilizando aos participantes uma aula de dança com 1.277 vagas.

FICOU CURIOSO? ACESSE O CANAL:

› <https://encr.pw/corridanaveia>





CENTAURO REVEZA ADIDAS

A X3M, a Centauro e a adidas se juntaram para promover, em 2022, três corridas de rua que contaram com 12 mil corredores em São Paulo – SP, Rio de Janeiro – RJ e Belo Horizonte – MG. Em um formato inovador e democrático, os circuitos podem ser realizados em duplas, trios ou quartetos e as distâncias variam de acordo com a experiência escolhida.

A corrida foi idealizada pela Centauro e toda a organização ficou a cargo da X3M. Essa parceria mostra a força do ecossistema e como cada empresa pode agregar dentro do Grupo, trazendo benefícios a todos.

CENTAURO FITDANCE CHAMPIONS

A Centauro FitDance Champions foi uma competição nacional que envolveu instrutores e praticantes de dança. Foram mais de 1.000 participantes de 24 estados brasileiros. A competição ocorreu em formato híbrido – via redes sociais e presencialmente em mais de 100 academias.

A fase final dos instrutores aconteceu no evento FitDance Con 2022, os conteúdos alcançaram 6,6 milhões de *views*. A competição ainda contemplou a gravação de três coreografias nas lojas Centauro e Arena Centauro Lagoa, no Rio de Janeiro – RJ. A equipe vencedora da competição se apresentou no Centauro Fit Festival, festival *fitness* da Centauro que aconteceu no Parque Ibirapuera, em São Paulo – SP.



FISIA

DISTRIBUIDORA OFICIAL  NO BRASIL

MODELOS DE LOJAS NIKE

Para potencializar a conexão com nossos clientes, passamos a disponibilizar dois modelos de lojas Nike com propósitos específicos:

Nike Direct Inline Store (NDIS): seu objetivo é atrair novos clientes e criar conexão emocional, com foco no público feminino, serviços e na sustentabilidade.

Nike Value Store (NVS): visa atender mais pessoas e aumentar o volume de vendas focado em valor percebido. Promoção de acesso, senso de pertencimento, diversidade e propósito.

GESTÃO DA PLATAFORMA NIKE.COM.BR

Em agosto de 2022, concluímos a migração da plataforma digital de nike.com.br para a nossa plataforma. Com isso, demos um grande passo na integração da FISIA ao Grupo SBF, visando potencializar a eficiência multicanal dessa unidade de negócio, o que nos permitirá uma evolução conjunta da plataforma entre FISIA e Centauro.

CONHEÇA A PLATAFORMA EM:

› nike.com.br

NIKE.COM.BR NO MERCADO LIVRE

Em 2022, a nike.com.br lançou uma loja oficial no Mercado Livre, como único *seller* autorizado a vender produtos da marca na plataforma no Brasil. Com esse canal, ampliamos o alcance a novos consumidores, com produtos estrategicamente alocados.

MIGRAÇÃO ERP

Uma ação muito importante que marcou o ano do Grupo SBF foi a migração dos sistemas ERP, tanto da Centauro como da FISIA. Ambas passaram a operar na versão mais atual em *cloud*, permitindo maior integração e sinergia entre Centauro e FISIA, além de otimizar fluxos de pagamento por meio da integração dos fornecedores o que, por sua vez, traz mais confiabilidade aos processos.

SBF Ventures

A SBF Ventures é a unidade de negócio composta pelas *startups* e empresas investidas da Companhia. Buscando uma relação mais completa com o seu público na jornada esportiva, as quatro empresas que compõem a SBF Ventures conectam audiências e apaixonados por esporte de diferentes formas. Do momento que nossa comunidade de milhões de fãs do esporte consome conteúdo e se relaciona com marcas, passando pela formação de instrutores e praticantes de dança com a FitDance, na compra de ingressos e produtos exclusivos do time do coração pela plataforma da OneFan, até a vivência de corridas com a X3M.

Torcedores, times de futebol, esportistas iniciantes, atletas, criadores de conteúdo esportivo, todos encontram seu lugar dentro do nosso ecossistema aberto do esporte.



A NWB é uma *content tech* que produz conteúdo para os amantes do esporte, sendo hoje a maior rede de canais digitais esportivos do país.

Desde sua chegada ao Grupo, tem ganhado mais força e relevância no mundo esportivo, oferecendo experiências digitais engajadoras, memoráveis e inovadoras.

Presença forte através de conteúdo multiplataforma, e também nas principais plataformas de *streaming*, a produtora do Desimpedidos tem levantado temas relevantes para a sociedade, como a diversidade e o racismo no futebol.



PASSA A BOLA

Diversidade na cobertura de futebol. O canal Passa a Bola é o primeiro do Youtube que fala sobre futebol a partir da perspectiva feminina. Com quase 100 mil inscritos, Luana Maluf, Ale Xavier, Letícia Macedo e Mari Pereira fecharam uma parceria com o Youtube para a transmissão do Paulistão feminino. Além disso, viajaram ao Catar para fazer a cobertura da Copa do Mundo para o canal.

NA RAÇA

O podcast Na Raça, lançado em 2022, sob o comando de Bianca Santos, Elton de Castro, Marcelo Carvalho e André Hernan, aborda o racismo na história do futebol mundial. O projeto tem como objetivo usar esse canal de influência para trazer esse tema para discussão e conscientização sobre como o preconceito racial foi e ainda é muito presente no futebol.





A X3M ingressou no time do Grupo SBF em 2022. Referência em *sportainment* (esporte + entretenimento), nesse mesmo ano, a X3M organizou diversas corridas com a Centauro, e com a FISIA (para a marca Nike), realizadas em vários estados diferentes do Brasil.

XTERRA BRASIL

Presente em mais de 42 países, o projeto XTerra é o maior circuito *off-road* do mundo. Há 17 anos está presente no Brasil promovendo a prática de esportes outdoors para profissionais e amadores.

Devido à forte conexão entre esses esportes e a natureza, o XTerra conta com um trabalho importante na temática ESG. Os eventos XTerra são *carbon free*, diversos colaboradores das etapas são contratados localmente, além da promoção de limpeza das trilhas e praias onde ocorrem as competições.

Em 2022, foram realizadas 11 etapas em três estados do Brasil, contando com mais de 29 mil participantes.

ADOTE UM ATLETA

A campanha Adote um Atleta é uma parceria entre o projeto De Braços Abertos, a Centauro e a X3M, com o objetivo de fomentar a prática esportiva e alavancar os esportistas do Brasil.

Na etapa que ocorreu no Vidigal – RJ, em 2022, mais de 3,6 mil pessoas participaram do evento, atingindo um total de 3,8 mil km corridos.

Os três primeiros colocados, tanto feminino quanto masculino, das corridas promovidas pelo projeto, recebem produtos específicos para a sua prática, além de acompanhamento de equipes especializadas para contribuir na performance e futuro desses atletas.





Com o objetivo de explorar o universo do futebol no mundo digital, a OneFan entrou na Companhia para potencializar a relação entre torcedores e clubes no ecossistema do esporte por meio da tecnologia.

Com isso, a OneFan oferece aos times soluções personalizadas, com diversos serviços para engajar os torcedores como a escalação de seus times, conteúdos exclusivos e até vendas de produtos.

CLUBES PARCEIROS

- São Paulo
- Atlético-MG
- Flamengo
- Coritiba
- Corinthians
- Grêmio
- Fortaleza
- + 46 clubes internacionais



A FitDance é uma plataforma que reúne conteúdo, aulas e produtos para os amantes da dança, estando presente em toda a jornada desse esporte.

Com uma base muito forte de audiência e dois bilhões de views por ano, a FitDance nos aproximou da dança por meio de seu contato direto com professores e alunos.

Em 2022, a nova investida já trouxe a ginga para dentro do nosso próprio dia a dia, com uma parceria que ofereceu aulas nos escritórios do Grupo SBF.

ENGAJAMENTO FITDANCE

Em todo o Brasil, 22.700 academias oferecem aulas de FitDance. Assim, temos mais de 15 milhões de alunos por ano no FitDance Academy e nossa audiência atinge 1/3 das pessoas que acessam o Youtube no país. Além disso, Temos um benefício exclusivo e gratuito para os colaboradores, o FitDance+, app que reúne aulas e outros conteúdos para todo mundo cair na dança.

COPA DO MUNDO 2022

A Copa do Mundo faz bater mais forte o coração dos brasileiros. O mundial de futebol de 2022 foi cheio de emoções não só para torcedores e jogadores, como também para todas as empresas da nossa plataforma.

A camisa da Seleção Brasileira de Futebol masculino incorporou a brasilidade do *animal print* da onça pintada e, sob o lema "Veste a Garra", foi para a Copa do Mundo de 2022.

Fabricado com um tecido de poliéster 100% reciclado, o novo manto do Brasil é uma representação da nossa cultura, trazendo como referência a importância da conservação da onça pintada e o respeito às nossas raízes.

Durante a campanha de ativação da nova camisa, buscamos celebrar a alegria de ser brasileiro, envolvendo diversos atletas e artistas de todo o país como, por exemplo, o atleta olímpico Paulo André, o rapper Djonga, os streamers Gaules e Babi, a judoca Rafaela Silva e o líder do coletivo LGBTQIA+ Meninos Bom de Bola, Raphael Martins.

Com a FISIA, fizemos o maior lançamento da camisa oficial da Seleção Brasileira, com recordes históricos de venda em todos os canais. Na Centauro, os produtos exclusivos licenciados CBF garantiram ainda mais opções para aqueles que buscavam produtos com preços acessíveis para torcer pela nossa seleção.



Destques da camisa

- Primeiras unidades da camisa, esgotadas em tempo recorde;
- Maior lançamento da camisa da Seleção Brasileira;
- O volume de vendas nos dois primeiros dias após o lançamento foi 10x superior ao da Copa de 2018;
- Venda de 52% a mais de camisas em relação à Copa de 2018.

* em unidades vendidas no primeiro dia.



Os jovens e o futebol

A relação dos jovens brasileiros com o futebol mudou de acordo com o tempo. Para a geração Z (nascidos entre 1995 e 2010), o futebol ultrapassa a fronteira do esporte e passa a ocupar outros espaços da vida. Em 2022, realizamos uma pesquisa em parceria com a Consumoteca, que revelou como os jovens se relacionam com esse esporte. Para eles, o futebol não é mais sobre 90 minutos passivos, ele é também uma arena política na qual se abordam pautas sociais fundamentais na sociedade. Também é um importante elemento nos vínculos familiares, sendo a ponte entre gerações. **Eles veem o futebol como entretenimento, por isso, ele precisa entregar conteúdo e experiência.**

Para criar uma conexão ainda mais próxima com esse público, a FISIA firmou uma colaboração com a NWB, com o objetivo de se aproximar e engajar ainda mais essa audiência. Nesse sentido, elencamos os canais Desimpedidos e Camisa 21 para cumprir essa missão, levando um conteúdo único que traz o entretenimento para o mundo do futebol. Com a expertise e a influência de serem os maiores canais sobre futebol no Brasil, ficou reservada a eles a tarefa de promover uma maior conexão entre os torcedores e a Seleção Brasileira, além de inspirar uma nova geração de desportistas, sejam eles profissionais ou amadores, para o futuro do país. A estratégia trouxe resultados, atingindo mais de 21 milhões de pessoas nas redes sociais e registrando recordes de vendas de camisas em toda a nossa história.



**NWB
X
COPA DO
MUNDO**

**Oito times da
Supercopa
Desimpedidos**

uniformizados com as
coleções das seleções
patrocinadas pela Nike.

**Influenciadores
da NWB** cobrindo
a Copa do Mundo
direto do Catar.

+ 300 conteúdos
produzidos
exclusivamente para a
Copa pelos canais.

**+ 30 milhões de
pessoas alcançadas**
pelos conteúdos
produzidos pela NWB.

3

GOVERNANÇA CORPORATIVA

CAPITAIS
RELACIONADOS



OBJETIVOS
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL (ODS)



ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-9 | 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26

O ano de 2022 foi importante para nossa Governança Corporativa, fundamentada por políticas que norteiam a conduta e atuação de todo o time, independente de cargo ou nível hierárquico.

Por essa razão, o Grupo SBF é listado no Novo Mercado da B3, reflexo de uma atuação alinhada às melhores práticas e ao compromisso com a Governança Corporativa e transparência nas relações com todos os *stakeholders*.

Com o objetivo de reforçar a atuação e mensagens importantes da nossa área de *Compliance*, promovemos uma jornada anual de treinamentos e desenvolvimento intenso para os colaboradores, inclusive para a alta direção, aplicados a todas as empresas que compõem o Grupo.

Essa agenda avança para 2023 com novas propostas, unindo capacitações das temáticas de Diversidade e Inclusão e trazendo discussões muito relevantes tanto para o Grupo como para a sociedade.

SAIBA MAIS SOBRE NOSSOS ESTATUTOS E POLÍTICAS EM:

› <https://ri.gruposbf.com.br/governanca-corporativa/estatuto-e-politicas/>

Canal Confidencial

GRI 2-25

Para manter a transparência e o diálogo aberto com os públicos com os quais nos relacionamos, nosso Canal Confidencial está em constante evolução.

O canal é gerido por uma empresa terceira, especialista na gestão de riscos, que garante a idoneidade e confidencialidade de todos os casos.

As denúncias de violações ao Código de Ética, demais políticas internas ou legislação, podem ser feitas de forma anônima ou com identificação, conforme preferência do próprio denunciante. Estas denúncias são coletadas pela consultoria responsável e encaminhadas para o Grupo SBF, garantindo confidencialidade ao processo.

Em seguida, o relato prossegue para a área de *Compliance*, que revisa o incidente, apura os fatos e recomenda as ações a serem tomadas pela liderança responsável e as áreas envolvidas. Cada caso analisado poderá ter eventuais sanções proporcionais, que variam de medidas disciplinares, transferências, desligamento do colaborador, encerramento do contrato vigente ou encaminhamento junto às autoridades competentes, quando cabível, entre outras ações que forem julgadas necessárias pelo Comitê avaliador.

Os casos podem, também, resultar em treinamentos como forma de evitar futuras violações.



GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 205-3 | SASB CG-MR-230a.1

A Gestão de Riscos estabelece regras com o objetivo de reduzir a exposição do Grupo perante externalidades negativas que possam afetar seus resultados, processos ou reputação.

A Companhia implementou uma Política de Gestão de Risco em 2019 que se mantém vigente para identificar, avaliar, tratar, monitorar e comunicar seus principais riscos.

Assim, somos capazes de mitigar impactos negativos sobre nossa operação e estratégia, além de apoiar na tomada de decisões. Essa estrutura é responsabilidade do Comitê de Auditoria e envolve as áreas de Auditoria Interna, que avalia a estrutura de gestão e audita processos da área de Compliance, que faz a implantação, manutenção e

disseminação da cultura de riscos, e a área de Negócios, responsável pela gestão contínua dos riscos.

Parte essencial para a incorporação dessa cultura é a constante promoção de treinamentos de compliance, como ações de desenvolvimento que complementam a formação de nossos colaboradores.

Em 2022, diversos encontros contemplaram temas como: conflito de interesses e gestão de terceiros para líderes do Grupo SBF, prevenção ao assédio moral e sexual, aberta a todos, além de quatro webséries nas plataformas de treinamento Trilhas e Gymnasium (saiba mais na pág. 49) para fortalecer ainda mais essa difusão de conhecimento.

LGPD

SASB CG-MR-230a.1

Os processos de segurança, proteção e acesso de dados estão sendo constantemente aperfeiçoados para garantir a privacidade de todos que confiam a nós os seus dados, sendo eles colaboradores, clientes, fornecedores e todos que de alguma forma impactam ou são impactados em nossa cadeia de operações. Como parte dessa estrutura em constante evolução, realizamos treinamentos com os colaboradores em nossa plataforma de treinamentos, o Gymnasium, focando cada vez mais no avanço dessa pauta.

Esse processo envolveu colaboradores de todos os níveis hierárquicos, na conscientização de boas práticas de segurança por meio de exemplos situacionais e cotidianos.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 | 2-12 | 2-13 | 2-23

Como integrantes da lista de empresas do Novo Mercado da B3, refletimos nossa responsabilidade corporativa, entre as companhias comprometidas com seus colaboradores, clientes e a sociedade, seguindo os padrões do Código Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Além desses padrões, a Companhia dispõe do seu próprio Estatuto Social, Políticas, Códigos e Regimentos Internos para garantir as boas práticas de governança.

Composição da Alta Liderança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 405-1 | SASB CG-MR-330a.1

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com o Estatuto Social do Grupo SBF, o Conselho de Administração (CA) é composto por sete membros efetivos e até sete suplentes, que exercem mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição, levando em consideração seu desempenho, experiência e assiduidade nas reuniões.

A substituição de conselheiros, por quaisquer motivos, é deliberada em Assembleia Geral convocada pelo CA.

São os membros do Conselho que escolhem o Presidente e o Vice-Presidente, sendo que o mais alto cargo do CA e da Diretoria Executiva, Diretor-Presidente, não podem ser assumidos pela mesma pessoa.

Conforme definição do Regulamento do Novo Mercado, no mínimo dois membros do CA são conselheiros independentes.

As reuniões do Conselho de Administração acontecem ordinariamente a cada trimestre, sendo possível a sua convocação a qualquer tempo quando necessário.

Considera-se válida a reunião que se encontrem todos os membros do CA, física ou remotamente. Em suas deliberações cada membro tem direito a um voto, inclusive o Presidente.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO EM 2022*

Sebastião Vicente Bomfim Filho
Presidente do Conselho

Márcio Luiz Simões Utsch
Membro Efetivo

Fersen Lamas Lambranh
Vice-Presidente do Conselho

Caio Myrrha de Toledo Cesar
Membro Suplente

German Paquale Quiroga Vilardo
Membro Independente

Lucas Mota Oliveira Ebaid
Membro Suplente

Luiz Alberto Quinta
Membro Independente

Rizza Furletti Bomfim
Membro Suplente

João Henrique Braga Junqueira
Membro Efetivo

Tiago Pedro Cordeiro de Andrade
Membro Suplente

Larissa Furletti Bomfim
Membro Efetivo

* Em 2023, realizamos uma nova eleição em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária (AGOE) para o Conselho de Administração da Companhia. A nova composição do quadro pode ser consultado [aqui](#).

DIRETORIA EXECUTIVA

A Diretoria Executiva conta com oito diretores que podem acumular cargos (exceto Diretor-Presidente). Eles são eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração, possuem mandatos de dois anos e possibilidade de reeleição.

Os diretores são responsáveis pela administração dos negócios a eles competentes. Faz parte da competência do Conselho de Administração a avaliação de desempenho dos Diretores da Companhia.

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA

Pedro Zemel

Diretor-Presidente

José Luís Salazar

Diretor Financeiro e de Relações com Investidores

Paula Nader

Diretora de Marketing e SBF Ventures

Ari Carmona

Diretor de Tecnologia*

Diego Freitas

Diretor *Supply Chain**

Melissa Guimarães

Diretora de *People**

Gustavo de Lima Furtado

General Manager Centauro

Karsten Koehler

General Manager FISIA

* Não estatutário



COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

O Grupo SBF conta com três Comitês de Assessoramento que auxiliam o Conselho Administrativo em diversas frentes.

Comitê de Auditoria (COAUD) – Acompanha as atividades da área de *Compliance*, auditoria, controles internos e de riscos da Companhia. É responsável pelo recebimento, avaliação e determinação de medidas cabíveis a denúncias internas e externas. Também é de sua competência a avaliação da integridade dos relatórios financeiros do Grupo SBF, além de acompanhar o aprimoramento de políticas internas.

Comitê de Transformação Digital, Produtos e Serviços (CODIG) – Vinculado ao Conselho Administrativo, o CODIG assessora no monitoramento e análise de tendências tecnológicas, inovações, além de avaliar os projetos e iniciativas já encaminhados dentro da Companhia.

Conselho de
Administração

Diretoria Executiva

Comitês de Assessoramento

Comitê de Auditoria (COAUD)

Acompanha a conformidade com as práticas legais das áreas de *compliance*, auditorias internas e de controle de riscos da Companhia. Também avalia, continuamente, os relatórios financeiros da empresa.

Comitê de Transformação Digital, Produtos e Serviços (CODIG)

É de competência desse Comitê a constante atualização do CA sobre tendências tecnológicas de produtos e serviços, além de acompanhar projetos dessa área em andamento na Companhia.

Comitê de Pessoas, Ambiente e Remuneração (COPAR)

Para assegurar a compatibilidade dos objetivos estratégicos, de crescimento e resultados, esse comitê avalia a estrutura organizacional da empresa, auxiliando na implementação de melhorias, aperfeiçoamentos de políticas e planos de sucessão.

Comitê de Pessoas, Ambiente e Remuneração (COPAR) – O objetivo desse comitê é o assessoramento do CA para melhoramentos na gestão de pessoas, do ambiente de trabalho e dos parâmetros de remuneração dentro da Companhia. Fica sob sua responsabilidade auxiliar, propor melhorias e acompanhar programas e processos na área de Pessoas do Grupo SBF.

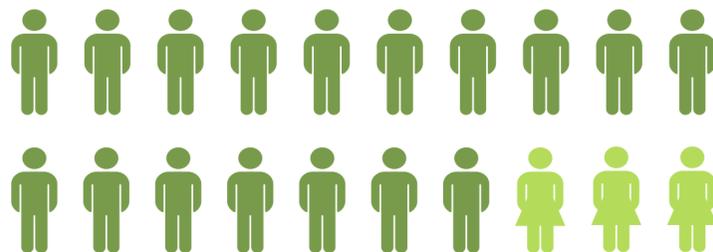
Os Comitês respondem apenas ao Conselho de Administração do Grupo SBF e são compostos por no mínimo três membros, com mandatos de dois anos de duração, passíveis de reeleição.

Ao final de 2022, foi instalado o Comitê de Expansão, Reformas e Inovações de Lojas (CERIL). Seu objetivo é assessorar o Conselho de Administração e apoiar o Diretor-Presidente no acompanhamento, supervisão e implementação de estudos, análises, estratégias e projetos de expansão, reformas e inovação em lojas físicas das empresas controladas pela Companhia.

Sua atuação entrou em vigor no início de 2023, sendo composto por três membros com mandatos de dois anos, além do Diretor-Presidente, que é membro permanente do Comitê.

Os encontros dos Comitês ocorrem quatro vezes ao ano, conforme estipulado pelos regimentos internos, e extraordinariamente quando convocados. Pelo menos uma vez ao ano é realizada uma autoavaliação de suas atividades e a avaliação individual de cada um de seus membros.

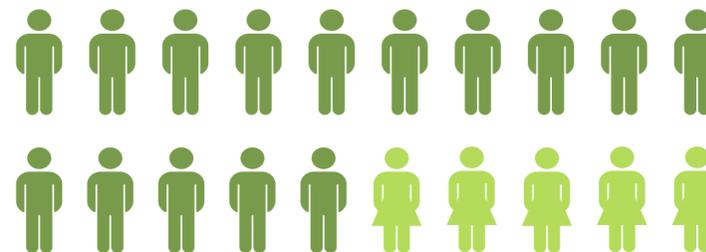
CONSELHO (GÊNERO)



82% homens

18% mulheres

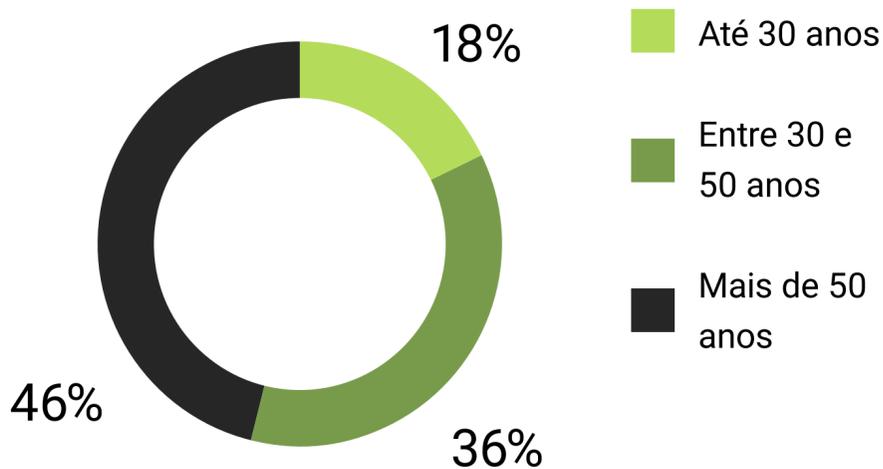
DIRETORIA (GÊNERO)



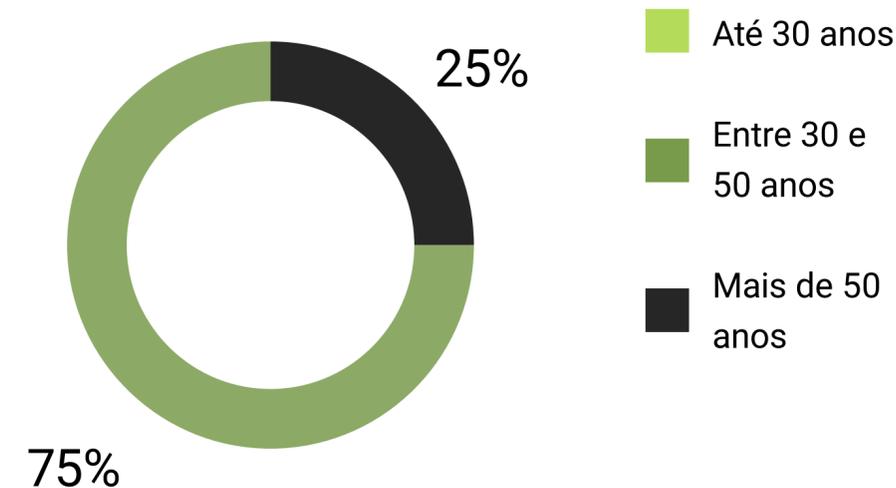
75% homens

25% mulheres

CONSELHO (IDADE)



DIRETORIA (IDADE)



Melhores práticas

GRI 2-9 | 2-18 | 2-19 | 2-20 | 2-23 | 2-24

SELEÇÃO E INDICAÇÃO

Contamos com uma política de indicação, aprovada pelo Conselho de Administração, para nortear os procedimentos de indicação e seleção de membros do CA, Comitês de assessoramento e Diretorias estatutárias do Grupo SBF, assim como de membros da administração estatutária ou com função similar de sociedade controlada pela Companhia.

O objetivo é trazer imparcialidade na escolha dos membros desses órgãos, visando agregar perfis diversos no que diz respeito a aspectos culturais, de faixa etária e identidade de gênero, além da qualificação profissional e acadêmica. Todos eles passam por análises para verificação de integridade.

Ao final de cada mandato os membros são avaliados, de acordo com as regras de cada órgão, a fim de verificar seu desempenho e a possibilidade de reeleição.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Órgão essencial dentro do Grupo como tomadores de decisão, o Conselho de Administração promove anualmente, com o objetivo de aprimorar continuamente a sua efetividade, uma avaliação formal de seu próprio desempenho, do desempenho da Diretoria Executiva, de seus membros individualmente e dos Comitês atrelados ao CA.

A prática de avaliação de desempenho é parte importante da boa governança corporativa, pois visa sempre o melhor desempenho da empresa, maior transparência e foca numa gestão eficiente.

A reeleição dos membros da alta liderança é permitida pelo Estatuto Social que rege a Companhia, mas ela depende diretamente, e não unicamente, dessa avaliação para poder acontecer.

REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração se aplica a membros do Conselho de Administração, Diretoria estatutária e dos Comitês de assessoramento, bem como membros de órgão da administração estatutária ou com função similar de sociedade controlada pela Companhia.

A determinação da remuneração geral é decidida em Assembleia Geral do Conselho de Administração para fixar os honorários mensais individuais de cada cargo, tanto do próprio CA, como das diretorias, membros de comissões e administração, sendo proporcionais às respectivas atribuições e responsabilidades.

São consideradas, para a formulação desses honorários, as melhores práticas do mercado, quando necessário tendo apoio de assessoria externa para mais assertividade. Para diretores executivos, por exemplo, a remuneração é um atrativo de retenção, para membros que exercem mais de uma função, o honorário também é diferenciado. Para isso também leva-se em conta a remuneração fixa e variável de cada cargo, como: bônus, participação nos lucros e benefícios.

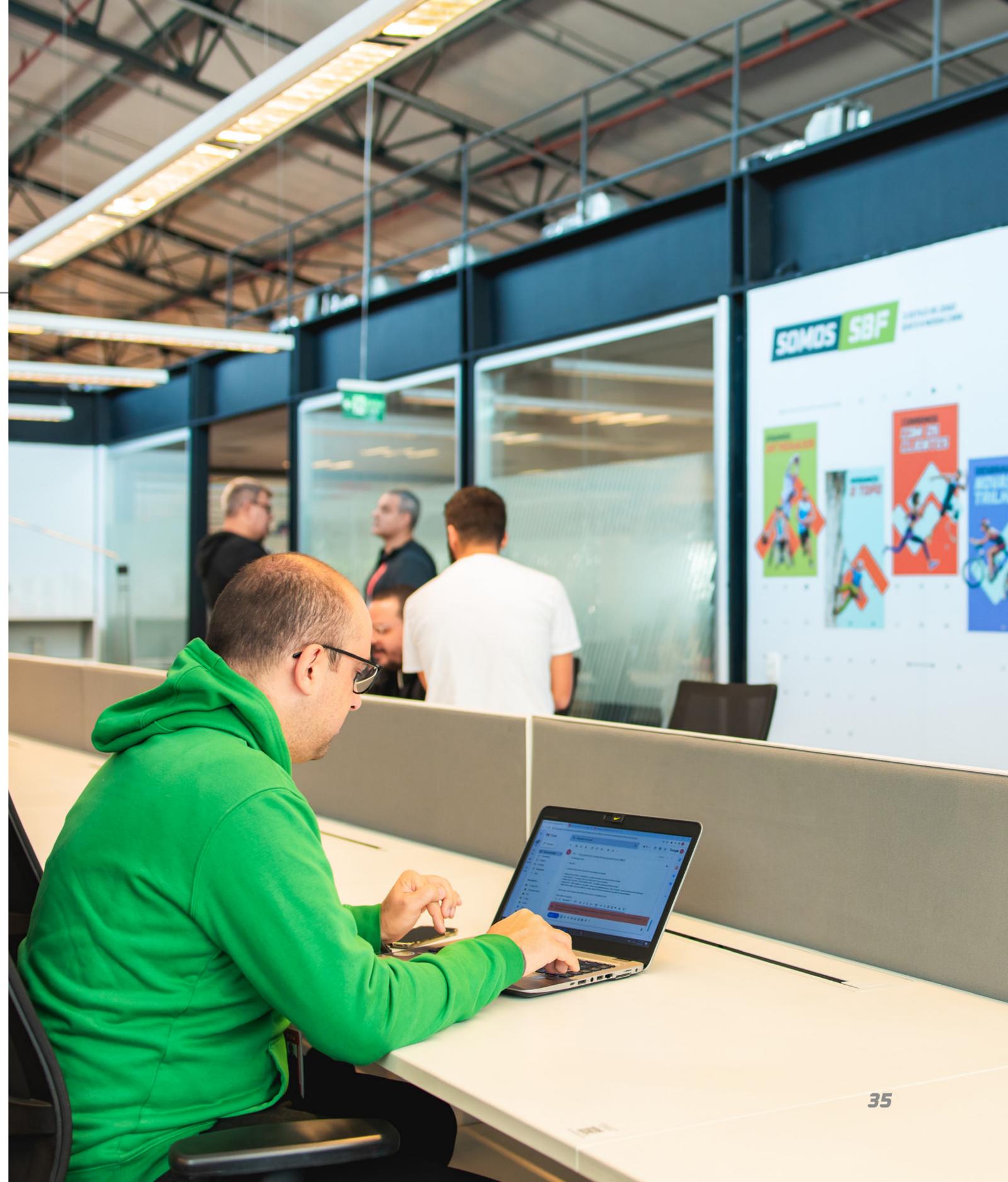
4

DESEMPENHO FINANCEIRO

CAPITAIS
RELACIONADOS



OBJETIVOS
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL (ODS)



CENÁRIO

O ano de 2022 trouxe muitos desafios no cenário macroeconômico mundial. No âmbito nacional não foi diferente: nos deparamos com um ambiente de instabilidade econômica e política que afetaram o consumo.

A alta inflação no primeiro semestre e o crescimento dos juros durante o ano também foram fatores cruciais que impactaram o dia a dia da população, diminuindo seu poder de compra.

Segundo o levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, o acumulado da inflação foi 5,79% e a taxa Selic 13,75%.





RESULTADOS CONSOLIDADOS

GRI 201-1

O ano de 2022 foi marcado por um forte crescimento e rentabilidade da FISIA. As estratégias de investir nos canais *Direct to Consumer* (DTC) e na operação digital *nike.com.br*, têm trazido os resultados positivos esperados.

A instabilidade da cadeia global de suprimentos afetou o desempenho esperado da Centauro para o ano. No entanto, fechamos o quarto trimestre de 2022 com recorde de vendas e uma alta de 23% com relação ao ano anterior.

Assim, encerramos o ano de 2022 com resultados positivos para o Grupo SBF como um todo. Miramos o topo, e vamos continuar atentos aos movimentos do mercado e da sociedade para poder oferecer sempre os melhores produtos, serviços e experiências para todos os apaixonados pelo esporte.

2021

Receita Bruta

R\$ 6.389.593

EBTIDA (ex-IFRS) ajustado

R\$ 482.508

Margem EBTIDA
(ex-IFRS) ajustada

9,5%

Lucro Líquido
(ex-IFRS) ajustado

R\$ 471.863

2022

Receita Bruta

R\$ 7.855.839

EBTIDA (ex-IFRS) ajustado

R\$ 468.936

Margem EBTIDA
(ex-IFRS) ajustada

7,5%

Lucro Líquido
(ex-IFRS) ajustado

R\$ 206.493



5

NOSSO TIME

CAPITAIS
RELACIONADOS



OBJETIVOS
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL (ODS)

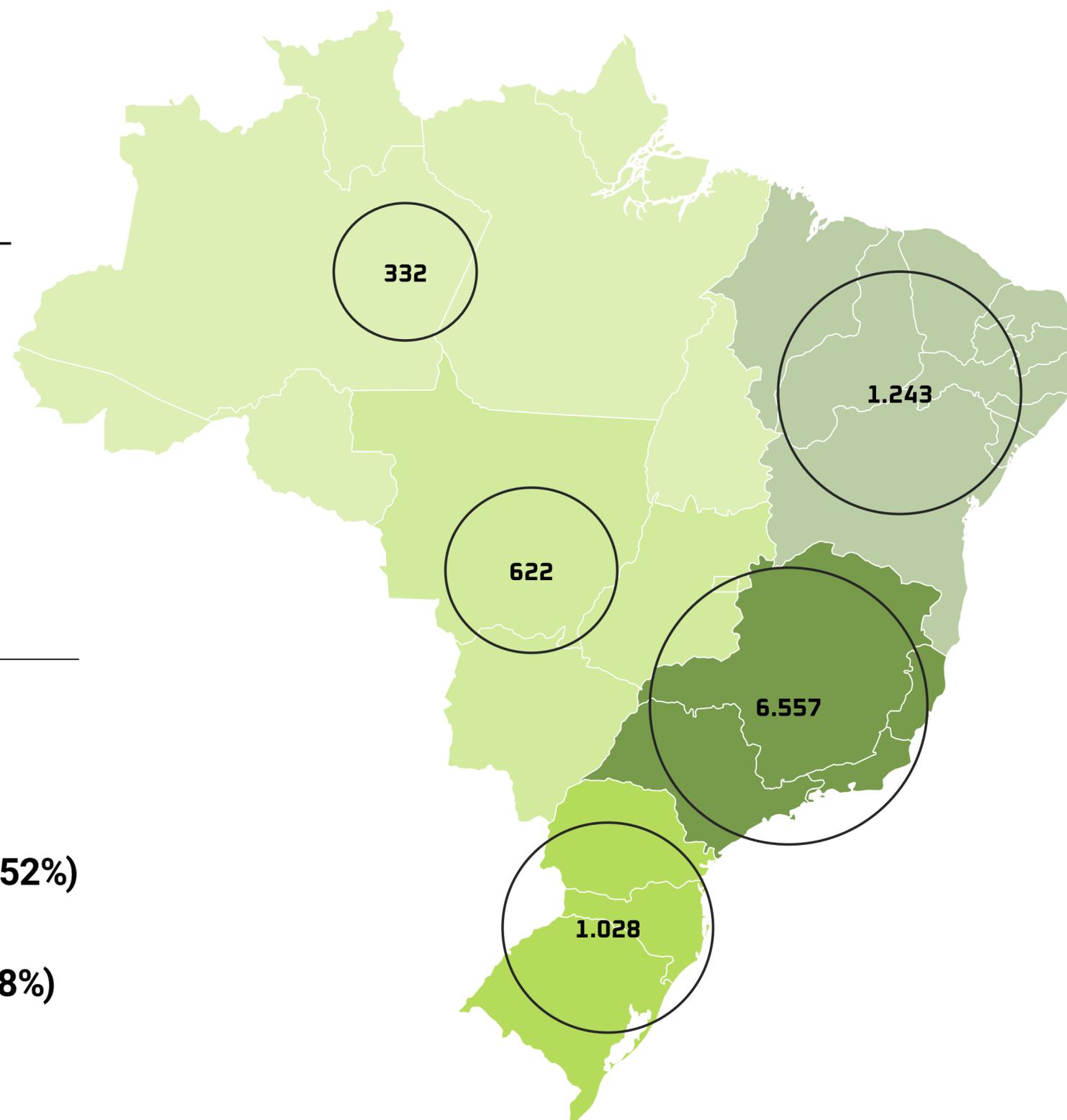


COLABORADORES

GRI 2-7 | 2-8 | 2-30 | 401-2

Ao longo de 2022, contamos com 9.782 colaboradores do Grupo SBF, os quais chamamos de atletas internamente. Um time que jogou entrosado e com paixão no decorrer do ano, movido pela vontade de transformar vidas por meio do esporte.

100% dos colaboradores contratados pelo regime CLT estão atrelados a um sindicato



COLABORADORES EM 2022



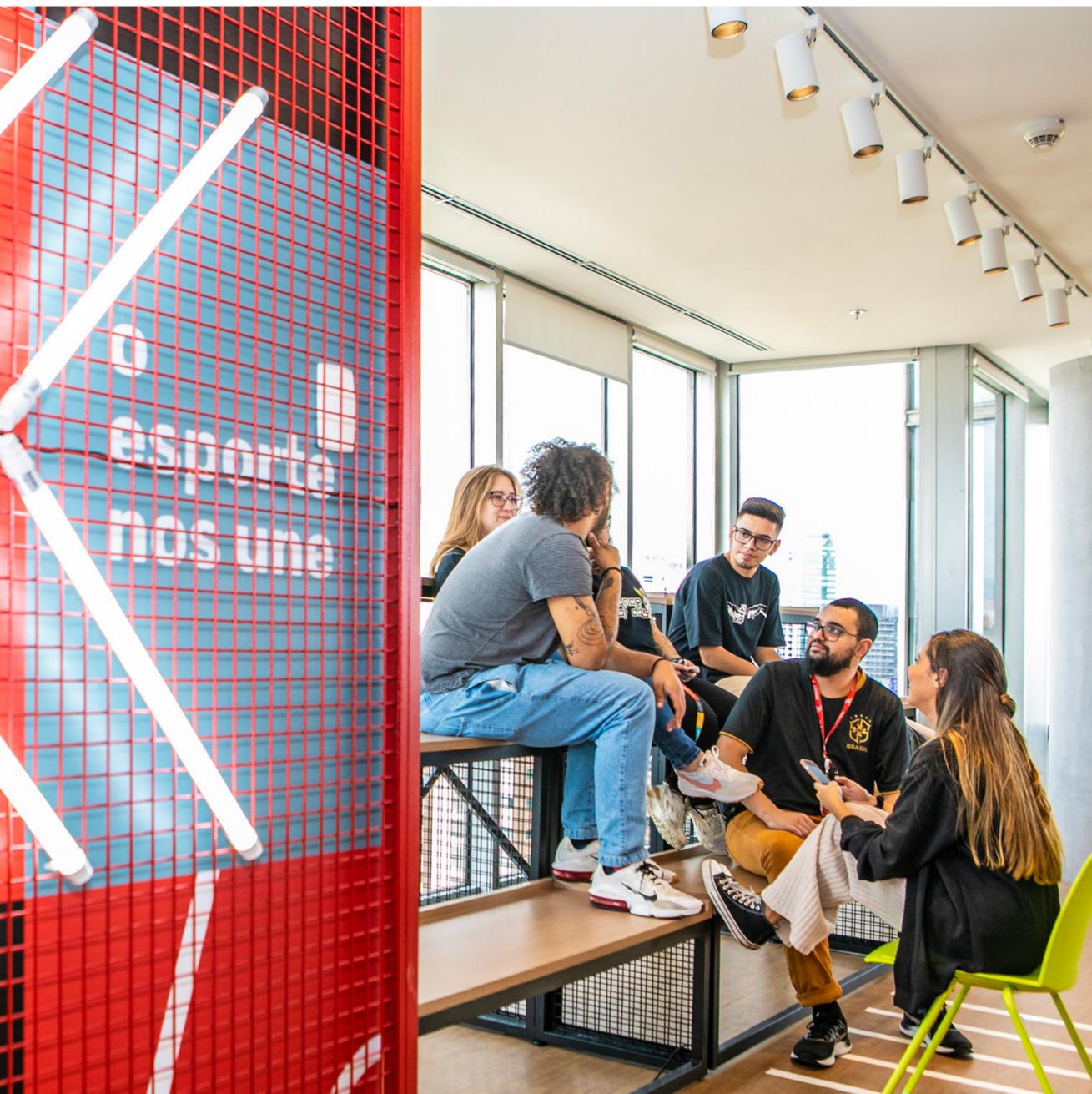
9.782 colaboradores engajados no fomento à prática esportiva no Brasil



5.105 mulheres (52%)



4.677 homens (48%)



COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL

| | FEMININO | MASCULINO | ABAIXO DE 30 ANOS | ENTRE 30 E 50 ANOS | ACIMA DE 50 ANOS |
|------------------------|----------|-----------|-------------------|--------------------|------------------|
| CEO | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% |
| VP | 29% | 71% | 0% | 57% | 43% |
| Diretor | 25% | 75% | 0% | 100% | 0% |
| Gerente | 41% | 59% | 8% | 90% | 2% |
| Coordenador | 50% | 50% | 26% | 72% | 2% |
| Supervisor | 54% | 46% | 48% | 52% | 0% |
| Gerente de loja | 43% | 57% | 19% | 80% | 1% |
| Operação | 54% | 46% | 71% | 28% | 1% |
| Consultor | 15% | 85% | 23% | 73% | 4% |
| Especialista | 35% | 65% | 33% | 66% | 1% |
| Analista | 47% | 53% | 51% | 48% | 1% |
| Assistente | 55% | 45% | 67% | 31% | 2% |
| Estagiário | 67% | 33% | 100% | 0% | 0% |
| Aprendiz | 62% | 38% | 100% | 0% | 0% |

CULTURA E VALORES

GRI 2-7 | 2-25 | 2-29

Desde 2021, evoluímos na solidificação de uma cultura única, que define nossa unidade como Companhia e pluralidade enquanto ecossistema. Assim, unimos as potencialidades e individualidades de todas as nossas unidades de negócios, e encontramos os objetivos comuns que hoje formam a cultura organizacional, nos direcionando na conquista de nossos objetivos.

Como nascemos e corremos pelo esporte todos os dias, juntos, formamos uma Companhia que valoriza a colaboração e o trabalho em equipe. Por isso, a construção coletiva foi um pilar fundamental para determinar os processos que auxiliaram nessa evolução.

A partir de uma pesquisa com colaboradores, mais conversas com líderes e equipes multidisciplinares de diversas áreas do Grupo, identificamos os elementos que traçaram o caminho para a materialização da cultura e os valores inerentes aos nossos negócios.

Eles influenciam a tomada de decisão da Companhia, direcionam as estratégias de crescimento dos negócios e as ações de quem joga conosco.





Em 2022, consolidamos esse processo de definição e disseminação dos valores da Companhia. Entendemos o que nos guiava e norteava o caminho a ser percorrido em conjunto, os valores inegociáveis para a atuação de todos os colaboradores e colaboradoras que constroem o dia a dia do Grupo, mesmo que em empresas e áreas de atuação muito diferentes.

Esse processo nos trouxe mais clareza de como cada colaborador deve atuar na construção do ecossistema do esporte e um ganho em proximidade e entrosamento ainda maior.

No ano, também tivemos uma conquista inédita com a implementação total da plataforma de comunicação interna do Grupo SBF, o Workplace. Passamos por um amadurecimento na estratégia de utilizar a comunicação interna como ferramenta de engajamento, para que os colaboradores possam produzir e compartilhar conteúdo com todos os seus colegas.

A ferramenta permitiu observarmos uma movimentação e interação ativa das pessoas compartilhando mais assuntos, o que gerou melhoria em nossa comunicação interna. A plataforma representa também um ambiente de reconhecimento e compartilhamento de conquistas, aumentando assim o sentimento de pertencimento e acolhimento que buscamos entre todos os colaboradores.

No Workplace estão centralizadas todas as informações organizacionais em um só lugar, facilitando uma consulta posterior entre conversas, com a possibilidade da divisão entre grupos de conversas públicas e privadas, como chats de áreas, projetos específicos ou eventos corporativos.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 2-7 | 3-3 | 405-1 | SASB CG-MR-330a.1

Entendemos a necessidade de dedicar esforços para a concretização de um ambiente plural. Acreditamos que a diversidade dos nossos colaboradores e colaboradoras impulsiona um ambiente de respeito e inclusão, além de contribuir com novas perspectivas e resultados, agregando valor ao nosso ecossistema.

A diversidade dentro da Companhia resulta em uma pluralidade de pensamentos e argumentos que estimulam a criatividade e a resolução de problemas. Consultorias de reconhecimento internacional, como a McKinsey & Company*, demonstram em seus estudos que, além da justiça social atrelada a implantação de medidas de inclusão, a diversidade impacta também na performance das empresas.

Em 2022, criamos uma área de **Diversidade e Inclusão**, com um time de profissionais dedicados a enraizar uma cultura de respeito e criar espaços ainda mais inclusivos para acolher e integrar todas as pessoas que atravessam a história e espaços do Grupo SBF.

O início dos trabalhos focou no diagnóstico do cenário dentro da Companhia e na definição dos pilares estratégicos que estão guiando as ações afirmativas. Foram definidos quatro grupos prioritários, os quais estamos dedicando ações de letramento e conscientização, são eles: pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQPIA+ e mulheres. No entanto, consideramos também outros grupos em situação de vulnerabilidade social, como pessoas em situação de refúgio.

* Fonte: "A Diversidade como alavanca de performance", pesquisa publicada em 2018, elaborada pela consultoria McKinsey & Company.



LETRAMENTO SOBRE RACISMO ESTRUTURAL

Em 2022, promovemos um letramento para abordar o tema do racismo estrutural e suas manifestações na sociedade e no futebol, em conjunto com o Observatório de Discriminação Racial no Futebol. Com a presença de 300 colaboradores, o bate-papo contou com a participação do ex-árbitro Márcio Chagas, referência na luta antirracista no esporte, dentre outros convidados.

Para acolher a diversidade, eliminar barreiras e levar informação para nossos colaboradores, promovemos palestras e letramento ao longo do ano, como a palestra com Daniel Dias, nadador paraolímpico, e letramento com a Diáspora Black para nossos líderes. Para isso, contamos com as nossas plataformas de comunicação e treinamentos, como o Workplace e o Gymnasium, como forma de alcançar todos os colaboradores das unidades de negócios da Companhia.

As nossas lideranças têm papel fundamental nesse processo. Entender a responsabilidade da valorização da diversidade e da liderança inclusiva é pilar essencial do nosso posicionamento. **Trabalhamos para fazer do esporte um lugar para todas as pessoas.** Assim, buscamos acelerar a empregabilidade desses quatro grupos e fomentar a inclusão dentro e fora da Companhia.

Influenciar positivamente é um dos papéis que assumimos, e ser efetivamente inclusivos e diversos em todas as áreas e empresas do

Grupo é um dos objetivos traçados e o qual perseguimos incansavelmente. Acreditamos que o esporte é um lugar com grande potencial de integração. Por isso, queremos utilizar essa ferramenta para acelerar a inclusão de grupos minorizados também na sociedade civil, por meio da prática de esportes, consumo de produtos esportivos e voluntariado com foco em pessoas em situação de vulnerabilidade.

Mantemos aberto o diálogo com stakeholders para sensibilização dos colaboradores em temas que ainda resultam em preconceitos e discriminação na sociedade. Em 2022, promovemos a realização da Parada LGBTQPIA+ FISIA para celebração do orgulho de ser quem se é, com o encontro de colaboradores na Centauro da Avenida Paulista. Além disso, promovemos a extensão da licença paternidade – para homens cis e trans – para 30 dias.

ANTI-RACISMO

Faz parte da nossa cultura e dos nossos valores propiciar um ecossistema inclusivo e livre de preconceitos. Estamos trabalhando com todos os nossos colaboradores para uma sensibilização sobre o racismo com o objetivo de eliminar preconceitos.

O letramento racial também faz parte dessa desconstrução. Nele, entendemos como o racismo está presente na nossa sociedade e o que podemos fazer, enquanto cidadãos, para mudar isso em nosso entorno, construindo uma sociedade com mais equidade.

EVENTOS DE SENSIBILIZAÇÃO D&I

Utilizamos nossas plataformas de desenvolvimento para potencializar a valorização da diversidade

- 17 eventos internos com temas ligados a Diversidade e Inclusão como: racismo, pessoas em situação de refúgio, pessoa com deficiência e assédio;
- 27 horas de sensibilizações.

DESENVOLVEDORAS PRETAS

Em parceria com o Projeto Mais1Code, estruturamos uma iniciativa de inclusão de mulheres pretas em situação de vulnerabilidade social. Nele, oferecemos bolsas de estudo em tecnologia para formação de desenvolvedoras.

Em um período de dez meses, 20 mulheres aprendem e desenvolvem linguagens de programação e focam na sua carreira profissional. O Grupo SBF acompanha esse engajamento e progresso e tem a possibilidade de oferecer, ao final do curso, oportunidades dentro da Companhia para as participantes.

FEIRAS DE EMPREGABILIDADE

Nosso time de Talent Acquisition está atento a participação e empregabilidade de pessoas pertencentes a grupos minorizados

- Quatro eventos para inclusão de pessoas pertencentes a grupos minorizados;
- + 13 pessoas trans contratadas;
- Feira de Empregabilidade voltadas para pessoas com deficiência e com vagas abertas para o Grupo SBF.

GESTÃO DE CARREIRAS

GRI 2-7

Olhar para os nossos colaboradores e impulsionar seu crescimento é investir no presente e futuro da Companhia. Em 2022, mantivemos o foco no desenvolvimento contínuo e na capacitação de potencialidades das pessoas que fazem parte do nosso time.

Gestão de Talentos

ONBOARDING

O Aquecimento SBF é o primeiro contato dos novos colaboradores com o nosso ecossistema visto por dentro. Dessa forma, eles já têm condições de chegar jogando entrosados com os nossos times. Esse *onboarding* conta com visitas aos Centros de

Distribuição (CDs) da Centauro e FISIA, com o objetivo de conhecer toda a nossa cadeia produtiva, ciclos de operações e logística.

Também contam com a vivência em loja, Centauro ou Nike, acompanhados por um padrinho ou madrinha que os apoiam nessa jornada de interação com o principal foco das varejistas do Grupo SBF, nossos clientes. Durante essa experiência, conhecem todas as áreas e a execução de suas respectivas atividades.

Já com essa bagagem os novos colaboradores têm uma vivência completa em torno da cadeia de valor do negócio, aumentando suas chances de sucesso na Companhia.



CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO (CDS)

Os times dos CDs têm, ainda, a oportunidade de conhecer mais sobre o Grupo SBF desde a sua história, posicionamento no mercado, ciclo de negócio e cultura, por meio de uma dinâmica gamificada. Durante esse processo, eles são desafiados a responderem questões que colaboram para o seu processo de aprendizagem, o que auxilia no engajamento com seus times e com a Companhia.

PROGRAMA DE INDICAÇÃO

Jogando juntos somos mais fortes, por isso, contamos com um programa de indicação para nossos colaboradores de tecnologia que os estimula a fazerem parte do processo de composição dos nossos times.

Buscamos estruturar um sistema de indicação para participação mais ativa no crescimento da Companhia, reduzindo o tempo e custos dos processos seletivos, trazendo candidatos qualificados, além de beneficiar aqueles que auxiliaram nesses processos. Os colaboradores que indicaram candidatos que foram contratados e permaneceram na Companhia por no mínimo um ano, recebem bonificações.



RECONHECIMENTO POR TEMPO DE CASA

CENTAURO | FISIA

Nosso capital humano é a essência do Grupo SBF e o cerne de nossos projetos e iniciativas que formam o ecossistema do esporte.

Por isso, para promover o sentimento de pertencimento e orgulho em fazer parte da Companhia, reconhecemos os colaboradores de loja que se dedicam por longos períodos nos pontos de vendas. A cada cinco

anos completos de empresa, nossos atletas são reconhecidos com um pin, uma carta e um ritual de entrega realizado pelo Gerente Regional da Centauro ou pelo Regional Development Manager da FISIA, reforçando o engajamento dos colaboradores e contribuindo no orgulho de pertencimento, sendo referência e atuando na longevidade para os demais atletas.

TALENT ATTRACTION

Uma das etapas mais importantes durante o processo seletivo é a etapa de entrevistas. Por isso, em 2022, a Centauro promoveu o chamado Projeto Escalação de Talentos, que capacitou gerentes e supervisores das lojas na condução das entrevistas para a escolha de candidatos mais aderentes ao perfil da nossa cultura e valores, além de oferecer aos candidatos uma melhor experiência.

Dessa forma, fazemos escolhas com maior precisão, agilizamos os processos e reduzimos o *turnover*, visto que nossas escolhas serão mais assertivas, garantindo mais autonomia para as lideranças das lojas.

Como característica do varejo, as lojas Centauro e FISIA passam por épocas sazonais de maior fluxo de consumidores em loja e, com o objetivo de manter nosso nível de serviço, nos meses de novembro e dezembro, fazemos contratações extras para mantermos nossa qualidade e agilidade no atendimento.

Em 2022, a Centauro contou com 1.340 contratações extras nesses dois meses de maior demanda, a FISIA realizou 600 contratações extras para um período de 15 dias e os Centros de Distribuição do Grupo SBF contrataram 720 colaboradores por 90 dias. Todos os temporários são contemplados com vale transporte ou fretamento, vale alimentação ou alimentação no local, além da possibilidade de efetivação.

**LOJAS
CENTAURO**

**Abertura de
16 lojas**
Seis inaugurações e dez reformas

**LOJAS
FISIA**

**Abertura de
12 lojas**
Primeira loja Nike no Maranhão, Paraíba e Santa Catarina



PROJETO PART-TIME

Projeto piloto para a contratação de profissionais de meio período, que podem contribuir em nossos processos, principalmente em datas de grande fluxo nas lojas, além de possibilitar um complemento de renda para as famílias.



MAPEAMENTO DE POSIÇÕES CRÍTICAS

O objetivo do mapeamento é a identificação de posições hierárquicas críticas e/ou difíceis de repor para nos anteciparmos às necessidades da Companhia. Dessa forma, estaremos mais preparados para possíveis mudanças, sem afetar o andamento de nossos processos.



TRANSEMPREGOS E TRANSPOR

Em parceria com essas duas consultorias, potencializamos a candidatura de pessoas trans no Grupo SBF. Com o cuidado de melhorar o acolhimento a todos, durante 2022, realizamos diversas sensibilizações com as lideranças e formalizamos a possibilidade do uso de nome social dentro da Companhia em todos os momentos e cadastros do colaborador.

Desenvolvimento

GRI 2-24 | 3-3 | 205-2 | 404-1 | 404-2 | 404-3

GYMNASIUM SBF

O Gymnasium é nossa universidade corporativa e uma das grandes conquistas de 2022, visto que é uma ferramenta de grande importância no estímulo da formação contínua de nossos colaboradores, e disponível para 100% dos colaboradores administrativos.

Oferecemos conteúdos relevantes para todos, em uma plataforma de livre acesso, constituindo-se como um *hub* de conhecimento, que favorece o desbravamento de novas trilhas e o protagonismo de cada colaborador.

Construído para sustentar a estratégia do negócio e fomentar os valores do Grupo SBF, acelerando o desenvolvimento dos nossos atletas, o Gymnasium também nos apoia na atração e retenção de talentos.

O projeto conta ainda com a parceria de uma plataforma de *upskilling*, que integra todo o conteúdo utilizado pelos colaboradores para seu desenvolvimento, como insights de habilidades, cursos, vídeos, artigos e projetos, além de combinar com oportunidades de crescimento que se encaixam em suas competências, atribuições e objetivos exclusivos.

A metodologia do Gymnasium SBF segue a filosofia de *lifelong learning* – educação continuada que permite aos colaboradores o desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades no seu tempo, uma vez que ela acontece de forma online a qualquer hora, em qualquer momento.

TEMAS ABORDADOS NO GYMNASIUM SBF



Somos SBF

Nossa História · Valores · D&I



Fundamentos – Processos

Processos · People · TRN Obrigatórios · Ferramentas



Cuidar é Nosso Esporte

Destinada ao conteúdo de Saúde e Bem-Estar



Modalidades

Conhecimento Técnico de acordo com a atividade que o atleta desenvolver



Arena Tech

Conteúdo técnico personalizado para os colaboradores de tecnologia



SBF LID

Conteúdo personalizado para a liderança



143
gestores treinados



576 horas
de treinamento



Adesão de
99%
do público alvo

SBF LID

O SBF LID é um programa focado no desenvolvimento e na capacitação dos nossos líderes. Parte essencial na construção do ecossistema, nossos gestores passam por diversos treinamentos e capacitações ao longo do ano na Academia de Líderes para se manterem alinhados com as estratégias do Grupo e serem capazes de motivar, empoderar e estimular seus times de forma comprometida com os objetivos da Companhia.

Oferecemos esse programa para promover o autoconhecimento e protagonismo destes profissionais. Dessa forma, forma estarão cada vez mais integrados entre si, engajados e conectados com os nossos propósitos formando uma gestão mais potente, mas também conscientes de seus perfis como líderes dentro de seus respectivos times.

Nele, cada um identificou seu perfil de liderança, sua essência como gestor e como trabalhar isso para implementar no seu dia a dia melhorias contínuas, envolvendo processos e sua atuação como profissional, Liderando Negócios, Inspirando Pessoas e Desenvolvendo o Ecossistema.

TRILHA

A plataforma Trilha teve mais um ano de bons resultados na formação e aperfeiçoamento de nossos colaboradores. Consolidada dentro do Grupo SBF, ela conta com grande aderência dos times Centauro e FISIA, tanto para colaboradores de lojas como dos Centros de Distribuição

Com treinamentos disponibilizados 100% de forma online, apresentamos conteúdos que reforçam nossa cultura, valores e como atuamos todos juntos para construir o ecossistema do esporte de dentro para fora, porque o melhor jeito de aprender é ensinando.

De forma gamificada, promovemos o acesso individual de cada colaborador na plataforma. Ali, ele pode assistir vídeos e participar de *quizzes* de conhecimentos.

Cada tarefa realizada vai acumulando pontos para aquele perfil, que podem ser consultados por outros colaboradores, agregando experiências e formando um time nacional da Companhia.

Esse centro de treinamento é dinâmico e construído pelos próprios colaboradores. Assim, promovemos também o senso de execução e o orgulho de pertencimento destes profissionais.

Todos têm acesso aos rankings e resultados das Trilhas, democratizando o acompanhamento da plataforma que conta com os chamados Navegadores, colaboradores sem cargo de liderança, que são responsáveis por engajar os times na aderência à plataforma.

TRILHA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Mais de 24 tópicos abordando temas relevantes sobre grupos minorizados, capacitismo, racismo, assédio.

TRILHA COMPLIANCE

Políticas internas de melhores práticas corporativas.

TRILHA SAÚDE E SEGURANÇA

Orientações sobre a saúde e segurança no trabalho de forma a preservar a integridade e saúde do atleta dentro da loja e durante o trabalho.

TRILHA PREVENÇÃO DE PERDAS

Conteúdos de orientação em casos de situações suspeitas dentro de loja.

TRILHA SOMOS SBF

Contamos sobre os valores que fundamentam a empresa e permeiam nosso jeito de ser.



As Trilhas voltadas especificamente para os colaboradores Centauro e FISIA contribuem para a produtividade dos colaboradores de lojas, consequentemente trazendo melhores resultados para a Companhia.



93%
Aderência



88%
Aderência



6.738
Colaboradores
participantes



995
Colaboradores
participantes



450
Aulas



227
Aulas

DESTAQUES ADMINISTRATIVO

Treinamento de Potencial

Tendo como público-alvo o *top management* da Companhia, como Vice-Presidentes, Diretores e Gerentes Executivos, o Treinamento Potencial visa a obtenção de líderes mais preparados para medir o nível de potencial dos colaboradores de seus respectivos times, e realizar o exercício de sucessão com maior assertividade.

A metodologia utilizada é o *learning agility* (agilidade de aprendizagem) que tem como objetivo desenvolver novas competências que passam a ser requeridas em funções de maior complexidade e responsabilidade, olhando especificamente para cinco agilidades: agilidade mental, agilidade com pessoas, agilidade com mudanças, agilidade com resultados e autoconsciência

Esse programa fomenta o treinamento sobre metodologias e técnicas para avaliar o potencial de cada colaborador e o mapeamento de movimentações futuras.

Em 2022, atingimos a adesão de 91% do público-alvo e *Net Promoter Score* (NPS) de 9,3, ficando 0,7 pontos atrás da nota máxima 10,0.

DESTAQUES LOJAS

Fábrica de Campeões

Seguindo um de nossos valores primordiais de que Somos Todos Capitães, o Programa Fábrica de Campeões é o primeiro passo, dentro da Companhia, para os colaboradores assumirem uma posição de liderança dentro das lojas.

Para a formação de talentos potenciais são oferecidas mentorias com grandes líderes do Grupo SBF ao longo de 12 meses, bem como conteúdos essenciais para habilidades de gestão, indispensáveis para as posições de liderança.

Durante o ano de 2022, foram selecionados 55 colaboradores para participar do programa, que atualmente conta com 95% de adesão. No fechamento desse ciclo, cada participante apresenta um projeto prático de aplicação para melhorias operacionais dentro das lojas. Os melhores projetos são compartilhados e aplicados nas demais lojas.

LOJAS



Mundial Centauro | FISIA

Programa de recompensas, individuais e coletivas, para metas atingidas durante a Copa do Mundo.



10h
de treinamentos

DESTAQUES SUPPLY

Saindo da Caixa

O programa de desenvolvimento Saindo da Caixa visa potencializar as habilidades de liderança da área de *Supply*, trazendo nossa cultura e valores para os Centros de Distribuição (CDs) e fortalecendo a estratégia de retenção e sucessão da Companhia.

Entre as iniciativas do programa que ocorreram durante 2022 estão: a facilitação de uma consultoria especializada que favorece trocas entre os participantes e a vivência dos conteúdos na prática.

A adesão foi marcante, atingindo 100% do público-alvo nas mais de 20 turmas abertas no ano. O programa atingiu a média de 9,5 de NPS (*Net Promoter Score*), sendo a nota máxima 10,0.

Ao final, o Grupo SBF oferece treinamentos para que todos os colaboradores, independente da área que atuam, estabeleçam metas e tracem uma trajetória próspera, contribuindo para o seu sucesso profissional e da organização. Os treinamentos foram realizados de maneira presencial, *e-learning*s ou treinamentos híbridos.

Em 2022, foram mais de cinco mil horas de treinamentos, que contaram com público 50,5% masculino e 49,5% feminino. Essas horas de treinamento computam uma média de 9,3 de NPS.

SUPPLY

4 encontros
All Hands com lideranças.

PitStop TV

Canal de TV corporativo exclusivo do time de *Supply* com notícias e interação com os colaboradores.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO LIDERANÇAS

| | |
|------------------------|--------|
| Diretor/Ger. Executivo | 64 h |
| Gerente | 48 h |
| Coordenador | 48 h |
| Administrativo | 25,7 h |

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR GÊNERO

| | |
|-----------|--------|
| Masculino | 13,2 h |
| Feminino | 14,2 h |



ENGAJAMENTO

Desenvolvido para dar mais visibilidade ao protagonismo individual e coletivo dos times de lojas, o engajamento.com é um portal para os colaboradores que atuam na linha de frente das unidades de negócio Centauro e FISIA. Nessa ferramenta, é possível compartilhar histórias inspiradoras e ações da Centauro ou FISIA em categorias como:



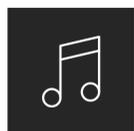
ACONTECE

Tudo o que rola dentro de cada unidade de negócio ou no Grupo



ESPORTE

Colaboradores que praticam alguma modalidade esportiva



CELEBRIDADES

Aqueles que tenham alguma habilidade como costura, cozinha, pintura, desenho, música, entre outras



D&I

Histórias de colaboradores que pertencem à grupos minorizados

Além disso, nessa mesma plataforma, podem-se buscar e pesquisar ações, campanhas e serviços do Grupo ou da unidade de negócio específica, fornecendo acesso e autonomia para acompanharem e participarem de ações na Companhia.



COOPERATIVA ATIVA

Há 25 anos, nasceu a Ativa SBF, instituição financeira cooperativa, criada e gerida pelos próprios colaboradores do Grupo SBF. O princípio base dessa instituição financeira cooperativa, é o mesmo de uma economia colaborativa em que os associados investem e acessam crédito de forma justa. A Ativa tem seus projetos estruturados em quatro pilares essenciais: Finanças, Esporte, Família e Educação.

Hoje, a Ativa SBF atua também como um clube de vantagens e disponibiliza diversas parcerias a seus associados.

Seguindo um de nossos pilares, a Ativa SBF auxilia os associados com até R\$ 350,00 com despesas educacionais.

As famílias dos colaboradores são contempladas com ações direcionadas também aos seus filhos, que recebem um presente quando nascem e um kit escolar completo, a partir dos quatro anos de idade. Apenas em 2022, 1.700 kits foram distribuídos para os filhos das famílias associadas a Ativa, impactando

diretamente na jornada escolar das crianças e jovens. No cuidado com o colaborador, destaca-se também as ações de apoio ao esporte, a vacinação contra a gripe (*Influenza*) e o projeto de educação financeira, que oferece consultoria financeira individual para quem quer organizar as finanças, sair das dívidas ou investir no seu futuro.

Em 2022, promovemos ações de apoio, que incluíram linha de crédito especial e doações, para os colaboradores que foram afetados pelas enchentes em Recife – PE e pelo ciclone na região sul do país, enviando doação em dinheiro e de itens básicos para essas famílias.

Outro destaque do ano foi a comemoração dos 25 anos da Cooperativa, em que foram realizadas diversas ações com premiações e reconhecimento da atuação conjunta dos associados. A comemoração foi encerrada com uma ação em parceria com a Social Skate, gerando uma doação para a construção da nova sede da ONG.



R\$ 3.845.043,33
economia total gerada para os
cooperados em diversas frentes



+ R\$ 13 milhões
de crédito liberado aos
associados, em 2022



+ R\$ 2,5 milhões
de investimento na cooperativa



+ 700 pessoas
(associados e dependentes)
com acesso e descontos nas
academias TotalPass



R\$ 94,5 mil
doados em auxílio
para associados

Ciclo de Desempenho

SASB CG-MR-310a.2

Assim como nos esportes, a avaliação de desempenho é fundamental para que possamos evoluir e melhorar nossos resultados. Olhar para trás e ver o que nos trouxe até aqui, e o que podemos fazer para aprimorar a gestão de desempenho dos nossos colaboradores, faz parte do que acreditamos como essencial na evolução da nossa Companhia.

Para isso, contamos com o Bola em Jogo. Presente e efetivo desde 2017, a iniciativa nos permite acompanhar nossos colaboradores, realizando avaliações de desempenho e o fornecimento de feedbacks contínuos, focando na carreira de quem está em campo conosco fazendo a bola rolar.

Com essa visão, dividimos com nossos colaboradores uma de nossas convicções mais importantes: a de que são eles os protagonistas de suas carreiras e de seu futuro. Para apoiá-los nesse processo, oferecemos feedbacks contínuos para que possam seguir evoluindo e alcançando melhores resultados a cada novo ciclo, assim como uma visão estruturada de forças e desafios.

Esse acompanhamento permite uma avaliação mais assertiva, mirando o topo e direcionando para resultados cada vez melhores e em sintonia com nossos valores.

O processo de avaliação de desempenho ocorre a cada seis meses, envolvendo gestores, pares, subordinados e clientes internos. Assim é possível obter um olhar completo sobre a atuação do colaborador no período avaliado.

Ao final do processo, cada um recebe um “mapeamento de desempenho” com os feedbacks e informações para trabalhar no seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

BOLA EM JOGO

100% dos colaboradores elegíveis* foram avaliados em 2022. Destes, **51%** são mulheres e **49%** homens.

* 2.658 colaboradores eram elegíveis à avaliação de desempenho.





OLHANDO PARA O FUTURO

GRI 401-1

Analisar nosso desempenho é um pilar importante para construirmos o futuro da Companhia. Outro aspecto essencial nessa construção é avaliar os potenciais que já temos dentro do Grupo. Em 2022, fizemos um mapeamento de todos os nossos talentos e desenvolvemos um plano de ação para conseguirmos potencializar suas carreiras na Companhia, bem como os resultados que trazem.

Com essas iniciativas, investimos na retenção de talentos e em planos de sucessão, dedicando atenção aos profissionais que já fazem parte do nosso time.

ROTATIVIDADE¹

| | NÚMERO DE CONTRATAÇÕES | NÚMERO DE DESLIGAMENTOS | TAXA DE CONTRATAÇÕES | TAXA DE ROTATIVIDADE |
|-------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|
| POR REGIÃO | | | | |
| Centro-Oeste | 234 | 371 | 38% | 60% |
| Nordeste | 384 | 625 | 31% | 50% |
| Norte | 128 | 217 | 39% | 65% |
| Sudeste | 2.553 | 3.221 | 39% | 49% |
| Sul | 497 | 855 | 48% | 83% |
| POR GÊNERO | | | | |
| Feminino | 2.023 | 2.712 | 40% | 53% |
| Masculino | 1.773 | 2.577 | 38% | 55% |
| POR FAIXA ETÁRIA | | | | |
| Menos de 30 anos | 2.746 | 3.716 | 44% | 60% |
| Entre 30 e 50 anos | 1.019 | 1.532 | 29% | 44% |
| Mais de 50 anos | 31 | 41 | 26% | 34% |

* O número de desligamentos engloba os colaboradores contratados para trabalho sazonal de final de ano de 2021 e consequentemente desligamento no começo do ano de 2022.

Trainee

CORPORATIVO

Em 2021, lançamos nosso processo seletivo para o programa de *trainee*, que atua no desenvolvimento dos nossos jovens talentos para assumirem grandes desafios como líderes no futuro.

Dos 15.571 inscritos, 164 passaram para a etapa de painel, dos quais metade eram mulheres, 48% se autodeclaravam não brancos e 35% deles se consideravam parte da comunidade LGBTQPIA+.

Ao final, foram selecionados dez profissionais, cujo acompanhamento aconteceu entre 2021 e 2022, uma vez que o programa possui 18 meses de duração.

No processo de desenvolvimento, eles foram alocados em suas áreas de interesses e passaram por mentorias, treinamentos formais, experiências em campo para conhecer a Companhia e se preparar para a apresentação de um projeto final.

LOJA

Assim como o *trainee* corporativo, o programa de *trainee* de loja tem como objetivo a seleção de talentos para formação de sucessores na liderança de lojas como supervisores e gerentes de loja.

Durante o ano de 2022, 21 candidatos passaram pelo programa, recebendo diversos treinamentos, e assim, potencializando suas habilidades de liderança e gestão, apoiando na construção de soluções para os desafios do dia a dia das lojas.

Essa edição do programa se estendeu por todo o território nacional, sendo que a distribuição dos participantes pelo Brasil foi: 64% na região sudeste, 18% na região centro-oeste, 9% nordeste e 9% na região sul.



Programa de Estágio

Em 2022, demos início ao nosso primeiro programa de estágio do Grupo SBF, com 30 vagas na Companhia. O processo seletivo atingiu a marca de três mil inscritos interessados em fazer parte do nosso time e os talentos escolhidos foram contratados em fevereiro de 2023.

Nessa seleção, passamos a aplicar critérios com o objetivo de trazer mais diversidade ao nosso quadro de colaboradores. Assim, trabalhamos para eliminar vieses inconscientes, garantindo que a oportunidade de ser parte do nosso time independa de gênero, raça ou formação em escolhas específicas.

O objetivo do programa é o desenvolvimento profissional desses jovens para que posteriormente ocupem posições de analistas dentro do Grupo.

PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ

Sempre em busca de jovens talentos para agregar no time de colaboradores, o Grupo SBF abre as portas para pessoas que estão em busca de uma primeira oportunidade para jovens de 16 a 22 anos.

Junto com o CIEE, Vocação e Espro, o programa tem como objetivo a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, contribuindo para sua evolução pessoal e profissional. Faz parte dessa formação os conhecimentos teóricos e práticos.

Em 2022, foram investidos R\$ 500 mil, por meio do CIEE, com 200 jovens capacitados para acesso ao mercado de trabalho e 21 bolsas de estudo universitárias para jovens negros.

PARCERIA COM A INSTITUIÇÃO GALENA

Para preencher as vagas na área de *Customer Success*, em 2022, foi desenvolvida uma parceria com a Galena, instituição que prepara jovens entre 18 e 24 anos, com formação em escola pública, para entrada ou recolocação no mercado de trabalho. O programa tem duração de 17 semanas e abrange uma série de tópicos, para que o jovem chegue na empresa preparado para os desafios do dia a dia.

Ao final do programa, a Galena disponibiliza ao Grupo SBF uma lista de jovens que se encaixem no perfil da Companhia para participação em um processo seletivo. A parceria foi iniciada em setembro de 2022 e já realizamos nossa primeira contratação.

Licença maternidade/paternidade

GRI 401-3

| LICENÇA PARENTAL 2022 | ♀ | ♂ |
|---|-------|-------|
| Colaboradores com direito a licença maternidade/paternidade | 5.113 | 4.680 |
| Colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade | 225 | 99 |
| Colaboradores que retornaram de licença maternidade/paternidade em 2022 | 143* | 96 |
| Taxa de retorno ao trabalho ** | 100% | 97% |

* Das 143 mulheres que retornariam de licença em 2022.

** Taxa de retorno = (Número total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença / Número total de empregados que deveriam retornar ao trabalho após a licença) x 100.



MOVIMENTA

O Esporte é o que nos move. Por isso, incentivamos a prática esportiva aos colaboradores, mesmo em horário de trabalho. Com o programa Movimenta oferecemos:

- Esporte *indoor*: com atividades em nossos escritórios;
- Esporte *outdoor*: aluguel de quadras próximas aos escritórios e transporte;
- *Look and feel*: todos os nossos espaços físicos são projetados com o DNA do esporte, seja para inspirar a ativação de campanhas sobre o tema ou para estimular a prática esportiva

Nossos escritórios têm o serviço de ginástica laboral para os colaboradores de Customer Success. Na FISIA oferecemos uma academia exclusiva funcionando todos os dias e que conta com o apoio profissional de *personal trainer*.

AÇÕES DE SST

- Campanhas de Outubro Rosa e Novembro Azul com produção de guias e isenção da coparticipação para exames preventivos;
- Campanha de vacinação contra meningite (CD Extrema – MG);
- Palestras voltadas ao tema de saúde e bem-estar durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

Saúde e Segurança do Trabalhador (SST)

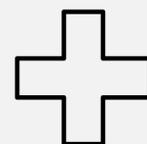
GRI 403-1 | 403-2 | 403-6 | 403-8

Dentro dos nossos locais de trabalho, contamos com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que garante a integridade física e mental dos colaboradores, além do cuidado com seus dados pessoais. Todos os nossos equipamentos passam por constantes avaliações pensando em potencializar o rigor em relação à segurança.

Para mitigar possíveis riscos associados a SST, seguimos evoluindo nos processos de prevenção de incidentes. Contamos com um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e elaboramos, constantemente, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

A Companhia também treinou um Comitê de Segurança, por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), habilitado a receber relatos de situações de risco. Ainda, contamos com uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que consiste em um conjunto de técnicas para identificar possíveis erros de manuseio com seus instrumentos de trabalho e como corrigi-los.

Para verificação de acidentes e incidentes utilizamos o Registro e Investigação de Incidentes (RIA), que possibilita a identificação de situações que possam causar danos à saúde dos colaboradores, do meio ambiente e/ou perdas materiais.



Todos os nossos colaboradores têm acesso a plano de saúde, assistência psicológica gratuita e de vacinas da gripe no local de trabalho a preço de custo.

6

GERAÇÃO DE VALOR PARA A SOCIEDADE

CAPITAIS
RELACIONADOS



OBJETIVOS
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL (ODS)





TRANSFORMAÇÃO POR MEIO DO ESPORTE

GRI 3-3 | 203-1 | 413-1

Em 2022, tivemos um investimento direto em projetos que fomentam a prática esportiva em diversas áreas, principalmente nas Organizações da Sociedade Civil (OSCs), apoiadas pelos programas **Transforma** e **Feito pra Jogar**, beneficiando mais de 12.800 pessoas.

Também fomentamos a formação de atletas com mentorias, distribuição de artigos esportivos e a promoção de atividades físicas gratuitas.

Um dos destaques foram os investimentos em parques realizados durante o ano, promovendo quatro projetos de revitalização e incentivos nesses espaços públicos para atrair mais pessoas a praticarem atividades físicas.

Investimentos e Patrocínios

O que impulsiona nossa plataforma é aliar as necessidades de negócio ao fomento da prática esportiva e a transformação causada por ela. Por isso, investimos em iniciativas que aproximam nossas marcas dos entusiastas e praticantes de esportes, visando o aumento de pessoas envolvidas com o esporte e dilatando nosso mercado de atuação.

Como exemplo, em parceria com a Secretaria Municipal de Esportes e Lazer de São Paulo, a Centauro participou da **Virada Esportiva**, que tem como objetivo proporcionar momentos de bem-estar e lazer para a população que deseja se movimentar e se reconectar com a cidade. No evento, disponibilizamos aulas especiais de Bodycombat e FitDance, reunindo 780 participantes em um único dia de evento.



PARQUES

Um dos grandes feitos nesta área, em 2022, foi o investimento no Parque Ibirapuera – São Paulo, que possibilitou grandes mudanças como: reforma nas pistas de *cooper* e caminhada, pintura e manutenção das ciclovias, sinalizações de localização e quilometragem desses espaços e aprimoramento das estações de alongamento do parque, além de dicas para melhorar a performance e evitar acidentes.

A partir de 2023, uma Casa Centauro com três andares para promoção de cultura, conhecimento e exposições com viés esportivo estará aberta ao público no parque, que também contará com empréstimo de equipamentos para utilização no parque e abrigará aulas públicas, tudo de forma gratuita. Por meio de um acordo firmado com a gestora do Parque do Ibirapuera, Urbia, a FISIA patrocinou a revitalização de duas quadras de basquete e do campo de futebol *society*. Também foram construídos dois novos espaços, um complexo de quadras de areia e um *skate park*.

Com o objetivo de melhorar a experiência da prática esportiva e visando atrair mais praticantes de esportes, no Parque Villa-Lobos, em São

Paulo – SP, investimos na manutenção das estruturas do parque e promovemos atividades gratuitas. No total 6.871 pessoas participaram e se movimentaram em atividades como yoga, pilates, *FitDance* e futebol para crianças, adultos e pessoas idosas.

STREETOPIA E PAYBACK

Em 2022, o basquete foi um dos focos da Centauro. Por ser um esporte ainda nichado, ele conta com menos recursos do que outras modalidades e, por isso, entendemos que apoiar projetos voltados para iniciação e/ou prática amadora é uma forma de incentivar a prática no país e expandir o mercado consumidor dessa modalidade.

Assim, a Centauro fechou um acordo para patrocinar o Streetopia – maior festival de basquete amador e cultura *street* da América Latina – por três anos, a partir de 2022, desde o início até a grande final, e viabilizou o evento ser realizado na Avenida Paulista, com fácil acesso e sem custos. Além dos 528 competidores envolvidos e das 46 equipes participantes, o espaço reuniu mais de duas mil pessoas para assistir ao evento.

O investimento somado foi de R\$ 600 mil envolvendo estrutura, locações, ativações, produtos, uniformes, alimentação, transporte de participantes e realização dos jogos. Além disso, patrocinamos um time feminino e um masculino que foram formados em uma das organizações da sociedade civil que apoiamos por meio do Transforma, o Santa Fé Hunters, que fica no bairro do Grajaú em São Paulo.

Ainda com o objetivo de potencializar a modalidade do basquete, o Grupo SBF, em parceria com a Payback, plataforma de basquete e cultura urbana, iniciou, em 2022, o movimento “Além do Jogo”, um projeto que busca revitalizar quadras em locais públicos e marginalizados e pequenas escolas do Rio de Janeiro – RJ.

Mais de 1.400 pessoas, que são usuárias das quadras, são impactadas diretamente com essas melhorias. Em 2022, três quadras foram totalmente reformadas com um investimento de R\$ 250 mil para as reformas e cerca de R\$ 15 mil em uniformes, ativações e produtos para uso do público.

PATROCÍNIO PAULISTÃO FEMININO

Entendemos também como nosso compromisso, o incentivo a meninas e mulheres a praticarem atividades físicas. Para disseminar essa informação, é importante que façamos movimentos que possam potencializar as modalidades femininas. Assim, em 2022, patrocinamos o Paulistão Feminino e promovemos a transmissão dos jogos para incentivar a visibilidade do futebol feminino. Também abrimos o sinal da transmissão para que os clubes pudessem retransmitir os jogos.

Produzimos conteúdos próprios pré e pós-jogos a fim de fomentar o futebol feminino com atletas, especialistas e influenciadores. Além disso, multiplicamos o prêmio para o time vencedor em mais de 17 vezes. Com um total de 15 jogos, a nossa produção de conteúdos somou 10,2 milhões de visualizações em mais de 32 horas gratuitas de exibição.

Atividades físicas gratuitas

Oferecemos atividades físicas gratuitas na Centauro da Avenida Paulista e nas Arenas Centauro Vitacon, que contaram com diversas atividades e investimentos ao longo de 2022.

CENTAURO AVENIDA PAULISTA

Com o objetivo de proporcionar uma experiência esportiva aos nossos consumidores e potenciais consumidores, investimos R\$ 745 mil, durante 2022, no oferecimento de 752 aulas gratuitas de modalidades como yoga, alongamento, zumba, pilates, FitDance, que contaram com 5.800 participações e mais de 80 experiências esportivas, totalizando mais de 5.100 participantes. Todas as atividades são realizadas dentro da loja, para que os participantes tenham uma imersão no esporte, posteriormente, possam adquirir todos os itens necessários para continuar a prática. Por meio do projeto Arena Centauro, já realizamos eventos nestes moldes em Curitiba – PR e no Rio de Janeiro – RJ, e temos como objetivo levar o esporte de forma gratuita para todo o país, para que as pessoas tenham a experiência da marca Centauro muito além da compra.





ARENAS VITACON

Com dois espaços em São Paulo – SP e investimentos que somam R\$ 790 mil, a Vitacon, em parceria com o Grupo SBF, reformou e transformou dois espaços em arenas esportivas com quadra de *beach sports*, quadra de basquete, espaço de treino *fitness*, *street park* e *ralf de skate*, entre outros espaços com ativação esportiva.

Atividades gratuitas todos os dias da semana chamaram 1.163 pessoas para esses espaços, totalizando 1.009 horas de prática esportiva na maior cidade do Brasil.

CORRIDAS DE RUA CENTAURO

Em 2022, a Centauro organizou sua primeira corrida de rua própria, em parceria com a X3M. Em uma prova 100% gratuita, cerca de 1.000 corredores tomaram o Parque Villa-Lobos em São Paulo – SP e entraram em movimento.

Também firmamos uma parceria com a ASICS, na construção e execução de um projeto que proporcionou a realização de grandes treinos de corrida em duas cidades do país. Em São Paulo – SP, foram realizados seis eventos em lojas e uma edição especial no Parque Villa-Lobos.

Já no Rio de Janeiro - RJ, realizamos 20 aulas em parceria com a Arena Centauro Rio de Janeiro, à beira da Lagoa Rodrigo de Freitas.

Além disso, os mais de 1.100 participantes dos treinos também tiveram a oportunidade de assistir à palestras, aulas e desfrutar de cafés da manhã. No mês de outubro, um evento especial para mulheres foi promovido com o tema Outubro Rosa, abordando os cuidados com a saúde da mulher e a prevenção ao câncer de mama.



Investimento Social

GRI 2-29 | 413-1

As ações no âmbito social fazem parte da estratégia e cultura do Grupo SBF. Por meio delas, temos como objetivo expandir o valor gerado pela Companhia, assim como compartilhá-lo com a sociedade.

Atualmente, Centauro e FISIA contam com iniciativas de investimento social ligadas ao esporte, que beneficiam milhares de pessoas pelo Brasil.

No Grupo SBF, investimos R\$ 1,8 milhão em projetos por meio da destinação de recursos via Leis de Incentivo, que juntos impactam mais de 46 mil pessoas.



+46.100 pessoas

beneficiadas direta
ou indiretamente pelo
Transforma



R\$ 3.692.219,65
Investidos em programas
sociais e educacionais,
em 2022



26 OSCs
atendidas



20 ações
de voluntariado



12 estados
de atuação
em quatro
regiões do país



2.639
horas
de trabalho
voluntário
doadas



90 horas
de encontros
de mentorias



50.361
produtos
esportivos
doados às
OSCs parceiras

TRANSFORMA

Profundamente conectado ao nosso propósito e às sinergias do ecossistema, o Transforma, programa de investimento social da Centauro que existe desde 2019, continuou seu crescimento, por meio de uma expansão em suas áreas de atuação. Durante 2022, realizamos um edital focado nas regiões Centro-Oeste e Nordeste com o objetivo de ampliar a cobertura dos projetos sociais impulsionados pela Centauro, consequentemente beneficiando mais pessoas.

A partir deste edital feito com recursos próprios, sete novas organizações entraram para o Transforma em seis estados diferentes. Vale destacar que temos o compromisso de democratizar o acesso ao esporte, e por isso cada vez mais buscamos atender e apoiar projetos que sejam voltados para o público feminino.

Em 2023, já anunciamos o apoio a mais uma organização com foco nesse público: a Meninas em Campo, que trabalha com a inclusão de meninas por meio do futebol em São Paulo – SP.

As organizações que fazem parte do Transforma não só recebem investimento financeiro, mas também capacitações em temas de gestão, consultoria em tecnologia e em gestão com nossas lideranças, encontros de troca de conhecimento entre organizações, produtos esportivos, possibilidade da participação em nossas campanhas sazonais da Centauro e uma mentoria mensal com o time de Sustentabilidade. No encerramento do ano de 2022, o Transforma já conectava e empoderava 26 organizações em 12 estados do Brasil*.

* Dados referentes ao dia 31/12/2022.

PEOPLE, PLANET, PLAY

Na FISIA, o programa de investimento social possui três pilares que norteiam os investimentos, programas e projetos: *people*, *planet* e *play*. No ano de 2022, por meio desses pilares, foram investidos R\$ 2,3 milhões com recursos próprios e R\$ 263 mil via leis de incentivo em dez organizações do terceiro setor.

No pilar *PEOPLE*, que engloba os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão, apoiamos iniciativas que celebram a pluralidade, potencializando o poder do esporte ao promover acolhimento, acesso à educação e ao trabalho de forma igualitária.

Para isso, durante 18 meses, nos juntamos à Nix Diversidade para a realização de um estudo pioneiro no Brasil em torno da relação da comunidade LGBTQPIA+ com o esporte, o qual foi finalizado em 2022 e está disponível em <http://www.nixdiversidade.org>. O nosso compromisso junto à comunidade se estende ao apoio a coletivos que fomentam a prática esportiva para públicos minorizados e à Casa Florescer – centro de acolhimento pioneiro

para mulheres trans em São Paulo – SP. No pilar *PLANET*, focamos em ampliar nosso impacto ambiental positivo por meio de uma estratégia que conta com ações mapeadas e formalizadas até 2025, com parcerias que visam contribuir para a preservação da nossa biodiversidade e valorização das comunidades locais como, por exemplo, o SOS Amazônia, parceiro no plantio de 400 mil árvores.

Além disso, fizemos investimentos na Onçafari, organização que promove a proteção das onças-pintadas, e no Instituto Esporte & Educação que fomenta a conexão com comunidades amazônicas por meio da prática esportiva.

No pilar *PLAY*, elevamos nosso compromisso com o projeto Feito para Jogar, que impulsiona a prática esportiva, visando uma vida mais saudável e feliz, com investimentos em quatro organizações, que têm como objetivo dar acesso à prática esportiva para crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social.

PEOPLE

- # Três OSCs atendidas em 2022;
- # 200 jovens capacitados para o mercado de trabalho;
- # 21 bolsas de estudos universitárias fornecidas exclusivamente para jovens negros;
- # 350 pessoas da comunidade LGBTQPIA+ com acesso regular ao esporte.

PLANET

- # Três OSCs atendidas em 2022;
- # 80 novas áreas de monitoramento das onças-pintadas, por meio de câmeras fotográficas, em quatro biomas;
- # 20 comunidades e cinco escolas públicas beneficiadas;
- # Mais de 2.000 pessoas diretamente beneficiadas.

PLAY

- # Quatro OSCs atendidas em 2022;
- # 1.500 crianças e adolescentes com acesso regular ao esporte;
- # 40% de participação de meninas;
- # 15 comunidades beneficiadas;
- # ações para o bem-estar e futuro das novas gerações.

VOLUNTARIADO

GRI 2-29 | 413-1

O Programa de Voluntariado Corporativo foi projeto de destaque nesse último ano, com um aumento significativo no número de colaboradores que participaram. Entendemos essa movimentação como reflexo de estarmos atuando juntos na mesma direção, olhando para o mesmo horizonte e disseminando internamente a importância do valor gerado e compartilhado pela Companhia com todos os públicos e comunidades do nosso entorno.

Em 2022, foram 372 colaboradores voluntários, que juntos participaram de 20 ações ao longo do ano e doaram 2.639 horas de trabalho.

Com quatro frentes de atuação distintas, os colaboradores do Grupo SBF possuem a oportunidade de se voluntariar para:

- Oferecer capacitações sobre temas de gestão para as OSCs apoiadas pelos programas de Investimento Social do Grupo;

- Participar de ações presenciais nas OSCs com o objetivo de fomentar a prática esportiva ou de melhorar a infraestrutura da organização;
- Oferecer consultorias em gestão por meio do Olhar Transforma;
- Participar do Transforma Tech, no qual os voluntários buscam inserir a tecnologia no dia a dia das OSCs buscando trazer eficiência em seus processos e melhorias em sua infraestrutura tecnológica.

Em 2022, também realizamos o 1º Mutirão do Esporte do Grupo SBF, no qual 140 colaboradores voluntários foram mobilizados em um único dia e doaram cerca de 750 horas em prol do desenvolvimento e transformação de vidas por meio do esporte. Os colaboradores contribuíram para as atividades de pintura, limpeza e conservação em cinco organizações apoiadas pelo Grupo SBF, sendo elas: ABAPE, Fundação EPROCAD, Instituto JB12, Santa Fé Hunters e Social Skate.



**Crescimento de
107%
de colaboradores
voluntários, em 2022**



GESTÃO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

GRI 2-6 | 2-23 | 2-24 | 2-28 | 3-3 | 204-1 | 308-1 | 308-2 | 414-1 | 414-2

Cientes da nossa responsabilidade na gestão da nossa cadeia de fornecimento, realizamos a verificação do histórico dos fornecedores, suas certificações e atuação de acordo com as boas práticas trabalhistas, além do respeito aos direitos humanos e às leis ambientais no processo de escolha dessas empresas.

Utilizamos o Linkana, um portal de verificação de fornecedores para analisar dados, controlar riscos e acelerar o processo de *onboarding* de empresas antes delas entrarem para a nossa cadeia de fornecimento. Os contratos com esse público incluem, ainda, cláusulas socioambientais, focadas na garantia das conformidades estabelecidas em nossas políticas internas.

Na gestão das nossas marcas próprias como OXER, Nord e dos nossos produtos licenciados, exigimos dos nossos fornecedores nacionais a auditoria da Associação Brasileira de Varejo Textil (ABVTEX) e certificação ouro, prata ou bronze. Para as empresas de fornecimento internacionais, mantemos o controle sobre a conformidade dos produtos por meio das certificações SEDEX e BSCI, que também verificam fatores fundamentais de governança, ambientais e sociais.



Em 2022, demos as boas-vindas a quatro novas empresas certificadas pela ABVTEX na categoria Ouro, para integrar nosso time de fornecedores



AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES



Nacionais

O Grupo SBF é associado a ABVTEX, que monitora a cadeia produtiva têxtil para garantir a conformidade com as questões sociais, ambientais e de governança, promovendo a busca por soluções sustentáveis no setor.



Internacionais

Para os fornecedores internacionais, exigimos o preenchimento do Supplier Registration Form (RFI) e certificações como SEDEX ou BSCI. Dessa forma, podemos garantir que as empresas passaram por auditoria para averiguar questões laborais, de saúde e segurança, sociais e ambientais.

Ainda, para descartar quaisquer práticas que violem direitos humanos ou alguma determinação legal ou de nosso Código de Conduta, realizamos atualizações frequentes de fornecedores de alto risco.

Em processos de homologação de novos fornecedores, incluímos, de forma digital, uma avaliação para levantamento de inconformidades na cadeia, como autuações ambientais tendo como base os dados do IBAMA.

MONITORAMENTO DE FORNECEDORES

No início de 2022, fortalecemos a área de Qualidade e Processos para aprimorar o monitoramento dos fornecedores de nossas marcas próprias, em relação às suas certificações com a ABVTEX. Durante o ano, alguns desses fornecedores precisaram passar pelo processo de homologação e uma empresa foi desligada da nossa base por estar em desacordo com as exigências da Associação.

Além disso, realizamos um workshop com todos os fornecedores de nossas marcas próprias como Oxeer, Nord e licenciados, a fim de abordarmos as atualizações no protocolo da ABVTEX revisados em 2022.

7

GESTÃO AMBIENTAL

CAPITAIS
RELACIONADOS



OBJETIVOS
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL (ODS)



EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

GRI 3-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5

Em 2022, avançamos em nossa capacidade de monitorar e acompanhar as nossas emissões de gases de efeito estufa, com o objetivo de cada vez mais avançarmos na redução dos impactos ambientais negativos.

Assim, durante o ano de 2022, em parceria com a WayCarbon, fizemos a implementação do software Climas, uma ferramenta que possibilita uma maior precisão na coleta de informações para o inventário de emissões atmosféricas e nos permite desenvolver indicadores de sustentabilidade para apoiar o processo de tomada de decisão – e que, a partir de 2023, será nossa principal ferramenta de gestão ambiental.

Também se faz possível, com o Climas, pavimentar o desenvolvimento de novos projetos de baixo carbono na Companhia. Pela robustez da plataforma, será possível avaliar, a partir de 2023, com mais detalhes, os escopos 1 e 2 de Centauro e FISIA.

Além disso, realizamos nosso 2º Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), que foi auditado pelo Instituto Totum,

com o objetivo de garantir mais confiabilidade acerca dos dados. Trabalhamos para que as transportadoras parceiras do Grupo também sejam capazes, em breve, de reportar as emissões das nossas entregas por meio do software, ampliando o alcance de nossa visão e gestão sobre o tema em nossa cadeia de valor.

Em 2022, iniciamos um piloto de entregas *last mile* na Grande São Paulo por meio de veículos elétricos e, atualmente, estamos em estudo para ampliação da frota.

Sabemos que temos um longo caminho para reduzir as emissões associadas ao negócio. Além de mapear as áreas com impactos potenciais e potencializar projetos de mitigação de emissão de CO₂, tomamos a decisão de aderir ao mercado voluntário de carbono – reforçando nosso empenho em reduzir o impacto ambiental da Companhia. Nesse sentido, neutralizamos 100% de nossas emissões de Escopo 1, através da aquisição dos créditos de carbono provenientes de projetos de biomassa renovável verificados pelo Verified Carbon Standard (VCS) e pelo Social Carbon.

EMISSÕES GEE

| ESCOPO/DESCRIÇÃO | TOTAL DE EMISSÕES CO ₂ (TON) |
|--|---|
| ESCOPO 1 | |
| Combustão estacionária | 67,7 |
| Combustão móvel | 2.784,79 |
| Emissões Fugitivas | 3.152,59 |
| ESCOPO 2 | |
| Aquisição de energia elétrica | 2.054,71 |
| ESCOPO 3 | |
| Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2 | 13,94 |
| Bens e serviços comprados | 11.381,35 |
| Deslocamento de colaboradores (casa-trabalho) | 33,94 |
| Resíduos gerados nas operações | 4.515,46 |
| Transporte e distribuição (<i>upstream</i>) | 5.520,50 |
| Viagens a negócios | 607,90 |
| Total | 30.132,58 |

* A auditoria do Inventário de Gases de Efeito Estufa, referente ao ano de 2022, será finalizada após a publicação desse relatório.



GESTÃO DE ENERGIA

GRI 302-1 | 302-2 | 302-3 | 302-4 | SASB CG-MR-130a.1

A eletricidade compõe hoje a maior parte do nosso consumo de energia. A fim de mitigar impactos negativos ao meio ambiente, estamos em constante evolução em nossa gestão do tema, com o objetivo de reduzir nosso impacto ambiental negativo e contribuir para a transição do país para o consumo de energias renováveis.

Exemplo disso é a garantia de que o fornecimento de energia das lojas do Grupo SBF, hoje se encontra no Ambiente de Contratação Livre (ACL) ou Mercado Livre de Energia.

O ACL nos permite escolher o fornecedor de energia a ser consumida. Isso nos possibilita trabalhar com propostas financeiramente mais vantajosas (representando 19% de economia) e ambientalmente mais limpas. Até o final de 2022, contávamos com 68 unidades neste modelo de mercado de contratação de energia elétrica.

Em 2022, toda a eletricidade consumida pela operação de lojas, CDs e escritórios da Companhia recebeu a certificação I-REC de fonte 100% renovável. A eletricidade certificada é oriunda da PCH Bandeirante, da Atiaia Renováveis, localizada entre os municípios de Chapadão

do Sul e Água Clara, no Mato Grosso do Sul. Vale destacar que a usina, em sua concepção, atende aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Através desse projeto, neutralizamos 100% das emissões de Escopo 2 e fortalecemos ainda mais nossas iniciativas de utilização de fontes renováveis de energia.

Nos usos finais de energia, o projeto Follow Energy atingiu 7% de redução de consumo energético associado à utilização dos sistemas de climatização e iluminação. Além disso, o sistema IoT já está presente em 99 lojas da Centauro e quatro lojas FISIA e permite um acompanhamento em tempo real dos indicadores de eficiência energética.

A partir de 2022, os projetos de infraestrutura do Grupo SBF passaram a ser desenvolvidos com pré-requisitos em conceitos de sustentabilidade consolidados internacionalmente, como o selo Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), certificação concedida a construções sustentáveis pela United States Green Building Council. Esse é um dos passos em direção a um futuro mais sustentável e comprometido com as causas socioambientais.



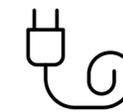
GERAÇÃO COMPARTILHADA

Desde 2021, o Grupo SBF participa do projeto de geração compartilhada, que visa a redução de custos e a ampliação da representatividade do consumo de energia renovável e sustentável nas unidades do negócio.

Assim, adquirimos energia solar de uma grande unidade geradora, que fornece energia para a rede de distribuição da concessionária local. Com isso, a energia adquirida pelo Grupo SBF da geradora é abatida da fatura da concessionária, na forma de crédito.

Ao todo, temos oito unidades no projeto de geração compartilhada, sendo que seis foram incluídas em 2022. A estimativa é que, desde o início do projeto, foi obtida uma economia financeira de 16%, além do grande objetivo de adquirir energia limpa.

Consumo de energia



Energia obtida via mercado livre

↑ 72,16%

(aumento 13,81% com relação a 2021)



Energia renovável utilizada

↑ 73,41%

(aumento de 14,05% com relação a 2021)

Energia total consumida* (MWh)



Intensidade energética (KWh/m²)



* O aumento do consumo de energia elétrica está associado à inauguração de novas lojas Centauro e FISIA.

Uso e descarte de produtos

GRI 301-1 | 301-3 | 306-3 | 306-4 | 306-5 | SASB CG-MR-410a.3

Em nossa frente de logística, contamos hoje com três grandes projetos na área de uso e descarte de produtos.

Em 2022, o Grupo SBF destinou **207 toneladas** de plástico, papel e papelão para reciclagem

| ESCOPO/DESCRIÇÃO | DESTINAÇÃO | PESO (TON) |
|--|-------------|------------|
| Resíduos Perigosos (madeira, tecidos, EPI) | Incineração | 0,59 |
| Resíduos Não-Perigosos (ôrganicos) | Aterro | 192,29 |
| Plástico, Papel, Papelão | Reciclagem | 207 |



SUBSTITUIÇÃO DO PLÁSTICO

Em 2022, fizemos a substituição do uso de plástico descartável por redes reutilizáveis para fazer a movimentação de pallets e caixas nas operações logísticas dos CDs. As redes, além de serem reutilizáveis, são feitas por material 100% reciclável, garantindo assim menor consumo de plástico, redução de custos e reduzindo impacto ambiental negativo da operação.



REAPROVEITAMENTO DE PAPELÃO

O reaproveitamento das embalagens de papelão, implementado em 2008, se estruturou e expandiu com o passar do tempo. Em 2022, essa iniciativa trouxe o impacto significativo de aproximadamente 718 toneladas de papelão e 33 toneladas de papel reutilizados ao longo do ano inteiro.

Todos esses materiais, que seriam descartados dentro dos nossos Centros de Distribuição, foram reaproveitados para a remanufatura da matéria-prima, que são repassadas para fornecedores fabricarem novas caixas, reduzindo o impacto e a extração de novos insumos da natureza.

Durante o ano de 2022, foram enviadas para as lojas 257 toneladas de papelão para serem utilizadas em suas operações, aumentando a vida útil do material e evitando o seu uso único.



RECICLAGEM DE RESÍDUOS TÊXTEIS

Uma das práticas de reaproveitamento presentes no Grupo SBF é a reciclagem de resíduos têxteis recebidos de logística reversa, que não podem ser vendidos ou doados e que seriam descartados.

Em agosto de 2022, duas toneladas destes itens foram redirecionados para uma empresa que realiza o coprocessamento dos resíduos, sem causar danos ao meio ambiente. Nesse processo ocorre a descaracterização dos resíduos, que formam um composto de alto poder energético que são utilizados como combustível alternativo para a indústria da construção civil.

Dessa forma, impulsionamos a economia circular, um pilar importante da sustentabilidade e da nossa visão de um desenvolvimento mais responsável.

CADEIA LOGÍSTICA

Em 2021, fizemos um estudo para otimizar a malha logística da Companhia e, a partir desse plano, temos implementado ações graduais para transformar essa malha.

Em 2022, seguimos focados em atender nossos clientes cada vez melhor e de maneira mais rápida. Alteramos e aprimoramos nossos processos de separação, faturamento e transferência de pedidos para alcançarmos a meta de entregar o produto para o cliente final em até 48h após a aprovação do pedido em algumas regiões do Brasil, como estado de São Paulo, estado do Rio de Janeiro e em Belo Horizonte – MG.

Para isso, iniciamos a operação do nosso *Service Center* SP para entregas *last mile* na região da grande São Paulo. Internalizamos esta operação e, com a utilização de transporte próprio, fomos capazes de diminuir o tempo de entrega nesta região, garantindo entregas em até 48 horas e aumentando a quantidade de entregas em 24 horas.

Essa unidade serviu de piloto para o início da operação de nossa frota de veículos elétricos para a operação *last mile*, reforçando nosso compromisso com o futuro do planeta.

Ainda em 2022, fizemos o transporte de nossas mercadorias recebidas no Porto de Santos (São Paulo) até o Centro de Distribuição em Louveira (São Paulo) utilizando modal ferroviário e assim diminuindo a emissão de tCO₂.

Para 2023, seguiremos o plano de tornar a nossa malha logística mais eficiente e aprimorar nosso modelo *omnichannel* de modo a dar suporte às demandas da nossa cadeia logística, ao mesmo tempo em que aproveitamos o diferencial de nossa capilaridade por todo o país para oferecer um nível de serviço diferenciado para nossos clientes.



INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS ENTREGAS

Em 2022, implementamos um sistema de inteligência artificial em nosso sistema logístico, com o objetivo de garantir maior precisão no tempo de entrega informado ao consumidor durante o processo de compra no site da Centauro (para produtos que saem do nosso Centro de Distribuição em Extrema – MG). Dessa forma, podemos minimizar possíveis erros em nossas comunicações trazendo maior eficiência e previsibilidade nos processos internos.

8

JOGANDO PELO FUTURO





JOGANDO PELO FUTURO

No Grupo SBF, seguimos apostando na evolução e desenvolvimento da plataforma aberta do esporte. Ao longo de 2022, comemoramos nossas vitórias e nos fortalecemos encarando desafios juntos. Em 2023, permanecemos focados em aumentar a rentabilidade das nossas operações e em manter nossa companhia adaptável.

Queremos cada vez mais conectar marcas, pessoas e criadores e, por consequência, incentivar a prática da atividade esportiva no Brasil para todas as pessoas.

Existimos para atender melhor todas as necessidades das pessoas em suas jornadas esportivas (seja como praticantes, entusiastas ou criadores de conteúdo) e para nós, o sucesso do esporte é o nosso sucesso, afinal Movimentar é o nosso Esporte. Isso posiciona a plataforma aberta do esporte do Grupo SBF como uma rede de conexões que

se fortalece para fomentar o envolvimento com o esporte. Democratizá-lo, disseminá-lo e transformar suas estruturas para gerar valor é o que nos move.

Esta publicação não marca o encerramento de um ciclo anual, mas sim a continuidade de nosso trabalho incansável para fazer a diferença no ecossistema esportivo brasileiro. Miramos o topo, e cada conquista nos apresenta novas linhas de chegada, as quais estaremos sempre dispostos a cruzar.

Seguimos desbravando novas trilhas e arriscando novas manobras, com a confiança de contar sempre com o nosso time. Agradecemos a todos que nos acompanham e contribuem para essa corrente positiva, assumindo a responsabilidade de agentes transformadores de suas jornadas.

9

ANEXOS



ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI STANDARDS

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|--|---|--|
| CONTEÚDOS GERAIS | | |
| A organização e suas práticas de relato | | |
| 2-1 | Detalhes da organização | Pág. 10 O Grupo SBF é uma sociedade anônima de capital aberto, com sede em São Paulo – SP. |
| 2-2 | Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização | <ul style="list-style-type: none">• SBF Comércio de Produtos Esportivos S.A.• FISIA Comércio de Produtos Esportivos Ltda.• Lione Comércio de Art. Esportivos Ltda.• Premier Distribuidora de Vestuário, Calçados, Equipamentos e Acessórios Ltda.• VBLOG Logística e Transportes Ltda.• Network Participações SA.• FitDance Entretenimento Ltda.• X3M Entretenimento S.A. |
| 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | Pág. 04 |
| 2-4 | Reformulações de informações | Sem alterações ou reformulações em relação ao Relatório de Sustentabilidade de 2021. |
| 2-5 | Verificação externa | Essa publicação não passou por verificação externa. |
| Atividades e empregados | | |
| 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais | Págs. 10, 13 e 72 |
| 2-7 | Empregados | Págs. 40, 42, 44 e 46 |
| 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | A Companhia contou com 3.363 trabalhadores terceirizados em 2022. |
| Governança | | |
| 2-9 | Estrutura de governança e composição | Págs. 27, 29, 30 e 34 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|---|---|--|
| 2-10 | Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança | Pág. 30 |
| 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | Pág. 30 O presidente do Conselho de Administração não ocupa cargo executivo na Companhia. |
| 2-12 | Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | Estamos trabalhando para definir de forma clara as atribuições do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos causados pelo Grupo SBF. |
| 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | A delegação de responsabilidades pela gestão de impactos do Grupo SBF é distribuída e designada pelo CEO às diretorias e aos comitês de assessoramento responsáveis pela sua supervisão, de acordo com as políticas aprovadas pelo Conselho de Administração. |
| 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | Este relatório é resultado do compromisso do Grupo SBF e de seu Conselho de Administração com o reporte de impactos e transparência perante nossos <i>stakeholders</i> . A revisão e aprovação deste relato é realizada pela Diretoria da Companhia. |
| 2-15 | Conflitos de interesse | Disponibilizamos publicamente orientações em nossa política de prevenção de conflitos de interesse, aplicável a todos os colaboradores, para mitigar possíveis ocorrências dentro da Companhia e, em 2022, promovemos encontros com colaboradores para abordar o tema. |
| 2-16 | Comunicação de preocupações críticas | Internamente, estamos avaliando nossos processos para estruturar reportes sobre os impactos da Companhia. |
| 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | Comprometidos com ações de desenvolvimento sustentável, estamos trabalhando internamente para em breve relatarmos de forma clara e estruturada as medidas para desenvolver o conhecimento coletivo do CA. |
| 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | Pág. 34 |
| 2-19 | Políticas de remuneração | Pág. 34 |
| 2-20 | Processo para determinação da remuneração | Pág. 34 |
| 2-21 | Proporção da remuneração total anual | Dado confidencial. |
| Estratégia, políticas e práticas | | |
| 2-22 | Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | Pág. 07 |
| 2-23 | Políticas de compromissos | Págs. 27, 28, 29, 34 e 72 |
| 2-24 | Incorporando as políticas de compromissos | Págs. 27, 28, 34, 49 e 72 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|------------------------------------|--|---|
| 2-25 | Processos para remediar impactos negativos | Págs. 27, 28 e 42 |
| 2-26 | Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações | Pág. 27 |
| 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | O Grupo SBF está se estruturando para reportar com assertividade esse dado. |
| 2-28 | Participação em associações | <ul style="list-style-type: none"> • Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX) • Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV) • Associação pela Indústria e Comércio Esportivo (ÁPICE) |
| Engajamento de Stakeholders | | |
| 2-29 | Abordagem para o engajamento de stakeholders | Págs. 06, 42, 68 e 71 |
| 2-30 | Acordos de negociação coletiva | Pág. 40 100% dos colaboradores contratados em regime CLT estão atrelados ao respectivo sindicado da sua categoria. |
| Tópicos materiais | | |
| 3-1 | Processo para determinar os tópicos materiais | Pág. 06 |
| 3-2 | Lista de tópicos materiais | <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de Colaboradores • Diversidade e Inclusão • Engajamentos Social com as Comunidades Locais • Gestão Socioambiental da Cadeia de Fornecedores • Emissões Atmosféricas |
| 3-3 | Gestão de tópicos materiais | <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de Colaboradores, pág. 49 • Diversidade e Inclusão, pág. 44 • Engajamento Social com as Comunidades Locais, pág. 64 • Gestão Socioambiental da Cadeia de Fornecedores, pág. 72 • Emissões Atmosféricas, pág. 75 |

NORMAS ESPECÍFICAS

CONTEÚDOS ECONÔMICOS

Desempenho Econômico

201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído Pág. 37

Impactos Econômicos Indiretos

203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços Pág. 64

Práticas de Compra

204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais Pág. 72

Combate à Corrupção

205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção Pág. 49
Disponibilizamos a nossa política anticorrupção a todos os colaboradores por meio da nossa ferramenta de comunicação interna, Workplace. Além disso, oferecemos treinamentos sobre o tema nas ferramentas de desenvolvimento Trilhas e Gymnasium.

205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas Em 2022 não tivemos casos de corrupção reportados na Companhia.

CONTEÚDOS AMBIENTAIS

Materiais

301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume Pág. 78

301-3 Produtos e suas embalagens recuperados Pág. 78

Energia

302-1 Consumo de energia dentro da organização Pág. 76

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|--|--|----------------------------------|
| 302-2 | Consumo de energia fora da organização | Pág. 76 |
| 302-3 | Intensidade energética | Pág. 77 |
| 302-4 | Redução do consumo de energia | Pág. 77 |
| Emissões | | |
| 305-1 | Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | Pág. 75 |
| 305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | Pág. 75 |
| 305-3 | Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) | Pág. 75 |
| 305-4 | Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | Pág. 75 |
| 305-5 | Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | Pág. 75 |
| Resíduos | | |
| 306-3 | Resíduos gerados | Pág. 78 |
| 306-4 | Resíduos não destinados para disposição final | Pág. 78 |
| 306-5 | Resíduos destinados para disposição final | Pág. 78 |
| Avaliação Ambiental de Fornecedores | | |
| 308-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | Pág. 72 |
| 308-2 | Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas | Pág. 72 |

CONTEÚDOS SOCIAIS

| Emprego | | |
|-------------------------------|--|---|
| 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | Pág. 58 |
| 401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | Pág. 40 |
| 401-3 | Licença maternidade/paternidade | Pág. 61 O Grupo SBF está amadurecendo seus processos para reportar o indicador completo, incluindo a taxa de retenção. |
| Saúde e Segurança do Trabalho | | |
| 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | Pág. 62 |
| 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Pág. 62 |
| 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | Pág. 62 |
| 403-8 | Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacionais | Pág. 62 |
| 403-9 | Lesões relacionadas ao trabalho | Durante o ano de 2022 registramos 85 acidentes, incluindo acidentes de trajeto, sem consequências graves. |
| 403-10 | Problemas de saúde relacionados ao trabalho | Durante o período coberto pelo relatório identificamos 11 casos de doenças relacionadas ao trabalho envolvendo manejo de produtos e problemas de ordem emocional. |
| Capacitação e Educação | | |
| 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | Pág. 49 |
| 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | Pág. 49 |
| 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | Pág. 49 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|---|---|--|
| Diversidade e Igualdade de Oportunidades | | |
| 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | Págs. 30 e 44 |
| Não Discriminação | | |
| 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Foram confirmados quatro casos de discriminação em 2022, todos analisados e encerrados. Dois deles com as devidas medidas implementadas e os outros dois estão recebendo acompanhamento. |
| Trabalho Infantil | | |
| 408-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | Em 2022, não recebemos nenhuma denúncia relativa a casos de trabalho infantil. |
| Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo | | |
| 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | Em 2022, não recebemos nenhuma denúncia relativa a casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. |
| Comunidades Locais | | |
| 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | Págs. 64, 68 e 71 |
| Avaliação Social de Fornecedores | | |
| 414-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 100% dos novos fornecedores foram selecionados com base em critérios sociais. Todos são ABVTEX ouro. |
| 414-2 | Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas | Pág. 72 |
| Privacidade do Cliente | | |
| 418-1 | Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes | Em 2022 recebemos 15 queixas comprovadas pela organização. Estes registros envolvem: vazamentos de dados de cartão de crédito, não reconhecimento de alteração de cadastro e/ou pedido, vazamento de logins. |

ÍNDICE DE CONTEÚDO SASB

| TÓPICO | INDICADOR | MÉTRICA | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|---|--------------|--|---|
| Gerenciamento de energia no varejo & distribuição | CG-MR-130a.1 | (1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade do mercado livre, (3) porcentagem de energia renovável | Pág. 76 Energia total consumida: 48.629,10 MWh Porcentagem de eletricidade do mercado livre: 72,16% Porcentagem de energia renovável: 73,41% |
| | CG-MR-230a.1 | Descrição da abordagem para identificar e lidar com riscos de segurança de dados | Pág. 28 |
| Segurança de dados | CG-MR-230a.2 | (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de clientes afetados | Em 2022 recebemos 15 queixas comprovadas pela organização. Estes registros envolvem: vazamentos de dados de cartão de crédito, não reconhecimento de alteração de cadastro e/ou pedido, vazamento de <i>logins</i> . Estamos trabalhando para oferecer um nível de segurança cada vez maior aos nossos clientes, trazendo mais robustez aos sistemas e precisão nos dados. |
| | CG-MR-310a.1 | (1) Salário médio por hora e (2) porcentagem de empregados nas lojas que recebem salário mínimo, por região | O Grupo SBF está trabalhando para poder fornecer essas informações com maior precisão nos próximos relatórios. |
| Práticas Trabalhistas | CG-MR-310a.2 | (1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para funcionários da loja | Saídas Involuntárias 36,96% Saídas Voluntárias 26,21% |
| | CG-MR-310a.3 | Valor total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a violações da lei trabalhista | O Grupo SBF está se estruturando para reportar com assertividade esse dado. |
| Diversidade e Inclusão da Força de Trabalho | CG-MR-330a.1 | Porcentagem de representação de gênero e grupo étnico/racial para (1) gestão e (2) todos os outros funcionários | Durante 2023, estamos finalizando o nosso censo interno para podermos reportar esses dados e trabalhar com a Diversidade e Inclusão dentro da Companhia. |
| | CG-MR-330a.2 | Valor total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à discriminação no emprego | Não houve, em 2022, perdas monetárias nas situações descritas no indicador. |

| TÓPICO | INDICADOR | MÉTRICA | REFERÊNCIA (PG.)/RESPOSTA DIRETA |
|---|--------------|--|---|
| Fornecimento, embalagem e marketing de produtos | CG-MR-410a.1 | Receita de produtos de terceiros certificados com padrões de sustentabilidade ambiental e/ou social | Fornecedores nacionais e internacionais: R\$ 976.137.906,55 |
| | CG-MR-410a.2 | Discussão de processos para avaliar e gerir riscos e/ou perigos associados a produtos químicos em produtos | Os seguintes itens foram mapeados e fazem parte da matriz de riscos de nossa área: 1) Substâncias restritas listadas na AFIRM <i>Restricted Substances List</i> (AFIRM RSL) 2) <i>Polyvinyl chloride</i> (PVC) 3) <i>Per- and polyfluoroalkyl</i> (PFCs/PFAS) Todos os fornecedores da licença Asics assinaram um termo de compromisso comprometendo-se a mapear, não utilizar ou utilizar os itens dentro dos limites permitidos, conforme as diretrizes fornecidas. |
| | CG-MR-410a.3 | Discussão de estratégias para reduzir o impacto ambiental das embalagens | Estamos trabalhando em um projeto piloto para reduzir o impacto ambiental de nossas embalagens no meio ambiente. |
| Métricas de atividade | CG-MR-000.A | Número de: (1) lojas e (2) centros de distribuição | 233 Lojas Centauro 32 Lojas FISIA Quatro Centros de Distribuição Três Centros de Transferência Um <i>Service Center</i> |
| | CG-MR-000.B | Área total de: (1) lojas e (2) centros de distribuição | 243.623 m ² Lojas Centauro 33.183 m ² Lojas FISIA 87.000 m ² Centros de distribuição 16.000 m ² Centros de Transferência 3.000m ² <i>Service Center</i> |

MAPA DE CAPITAIS

FINANCEIRO

Pág. 09

Pág. 35

HUMANO

Pág. 09

Pág. 26

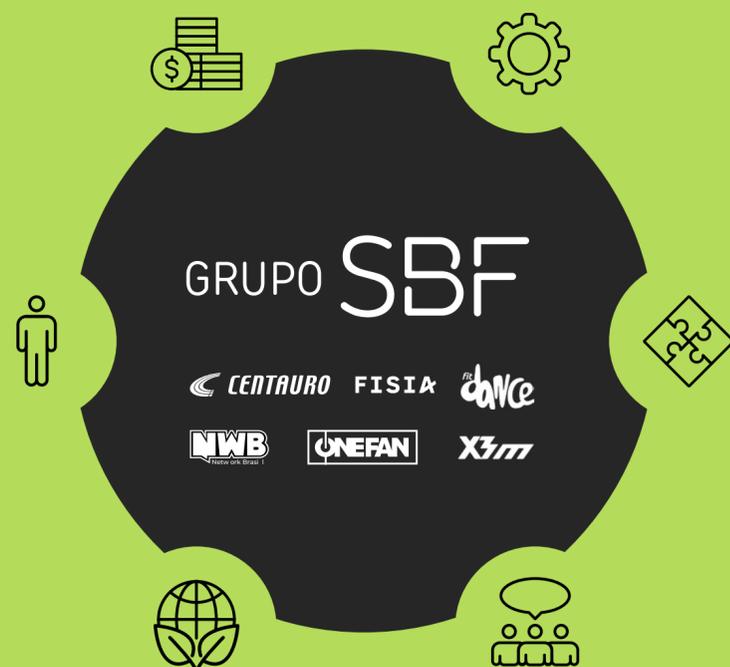
Pág. 39

Pág. 63

NATURAL

Pág. 09

Pág. 74



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Pág. 09

Pág. 26

Pág. 39

Pág. 63

INTELLECTUAL

Pág. 09

Pág. 26

Pág. 39

Pág. 74

MANUFATURADO

Pág. 09

MAPA DE ODS

| | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| Pág. 09 | Pág. 09 | Pág. 09 | Pág. 35 | Pág. 63 |
| Pág. 39 | Pág. 39 | Pág. 39 | Pág. 63 | Pág. 63 |
| Pág. 63 | Pág. 63 | Pág. 63 | Pág. 63 | Pág. 74 |



Pág. 26

Pág. 39

Pág. 63

Pág. 09

Pág. 26

Pág. 74



CRÉDITOS

COORDENAÇÃO

GRUPO SBF

Diretoria de People

Diretoria de Relações com Investidores

CONTATO

ri@gruposbf.com.br

PROJETO EDITORIAL E GRÁFICO E CONSULTORIA GRI

Ricca Sustentabilidade

linkedin.com/company/riccasustentabilidade

FOTOS E ILUSTRAÇÕES

Banco de Imagens Grupo SBF

SAIBA MAIS

sobre nosso compromisso
com a sustentabilidade

› *Estatutos e Políticas*