



GRUPO SBF

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023

## SUMÁRIO

<b>01 . INTRODUÇÃO</b>	<b>03</b>
<b>02 . O GRUPO SBF</b>	<b>09</b>
<b>03 . GOVERNANÇA CORPORATIVA</b>	<b>31</b>
<b>04 . NOSSAS PESSOAS</b>	<b>43</b>
<b>05 . SOCIEDADE E NOSSAS COMUNIDADES</b>	<b>70</b>
<b>06 . GESTÃO AMBIENTAL</b>	<b>84</b>
<b>07 . JOGANDO PELO FUTURO</b>	<b>95</b>
<b>08 . ANEXOS</b>	<b>97</b>

# 01

# INTRODUÇÃO



# SOBRE O RELATÓRIO

## GRI 2-21 2-3 | 2-14

Comprometidos com a transparência e responsabilidade do negócio, compartilhamos com todos os nossos *stakeholders* o quarto Relatório de Sustentabilidade do Grupo SBF, contendo as principais informações de desempenho econômico, social, ambiental e de governança (ESG) da Companhia, entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

O documento foi elaborado com base nas principais diretrizes de reporte internacionalmente reconhecidas, isto é, a **Global Reporting Initiative (GRI)** e o **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**.

Além disso, também contemplamos as ações que realizamos em conformidade com os **17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Organização das Nações Unidas (ONU), e seguimos o *framework* do Relato Integrado, a fim de contextualizar a forma como geramos valor para a sociedade.

As informações reportadas consideram todas as nossas operações, incluindo Centauro, FISIA e SBF Ventures.



## DÚVIDAS OU SUGESTÕES

Em caso de dúvidas e/ou sugestões sobre este relatório, entre em contato conosco pelo e-mail: [ri@gruposbf.com.br](mailto:ri@gruposbf.com.br)

## ORIENTAÇÃO DE LEITURA

Ao longo da redação usaremos "Grupo SBF" e "Companhia" para nos referir à Controladora, e "colaboradores" no que compete aos nossos funcionários.

Na citação de empresas específicas serão utilizados os seus respectivos nomes, sendo eles: Centauro, FISIA e SBF Ventures (NWB, X3M, OneFan, FitDance e Studio 78).

---

O Relatório de Sustentabilidade 2023 do Grupo SBF foi aprovado pela Diretoria da Companhia e publicado em 22 de maio de 2024.

## PARA GUIAR VOCÊ NA LEITURA DESTE RELATÓRIO

Ao final do documento, a partir da pág. 97, você encontra o anexo com os índices completos dos *frameworks* reportados.



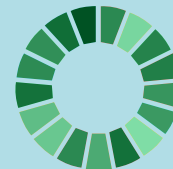
### GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Os indicadores GRI auxiliam empresas ao redor do mundo no reporte de seus impactos, a partir de dados universais e materiais. Neste presente relatório, eles serão apresentados junto aos títulos na forma: GRI xxx-x.



### SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD

Os parâmetros SASB reportados neste documento estão atribuídos ao setor do varejo, do qual a Companhia faz parte. Nos trechos em que são apresentados, sua identificação será: SASB xx-xx-xxx.



### OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O estudo de materialidade realizado pelo Grupo SBF possibilitou a delimitação dos ODS prioritários em sua atuação. Ao longo da redação, eles serão referenciados no início de cada capítulo.



### RELATO INTEGRADO

O Relato Integrado é o documento que apresenta a geração de valor da Companhia com base em capitais essenciais.

Para acessar o mapa de capitais completo, [clique aqui](#).

# MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

## GRI 2-22

Executamos o nosso planejamento estratégico com êxito, encerrando o ano com uma dívida líquida/EBITDA de 1,35x. Este resultado representa uma importante melhora em comparação ao indicador de 3,35x vezes registrado em junho de 2023, principalmente devido a uma gestão de capital de giro mais eficiente, especialmente na frente de redução dos estoques. Em termos de dias de estoques, realizamos uma redução de 11,9% em relação a dezembro de 2022, e 25,2% em comparação com junho de 2023. A geração de caixa operacional alcançou R\$ 950 milhões no quarto trimestre de 2023, a maior já registrada em um único trimestre.

Nossa receita bruta atingiu R\$ 8,8 bilhões, incremento de R\$ 928,9 milhões em relação a 2022 (+11,8%). Ao longo do ano, demos ênfase ao aumento da eficiência operacional através da diluição de despesas. O indicador de SG&A/

ROL atingiu 36,4% no segundo semestre do ano, redução de 3,8 pontos percentuais, em comparação com o mesmo período de 2022. Por consequência, o EBITDA ajustado (ex-IFRS) alcançou R\$ 606,9 milhões no ano, expansão de 29,4%, com margem de 8,7%, mesmo em um cenário mais promocional devido aos ajustes de estoque.

O lucro líquido ajustado (ex-IFRS) foi de R\$ 227,8 milhões no ano, crescimento de 10,3%, e margem de 3,3%. No trimestre, a expansão foi de 100,5%, atingindo uma margem de 6,6%.

Em 2023, a Centauro priorizou o aumento da rentabilidade, ajustando as expectativas de receita e reduzindo custos de forma eficaz. Adicionalmente, revisamos o portfólio de lojas, encerrando operações deficitárias e expandindo a rentabilidade do canal.

A receita líquida da Centauro foi de R\$ 3,5 bilhões no ano, retração de 1,2% vs 2022, dada a revisão da rentabilidade do canal digital. Desconsiderando o impacto positivo da Copa do Mundo nas vendas das lojas físicas em 2022, a receita líquida do canal teria expandido 9,3% no ano. Já a margem bruta atingiu 49,2% em 2023, expansão de 1,3 ponto percentual em relação a 2022. A expansão da margem reflete a estratégia de maximizar a rentabilidade do canal digital com a melhora do retorno sobre investimento (ROI), com base na readequação das políticas de *markdowns*, do incentivo a modalidades de venda mais rentáveis, como o *click and collect*, e estratégias de marketing de performance mais assertivas. Dessa forma, o percentual de clientes que compram no canal digital e retiram os produtos em uma de nossas lojas físicas contou com um aumento de 11,8 pontos percentuais ao longo do ano.

Na operação de FISIA, atingimos receita líquida de R\$ 4,0 bilhões, crescimento de 26,1% em relação a 2022. A estratégia de redução de estoques foi bem sucedida, encerrando o ano com 181 dias, queda de 28,9% em comparação com o final de 2022, o qual estava em 234 dias. Mesmo com políticas mais agressivas de *markdowns*, a FISIA encerrou o ano com margem bruta de 41,6%, expansão de 1,0 ponto percentual em comparação com 2022.

Demos continuidade aos investimentos com foco nos canais DTC (*direct-to-consumer*), e, nos últimos 18 meses, abrimos 23 lojas Nike, sendo 8 NDIS e 15 NVS. Assim, as vendas DTC (considerando apenas 1P no digital) passaram de 42,7% em 2022 para 50,9% em 2023 (+8,2 p.p), fortalecendo a marca no país e proporcionando uma melhor experiência aos consumidores. Este avanço concretiza a fase de investimentos na expansão dos canais DTC, possibilitando reestabelecer o crescimento da FISIA de forma equilibrada em todos os canais, incluindo os parceiros de *wholesale*.

Como destaque do digital, a FISIA lançou o aplicativo próprio da Nike no início de dezembro, o qual, em apenas um mês de

operação, correspondeu a 50% das vendas na categoria 1P. Além disso, concluímos a migração da nossa operação logística para o centro de distribuição próprio localizado em Extrema (MG). Além da redução de despesas, os efeitos positivos desta migração já foram percebidos por meio de indicadores de NPS recordes na Black Friday e no Natal.

Ainda em 2023, a Nike foi vencedora de duas categorias do Top Of Mind, pesquisa da Folha de S.Paulo que visa elencar as marcas mais fortes do Brasil. Na categoria "Top do Top", a Nike avançou oito pontos percentuais, atingindo sua melhor performance na pesquisa. Na categoria "Marcas que Representam o Brasil", a Nike ganhou mais de três pontos percentuais em comparação com 2022, alcançando a liderança desta categoria pela primeira vez.

No ano de 2024, as prioridades estratégicas do Grupo SBF estão direcionadas para um crescimento seguro e responsável, com objetivo de aumentar a rentabilidade através da retomada da margem bruta e da otimização do capital de giro, resultando em uma redução estrutural da alavancagem.

Na Centauro, concentraremos nossos esforços na expansão do lucro bruto por m<sup>2</sup> pela melhora da eficiência operacional das lojas e de uma precificação de produtos mais assertiva. No canal digital, esperamos a retomada do crescimento a partir de um sortimento cada vez mais alinhado às necessidades dos consumidores, complementado por uma curadoria de itens de *sellers* 3P, possibilitando, assim, que a Centauro tenha uma oferta completa em todas as modalidades esportivas. Ainda, continuaremos investindo em uma experiência *omnichannel* cada vez mais fluida para os nossos clientes, com base em nossa rede de 225 lojas Centauro.

Em FISIA, a prioridade é retomar a rentabilidade por meio da redução de *markdowns*. Além disso, através da nossa expertise em varejo, também concentramos os esforços na redução estrutural da necessidade de capital de giro da operação. Deste modo, a partir de uma melhor gestão de estoques, teremos preços mais assertivos, que contribuirão para a saudabilidade do mercado em geral.

Tais processos e resultados contribuirão para a melhora da rentabilidade e redução da alavancagem do negócio, ancoradas no trabalho de eficiência realizado em 2023 e no planejamento seguro e responsável estruturado para 2024 e 2025.

Também neste ano, no que compete aos avanços da estratégia ESG do Grupo SBF, pudemos prestigiar a Copa do Mundo Feminina: um marco de representatividade e busca por equidade dentro e fora de campo. Visando contribuir com a causa, a Nike realizou uma ação que resultou no desenvolvimento de uniformes pensados exclusivamente para as atletas femininas e suas necessidades, não havendo vínculo com a coleção masculina.

Internamente, permanecemos comprometidos com o desenvolvimento e a valorização de nossos colaboradores, ampliando as oportunidades de aprendizado e carreira. Investimos na performance dos nossos líderes com base no Persona Líder SBF, e aumentamos em 17% o número de profissionais que passaram pela Avaliação de Desempenho da Companhia (Bola em Jogo).

Em seu segundo ano de atuação, a área de Diversidade e Inclusão lançou a Política de Diversidade e Inclusão do Grupo SBF: documento que chega para apoiar as nossas tomadas de decisão sobre o tema de forma mais estratégica.

Ademais, no que toca à nossa atuação social, continuamos com o apoio a diversas organizações, ampliando as iniciativas para mais cinco delas ao longo de 2023. Quanto ao nosso programa de voluntariado interno, chegamos à marca de 530 colaboradores envolvidos e comprometidos com as causas que abraçamos, o que representa um aumento de 42% em relação a 2022.

Sobre os avanços ambientais, desenvolvemos o terceiro Inventário de Gases de Efeito Estufa da Companhia e conquistamos o Selo Ouro junto ao GHG Protocol, atestando a confiabilidade e transparência dos nossos dados. Para tanto, realizamos a compensação de 6.007 tCO<sub>2</sub>e a partir da aquisição de Créditos de Carbono Premium.

Nosso plano é trilhar um caminho que fortaleça não apenas nossa saúde financeira, mas também respeite e ultrapasse as expectativas de nossos *stakeholders*, assegurando uma base sólida para o crescimento sustentável e próspero da nossa empresa no longo prazo.



**PEDRO ZEMEL**  
CEO



## 02

## O GRUPO SBF

Capitais  
Relacionados



Objetivos Desenvolvimento  
Sustentável (ODS)



# QUEM SOMOS

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

O Grupo SBF é uma plataforma aberta de esporte que conecta marcas, pessoas e criadores. Atualmente, é formada por três unidades de negócios: Centauro, FISIA e SBF Ventures - sendo essa última desenvolvida em 2021 para abrigar as novas frentes incorporadas ao ecossistema, como NWB, FitDance, X3M, OneFan e Studio 78.

**CRIAMOS UM UNIVERSO  
COMPLETO PARA ATENDER  
AOS NOSSOS MAIS  
DIVERSOS PÚBLICOS EM SUA  
TRAJETÓRIA ESPORTIVA**

## VENTURES



## NOSSAS MARCAS



PRESENTE EM:

**25** ESTADOS +  
DISTRITO FEDERAL



**269**<sup>1</sup>  
LOJAS FÍSICAS



**4** CDS (CENTROS DE  
DISTRIBUIÇÃO)

**3** CTS (CANALIS DE  
TRANSFERÊNCIA)

**3** CROSSDOCKING



ALCANCE NACIONAL COM:

**3** E-COMMERCE

**700** CANALIS DE  
CONTEÚDOS

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 em si. Para isso, marcamos presença no mundo do esporte por meio do varejo de artigos esportivos, produção de eventos, inovação em plataformas digitais e criação de conteúdos exclusivos.

Movimentar é o nosso esporte favorito e temos o plano de avançar cada vez mais. Ao final de 2023, alcançamos 25 estados do Brasil e Distrito Federal, totalizando 269 lojas físicas. Além disso, nossa audiência extrapola o espaço físico e alcança todo o território nacional com mais de 700 canais de conteúdo e três *e-commerce*, sendo eles: *centauro.com*, *nike.com* e *studio78.com*.

<sup>1</sup> Lojas Centauro e FISIA

## DESTAQUES DE 2023

### COLABORADORES

Evolução da nossa **CULTURA**

Publicação da **POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO**



Desenvolvimento de cursos de letramento sobre a **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**



**23.139 HORAS** de treinamento

Investimentos no **PROGRAMA SBF LID**



**390** Líderes treinados ao longo do ano  
**+ DE 6 MIL** horas de treinamento

### FINANCEIRO



Receita Bruta de **R\$ 8,8 BI**

(aumento de 11,8% vs. 2022)

EBITDA ajustado de **R\$ 606,9 MI**  
(expansão de 1,2 p.p. vs. 2022)



Margem Bruta consolidada de **47%**

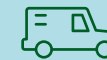
(expansão de 1,2 p.p. vs. 2022)

Lucro Bruto de **R\$ 3,3 BI**  
(aumento de 12,7% vs. 2022)

### AMBIENTAL



Conquista do **SELO OURO - GHG PROTOCOL** para o nosso terceiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), referente a 2022, verificado por auditoria externa



Implementação do **INFLET** para otimização dos custos da frota de veículos



**R\$ 134 MIL** de economia decorrente da **GERAÇÃO COMPARTILHADA DE ENERGIA**



**+ DE 30 MIL KG**

de peças de roupas destinadas a ações de reciclagem e reaproveitamento

### GOVERNANÇA

**NOVO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

eleito em 2023

Consolidação da **POLÍTICA DE COMPLIANCE** e outras Políticas Internas



**DIÁLOGO ABERTO** para discussão de temas sensíveis

### SOCIAL

Inauguração da **ARENA CENTAURO** no Parque do Ibirapuera (SP)



**530** colaboradores envolvidos em ações de voluntariado

**3.472** horas doadas

**AMPLIAÇÃO DO TRANSFORMA**

**+5** novas organizações contempladas



1ª Campanha de **DOAÇÃO DE MECHAS DE CABELO**

# NOSSAS UNIDADES DE NEGÓCIO

Para contribuir com a perpetuidade e eficácia do ecossistema do Grupo SBF, dispomos de unidades de negócio capazes de atender às demandas dos nossos diferentes públicos. Elas trabalham no apoio à estratégia de atuação da Companhia e das demais unidades, garantindo uma oferta cada vez mais assertiva de produtos, serviços, conteúdos e experiências ao consumidor.

Conheça cada uma delas, com seus respectivos destaques e resultados, a seguir.

## PÁGINA NAVEGÁVEL

Para ter acesso aos principais destaques de cada uma de nossas unidades de negócio, passe o mouse em cima de seus respectivos logos.





Com 43 anos de história, a Centauro é a maior rede multicanal de produtos esportivos da América Latina e uma das principais varejistas *omnichannel* do Brasil. A marca conta com 225 lojas próprias espalhadas pelo país, sendo que duas delas foram abertas em 2023.

Como resultado, durante 2023, a Centauro foi reconhecida como uma das empresas mais admiradas no varejo de Moda e Esporte pelo Ranking IBEVAR-FIA, que indica as organizações destaques nas categorias Eficiência, Faturamento, Imagem e Desempenho Financeiro.

Ademais, ao longo do ano, estivemos à frente de importantes iniciativas pela equidade de gênero e acessibilidade do esporte, como é descrito a seguir.



**225**  
LOJAS ESPALHADAS  
PELO BRASIL



PRESENTE EM **25**  
ESTADOS BRASILEIROS +  
DISTRITO FEDERAL



EXPANSÃO DA  
**MULTICANALIDADE**  
E DOS CANAIS DIGITAIS  
PRÓPRIOS



**+ DE 5 MIL**  
COLABORADORES  
APAIXONADOS PELO  
ESPORTE

### NOVAS LOJAS

Como parte do nosso plano de ampliação, em 2023 abrimos duas novas lojas Centauro, sendo uma em Alphaville (SP) e outra no Shopping Muller Joinville (SC).

Ambas as unidades reiteram o nosso objetivo de atuar em pontos comerciais estratégicos e impulsionar ainda mais a rede *omnichannel* da Companhia.

O Ranking IBEVAR-FIA determina a classificação das companhias participantes com base na análise de engajamento e participação nas redes sociais, por meio de IA (Inteligência Artificial) e do chamado NLP (Natural Language Processing).

→ [CLIQUE AQUI PARA SABER MAIS SOBRE O RANKING.](#)

## CLICK AND COLLECT

Trabalhamos para garantir que os nossos clientes, atletas e entusiastas tenham experiências cada vez melhores com a prática esportiva, incluindo o momento da compra de acessórios.

Assim, em 2023, investimos no processo de compra, retirada e troca de produtos, tornando-o mais simples e intuitivo. Com sólidas melhorias nos canais digitais - site e APP -, o nosso *Click and Collect* ("Clique e Retire") alcançou, a partir de estratégias de marketing bem posicionadas, um aumento 11,8 p.p. no número de clientes que compram no online e retiram na loja física.

Esse crescimento representa, além da maior comodidade aos nossos clientes, um propulsor de vendas, já que uma porcentagem significativa dessas compras online são revertidas em compras físicas no ato da retirada.

Ainda, visando a maior aderência dessa prática, disponibilizamos um desconto de 10% em compras feitas no dia da retirada do produto, reduzindo os custos da Companhia com logística, assim como mitigando sua emissão de gases de efeito estufa.



**EM 2023 AUMENTAMOS EM 11,8 PONTOS PERCENTUAIS O NÚMERO DE CLIENTES QUE COMPRAM NO CANAL DIGITAL E RETIRAM OS PRODUTOS EM UMA DE NOSSAS LOJAS FÍSICAS**

## PRODUTOS CBF

A partir de nossas ações em busca de maior equidade, durante 2023, a Centauro se consolidou como uma marca que investe no futebol feminino. Tal processo foi refletido na Copa do Mundo Feminina, que aconteceu na Austrália e na Nova Zelândia. Como forma de celebrar o campeonato e a participação da seleção brasileira, a Centauro lançou uma linha oficial de produtos exclusivos, licenciada pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

A coleção contou com a colaboração de duas jogadoras que atuaram em diferentes gerações: Elane Rego dos Santos, zagueira autora do gol inicial do Brasil na primeira Copa Feminina da história, em 1991; e Vitória Ferreira, mais conhecida como Yaya, que atualmente joga pelo Santos. O processo criativo dos produtos durou cerca de seis meses e teve como essência da criação o objetivo de desvincular a coleção de uniformes femininos dos modelos masculinos, trazendo maior protagonismo às nossas jogadoras.

Todos os produtos foram disponibilizados para compra no site/aplicativo da Centauro e nas lojas físicas.

## GO EQUAL

Às vésperas da abertura da Copa do Mundo Feminina, a Centauro, em parceria com a jogadora Marta, lançou a marca Go Equal. Idealizada desde 2019 por uma das maiores jogadoras do mundo, a marca possui como principal propósito chamar atenção para a necessidade de equidade entre homens e mulheres dentro de campo.

A realização do projeto começou com o lançamento da coleção de roupas esportivas, que estão disponíveis para compra no site/aplicativo e em dez lojas físicas da Centauro.

Por meio desta iniciativa, o Grupo SBF se vê capaz de contribuir com a promoção do protagonismo feminino, trazendo à tona discussões sobre causas atuais e relevantes.

Vale salientar que os *royalties* de todas as vendas dos produtos Go Equal são destinados a projetos voltados para o empoderamento feminino no esporte.





## DOE GOLS

O Doe Gols é um projeto social criado pelo SporTV em parceria com a Centauro e a organização Play for a Cause. O principal objetivo da ação é converter gols em doações de calçados para instituições infantis de apoio à prática esportiva.

A contabilização de pares doados é realizada a partir dos gols marcados na Série A dos Campeonatos Brasileiros masculino e feminino, além da possibilidade de doação direta pelos torcedores no site. Cada gol é convertido em três pares de calçados e, cada R\$ 52,50 doados, são convertidos em um par.

Em 2023, alcançamos:



**4 MIL**  
PARES  
DOADOS



**17**  
INSTITUIÇÕES  
APOIADAS

→ [CLIQUE AQUI PARA MAIS INFORMAÇÕES SOBRE O PROJETO](#)



## CANAL CORRIDA NA VEIA

O canal iniciou as suas atividades em dezembro de 2021 com a proposta de levar conteúdos relacionados ao universo da corrida para entusiastas, atletas iniciantes e profissionais. Em 2023, a condução dos vídeos ficou por conta da experiência e dinamismo do personal Julio Moraes e da apresentadora Daniela Germano.

Em decorrência do trabalho desenvolvido, o canal atualmente acumula mais de oito mil inscritos e oito milhões de visualizações. Além disso, em colaboração com a Centauro, são oferecidas dicas de tênis, trajes e acessórios de corrida para os diferentes perfis, com cupons de desconto que podem ser utilizados no *marketplace*.

Em 2023, o canal se conectou a 11,3 mil corredores no Instagram e 26,8 mil no YouTube, acumulando 13,6 milhões de visualizações, que correspondem a mais de 136 horas de vídeo assistidas.

Saiba mais sobre as ações desenvolvidas por Centauro na [página 72](#).

# FISIA

DISTRIBUIDORA OFICIAL  NO BRASIL

Como distribuidora oficial e exclusiva da Nike no Brasil, a FISIA atua para proporcionar aos seus clientes a maior e melhor experiência de compra e uso de produtos esportivos Nike.

Para tanto, em 2023, a FISIA inaugurou o seu primeiro Centro de Distribuição (CD) próprio, o que, combinado à implantação do aplicativo Nike e abertura de 12 lojas, impulsionou as vendas dos produtos e garantiu uma receita líquida de R\$ 4,0 bilhões, com crescimento de 26,1% em relação a 2022.

Este resultado representa a condução de um conjunto de medidas que foram adotadas de forma estratégica ao longo do ano: aperfeiçoamos nossas ações de marketing, investimos com maior foco nos canais DTC (*direct-to-consumer*) e expandimos a experiência *omnichannel*. Logo, a sinergia dessas operações permitiu a retomada do crescimento em todos os canais.



## 20 ANOS DE LOJA NO BRASIL

Em 2023, a FISIA comemorou 20 anos desde a abertura da primeira loja Nike no Brasil, em São Bernardo do Campo (SP).

De lá para cá, crescemos e ganhamos cada vez mais espaço físico e digital no mundo do esporte. Ao longo deste ano, chegamos a conquistas importantes, que podem ser conferidas em detalhes a seguir.



**INAUGURAÇÃO DO CD  
PRÓPRIO EM EXTREMA (MG)**



**LANÇAMENTO DO  
NIKE APP**



**NIKE COMO MARCA  
TOP OF MIND NO BRASIL**



**ABERTURA DE 12 NOVAS  
LOJAS NIKE NO BRASIL EM 2023**

## NIKE APP

Em dezembro de 2023, ampliamos o nosso alcance por meio do lançamento do aplicativo NIKE no Brasil: um produto desenvolvido a partir da atuação conjunta dos times FISIA e Grupo SBF. Disponível na Apple Store e Play Store, o app é capaz de oferecer uma experiência de compra inovadora, garantindo aos clientes acesso antecipado a lançamentos, promoções e conteúdos exclusivos do mundo Nike.

Em seu primeiro mês de atuação, 50% das vendas de produtos Nike passaram pela plataforma na categoria 1P, com mais de um milhão de *downloads* e avaliações que superaram a média do mercado, contendo comentários positivos sobre a fluidez e facilidade de navegação que o *software* proporciona.

## NOVAS LOJAS

Ao longo do ano, mantivemos a tendência que expressamos em 2022 de abertura de novas lojas Nike Value Store (NVS) e Nike Direct Inline Store (NDIS), com foco na expansão e abertura de oportunidades para os canais DTC, os quais representaram um aumento de 10 p.p. na receita de 2023.

As ações de ampliação foram concretizadas pelo Grupo SBF em linha com a visão de futuro traçada, visando reforçar o posicionamento da marca em regiões estratégicas.

Assim, durante os últimos 12 meses, abrimos 12 novas lojas Nike, sendo três NDIS e nove NVS.

## CD FISIA

Em junho de 2023, iniciamos, na cidade de Extrema (MG), o mais novo CD de FISIA. A estrutura chega de forma estratégica para potencializar e agilizar a logística de entrega de pedidos da Companhia.

Com uma área de funcionamento de 37 mil m<sup>2</sup>, o CD foi capaz de armazenar três milhões de peças Nike em 2023. Além disso, durante o período de Black Friday, contou com a operação de aproximadamente 400 colaboradores.

O empreendimento está consolidado como um importante agente social na oferta de oportunidades de trabalho à comunidade e aquecimento da economia local.



## SELO RECLAME AQUI

A dedicação conjunta de toda a equipe de Atendimento ao Consumidor, combinada às melhorias operacionais realizadas em 2023, como atendimento nas lojas físicas, aprimoramento da plataforma digital e pleno suporte aos nossos clientes, nos permitiu alcançarmos o *status* "Ótimo" no Reclame Aqui, com uma evolução do índice reputacional da FISIA em 8,3%. Essa é a segunda melhor classificação do selo, atestando os resultados dos nossos esforços durante o ano sobre o tema.



Graças ao apoio e às melhorias tecnológicas desenvolvidas pelo nosso time, conseguimos avançar no monitoramento dos processos. Tais melhorias têm nos auxiliado na gestão das entregas, com diminuição de custo e tempo, além da priorização de pedidos de acordo com a ordem de chegada e localização.

Nos primeiros meses de operação, os resultados já podem ser observados com a diminuição de um dia no tempo médio das entregas, bem como no aumento do nosso NPS em 5 p.p. na comparação com o ano anterior.

### RECONHECIMENTOS FISIA 2023

Na 32ª edição do Prêmio Folha Top of Mind, por meio de pesquisa feita pelo Datafolha, a Nike foi reconhecida como uma das marcas mais lembradas do país. Entre todas as participantes, alcançamos a melhor performance na pesquisa, com 8 p.p., conquistando, assim, o prêmio na categoria “Top do Top”.

Na mesma premiação, na categoria “Marcas que Representam o Brasil”, a Nike conquistou mais 3 p.p. e, pela primeira vez, foi contemplada com o primeiro lugar.

### BLACK FRIDAY HISTÓRICA

Em 2023, a Nike teve a maior Black Friday da sua história no Brasil. As promoções disponibilizadas, com grande variedade de produtos, somadas às estratégias de precificação, resultaram em números impressionantes, em que três de nossas lojas registaram faturamento acima de R\$ 1,0 milhão em um único dia.

Os resultados históricos são fruto das melhorias realizadas desde 2022, a partir de um trabalho conjunto dos times para garantir a melhor experiência possível aos nossos clientes e consumidores.

Saiba mais sobre as ações desenvolvidas por FISIA na [página 74](#).

## SBF VENTURES

Em 2021, desenvolvemos, estrategicamente à atuação da Companhia, uma unidade de negócio que reúne empresas de variados segmentos ligados ao mundo do esporte. Suas operações possibilitam que nos aproximemos cada vez mais dos nossos públicos de interesse, auxiliando os processos e táticas de negócio da Centauro e FISIA, e trazendo um contexto de maior inovação para o ecossistema do Grupo SBF.

Atualmente, a SBF Ventures é composta por cinco empresas com audiência plural. A partir delas, fazemos parte de uma comunidade de

milhões de pessoas que consomem conteúdos sobre atividades esportivas e modalidades envolvendo a paixão pelo movimento.

Esse universo de possibilidades vai desde o contato com a dança pela prática e dinamismo dos instrutores de FitDance; encontra caminho no OneFan para aqueles que amam o futebol e procuram estar mais próximos do seu time; cruza a linha de chegada nas experiências de corrida trazidas pela X3M; possui toda a cobertura esportiva proporcionada pela NWB; e emplaca na cultura *street* e casual com o Studio 78.

**NÓS SOMOS ESPECIALISTAS EM CONECTAR MARCAS, INTEGRANDO CRIAÇÃO, PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO POR MEIO DAS JORNADAS DO CONSUMIDOR NO UNIVERSO DO ESPORTE**



## FITDANCE ACADEMY

A FitDance Academy caracteriza-se por ser uma plataforma em que são oferecidas aulas e cursos de formação para profissionais da dança que desejam fazer parte da equipe de instrutores.

Além da plataforma tradicional, contamos também com o FitDance Plus, nossa experiência digital para os instrutores, entusiastas e amantes da dança.

## FITDANCE STYLE

Visando garantir o estilo e conforto de todos aqueles que amam dançar, a FitDance Style representa a coleção de roupas da FitDance, disponível para compra no site da Centauro e no próprio site da FitDance.

→ [CLIQUE AQUI PARA TER ACESSO AO SITE EXCLUSIVO FITDANCE.](#)



Por meio de seus canais de comunicação (site, plataforma própria e redes sociais), a FitDance conecta milhões de amantes da dança ao redor do mundo, estando presente em toda a jornada do esporte. A partir de uma audiência consolidada, promove qualidade de vida e oportunidades a instrutores e profissionais da dança, incluindo todos os estilos musicais.



## ENGAJAMENTO FITDANCE

Criada em 2012 e incorporada ao Grupo SBF em 2022, a marca tem evoluído de forma consistente na oferta e sortimento de seus serviços, solidificando nossos esforços na produção de conteúdos para marcas parceiras e no agenciamento de talentos.

Em 2023, alcançamos, no Brasil, o índice de aproximadamente 30 mil academias, que oferecem cerca de meio milhão de aulas de FitDance por ano, mais de 5,6 mil instrutores matriculados na FitDance Academy - interessados em aperfeiçoamento para darem aulas de dança -, 18 bilhões de *views* totais multiplataforma, 38 milhões de seguidores nas redes sociais, mais de 23 milhões de inscritos no canal do YouTube e mais de 300 eventos produzidos ao longo do ano.



**+ DE 38 MI DE SEGUIDORES NAS REDES SOCIAIS**



**+ 18 BI DE VIEWS EM SEUS CANAIS MULTIPLATAFORMA**

## studio7.8

O mais recente negócio do ecossistema do Grupo SBF, o Studio 78, traz como proposta oferecer uma experiência completa de compra ao seu cliente, sob uma identidade cultural voltada para o "street".

Tal identidade foi pensada e construída a partir da dança e do movimento que ela proporciona, entrelaçando-se com o conceito de uma moda atemporal, diversa e inclusiva, capaz de contemplar diferentes gostos, identidades de gênero e corpos.

Atualmente, para além do site, a marca conta com um espaço físico temporário localizado na região da Avenida Paulista (SP), cujo lançamento aconteceu em agosto de 2023, ficando disponível até o final de 2024.

Além das vendas, a *pop up* do Studio 78 promove uma série de eventos recorrentes a fim de engajar a comunidade em práticas esportivas, sempre priorizando a diversidade e pluralidade na escolha das pessoas convidadas.

Desde o seu lançamento, contamos com:

- Inauguração do espaço físico com shows comandados por *dragqueens* e DJs;
- Jogos de basquete;
- Ativação com o coletivo Turmalinas, Universal Music e demais apresentações;
- Batalhas de rima;
- Ação "Pride" realizada com a Converse, a partir do tema "Orgulho de Ser", visando à promoção e valorização da diversidade;
- Eventos recorrentes de diálogos sobre o mundo do esporte.



**POP UP LOCALIZADA NA AV. PAULISTA (SP)**

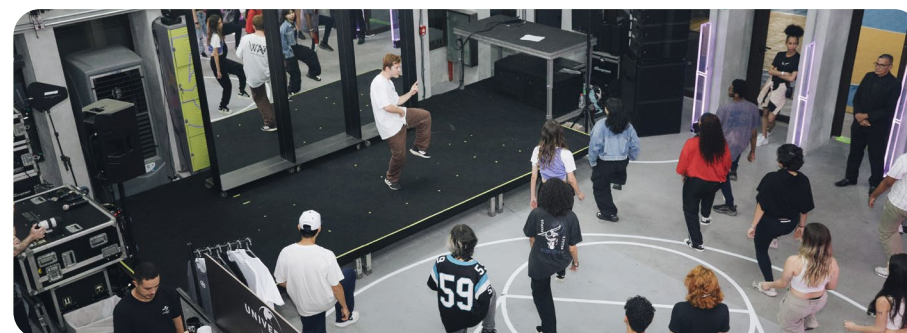


**PROFISSIONAIS COM DIVERSAS ESPECIALIDADES PARA CRIAÇÃO DE CONTEÚDOS**



**ESPAÇO FÍSICO DISPONÍVEL PARA EVENTOS E AULAS**

→ [CLIQUE AQUI PARA TER ACESSO AO SITE OFICIAL](#)





Fundada em 2022, a OneFan é uma *sportstech* - *startup* que atua no setor esportivo -, cujo objetivo é ajudar os clubes no engajamento digital dos seus torcedores.

A partir da nossa estrutura operacional, impulsionamos uma nova cultura no mercado de *fan engagement* no Brasil ao oferecer uma verdadeira transformação digital para o esporte. Com isso, clubes, ligas e federações podem entregar produtos, serviços, experiências e conteúdos exclusivos para os seus fãs, com base na análise de dados e

informações de hábitos e comportamentos dos usuários nas plataformas.

Na prática, a marca ajuda clubes a aumentarem o engajamento de suas torcidas, com estratégias digitais que trazem soluções personalizadas, conteúdos exclusivos, escalação dos times e venda de produtos e ingressos.

Todo esse processo de trocas e comunicação acontece por meio de um aplicativo desenvolvido exclusivamente pela Onefan.

## NOSSO HALL DE PARCEIROS:

- Corinthians
- Flamengo
- Coritiba
- Fortaleza
- Federação Romena de Futebol (FRF)
- Grêmio
- Osasuna (ESP)
- FitDance
- São Paulo



**+ DE 2,9 MILHÕES DE  
USUÁRIOS CADASTRADOS**



**+ DE 120,3 MILHÕES DE  
PAGEVIEWS AO LONGO DO ANO**



**+ DE 1,2 MIL CONTEÚDOS  
PRODUZIDOS**



**+ DE 7 MILHÕES DE VIEWS  
MENSAIS**



## X3M

Com atuação no mercado de *live marketing* e referência em *sportainment* (esporte + entretenimento), a X3M oferece planejamento, criação e produção de soluções inovadoras de engajamento no esporte e na adrenalina de seu movimento.

Em 2023, a marca atuou em conjunto com a FISIA e Centauro na promoção de corridas, bem como no patrocínio e acompanhamento de eventos esportivos.

### X TERRA BRASIL

Maior circuito *outdoor* do mundo, presente em mais de 42 países, e há 17 anos no Brasil, o projeto promove a prática de esportes *outdoors* para atletas profissionais e amadores.

Por conta dos cenários em que as provas são realizadas, o XTerra conta com um importante trabalho nas temáticas ESG, com foco para a preservação ambiental. Todas as etapas do circuito são *carbon free* e promovem o engajamento dos participantes na limpeza das trilhas e localidades em que os eventos são realizados.

Além disso, em virtude do nosso compromisso com o desenvolvimento social, diversos colaboradores contratados para as etapas residem nas comunidades próximas às provas, o que auxilia o desenvolvimento socioeconômico da região.

Em 2023, foram realizadas seis etapas em três estados do Brasil (São Paulo, Rio de Janeiro e Mato Grosso do Sul), com mais de 6,5 mil participantes inscritos.

### MANO A MANO

O evento, comandado pela X3M e transmitido pelo Esporte Espetacular, foi realizado no final de 2023 com o propósito de reunir atletas do NBA no Forte de São João (RJ) para disputas de basquete 3x3.

A competição teve início com jogos amistosos entre as seleções masculinas do Brasil e da Sérvia, e as seleções femininas do Brasil e da Argentina. Após os primeiros jogos, atletas com experiência na NBA e na NBB comandaram partidas profissionais ao longo do dia.





### DE BRAÇOS ABERTOS

Ampliamos a democratização ao esporte por meio do nosso Projeto de Braços Abertos, que já levou a maratona a sete comunidades cariocas, com adesão total de 130 mil atletas.

Ao longo de 2023, o evento contou com três etapas que envolveram diferentes modalidades, como corrida, natação, bike, entre outras. A primeira delas aconteceu em Itaboraí (RJ) e reuniu 2.220 pessoas, com 1.236 participantes, sendo 1.136 adultos e 100 crianças.

A segunda etapa foi realizada em Duque de Caxias (RJ), com 2.720 presentes e 1.380 corredores, sendo 1.280 adultos e 100 crianças.

Já na última etapa, retornamos para Itaboraí e reunimos 1.970 presentes, 1.080 corredores adultos e 100 corredores kids.

Ao final da ação, premiamos os primeiros colocados com kits de itens para a sua prática esportiva diária e disponibilizamos acompanhamento especializado para melhoria da performance.

### UPHILL

Primeira maratona de subida do Brasil, realizada em cenários de natureza exuberante, como Serra do Mar e Campos de Jordão, no estado de São Paulo, Corcovado e Serra dos Órgãos, no estado do Rio de Janeiro e Rio do Rastro, no estado de Santa Catarina.

As provas são compostas por circuitos de 5, 10 ou 21km que testam os limites dos atletas participantes, sejam eles iniciantes ou experientes.

O nível de prova é capaz de levar o atleta ao extremo, como teste de suas habilidades, força e determinação. Em 2023, completamos dez anos de dedicação e compromisso com os atletas que buscam melhorar seu desempenho, qualidade de vida e autoconhecimento.

Durante nossa trajetória, foram mais de 30 mil atletas participantes, que conseguiram se superar e ultrapassar todos os obstáculos, vencendo uma prova de UPHILL.



**300 EVENTOS  
PELO BRASIL**



**700 MIL  
INSCRIÇÕES  
EM EVENTOS**



**+ DE 700 MI  
MÍDIAS  
ESPONTÂNEAS**





Maior rede digital de esportes no Brasil, a NWB é uma *content tech* com três canais próprios: Desimpedidos, André Herman e Camisa 21, além de outros 700 canais afiliados.

Seus conteúdos multiplataforma oferecem não apenas entretenimento, mas representam também um importante espaço de diálogo para temas relevantes, tais como, racismo e equidade de gênero no futebol.

Além da produção de conteúdo, a marca ainda atua como uma agência de talentos para influenciadores esportivos e produtores, por meio do Teia de Creators NWB.

### **SUPERCOPA DESIMPEDIDOS**

Reconhecido por ser o campeonato de futebol mais divertido e descontraído do país, a Supercopa Desimpedidos chegou em sua sétima edição com a proposta de envolver ainda mais a comunidade de fãs ao longo do evento.

Em 2023, o campeonato comemorou os dez anos do Desimpedidos e, com isso, a NWB se preocupou em organizar um evento festivo em que o canal pudesse ser lembrado desde a sua transmissão até os uniformes usados pelos jogadores.

Neste sentido, organizamos uma dinâmica antes do torneio, por meio da qual, o vencedor recebeu a oportunidade de entrar em campo como jogador ao lado de seus ídolos na disputa das partidas.

### **LIGA DAS MINAS**

Novo lançamento do Desimpedidos, a Liga das Minas foi uma competição realizada nas ruas, que reuniu influenciadoras e profissionais em um torneio de futebol com distribuição multiplataforma, tanto nas redes sociais quanto nos canais oficiais da marca.

As equipes representaram os países das seleções Nike e contaram com a participação de projetos sociais, como: Meninas em Campo, coletivo Perifeminas e a ONG Em Busca de Uma Estrela.



**+ DE 100 MILHÕES  
DE INSCRITOS NOS  
CANAIS DO YOUTUBE**



**+ DE 800 CANAIS  
AFILIADOS**



# DIRETRIZES DE SUSTENTABILIDADE

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

Com o objetivo de identificarmos os temas ambientais, sociais e de governança prioritários e estratégicos para a atuação das nossas operações, em 2021 realizamos a atualização do estudo de materialidade do Grupo SBF.

Com o auxílio de empresa independente especializada, o processo seguiu metodologia específica, que contou com as seguintes etapas:

1. Consulta aos principais *stakeholders* internos e externos da Companhia;
2. Mapeamento dos temas de maior impacto para o setor, com base nos principais índices e metas globais de sustentabilidade;
3. Levantamento dos tópicos mais relevantes para os nossos pares globais, líderes em sustentabilidade, de acordo com o Yearbook do Dow Jones Sustainability Index (DJSI) de 2021.

O cruzamento e análise de todos esses dados possibilitou a definição dos cinco temas materiais prioritários para a atuação do negócio, que são considerados no desenvolvimento de nossas diretrizes de sustentabilidade desde 2022, a fim de avançarmos na geração de valor do Grupo SBF.

## TEMAS MATERIAIS

- 1 | **DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES**
- 2 | **DIVERSIDADE E INCLUSÃO**
- 3 | **ENGAJAMENTO SOCIAL COM AS COMUNIDADES LOCAIS**
- 4 | **GESTÃO SOCIOAMBIENTAL DA CADEIA DE FORNECEDORES**
- 5 | **EMISSÕES ATMOSFÉRICAS**

# DESEMPENHO FINANCEIRO

## GRI 201-1

Ao longo do ano de 2023, mantivemos o foco na sustentabilidade do negócio por meio do aumento dos propulsores de crescimento em todas as nossas unidades de atuação. Para tanto, investimos continuamente em modalidades de venda mais rentáveis e em estratégias consolidadas de marketing, que refletiram em importantes resultados na multicanalidade e nos canais DTC.

Tais esforços nos permitiram encerrar 2023 com uma receita bruta de R\$ 8,8 bilhões, crescimento de 11,8% quando comparado a 2022; lucro líquido

ajustado (ex-IFRS) de R\$ 227,8 milhões, com avanço de 10,3% em relação ao ano anterior; EBITDA ajustado (ex-IFRS) de R\$ 606,9 milhões, expansão de 29,4% com margem de 8,7%; além da redução de 3,5 pontos percentuais do nosso SG&A/ROL, que chegou à marca de 36% no quarto trimestre do ano.

A partir desses resultados, finalizamos o período certos de que o plano traçado em 2023 foi um importante passo os próximos ciclos, com o compromisso de continuarmos crescendo de forma sustentável e responsável.



→ [ACESSE NOSSA CENTRAL DE RESULTADOS PARA CONHECER EM DETALHES O DESEMPENHO DO GRUPO SBF EM 2023](#)

**2021**

RECEITA BRUTA

**R\$ 6.389.593****+22,9%**

EBITDA (EX-IFRS) AJUSTADO

**R\$ 482.508****-2,8%**

MARGEM EBITDA (EX-IFRS) AJUSTADA

**9,5%****-2,0 p.p.**

LUCRO LÍQUIDO (EX-IFRS) AJUSTADO

**R\$ 471.863****-56,2%****2022**

RECEITA BRUTA

**R\$ 7.855.839****+11,8%**

EBITDA (EX-IFRS) AJUSTADO

**R\$ 468.936****+29,4%**

MARGEM EBITDA (EX-IFRS) AJUSTADA

**7,5%****+1,2 p.p.**

LUCRO LÍQUIDO (EX-IFRS) AJUSTADO

**R\$ 206.493****+10,3%****2023**

RECEITA BRUTA

**R\$ 8.784.749**

EBITDA (EX-IFRS) AJUSTADO

**R\$ 606.944**

MARGEM EBITDA (EX-IFRS) AJUSTADA

**8,7%**

LUCRO LÍQUIDO (EX-IFRS) AJUSTADO

**R\$ 227.770**

03

# GOVERNANÇA CORPORATIVA

Capitais  
Relacionados



Objetivos Desenvolvimento  
Sustentável (ODS)





# ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 | 2-23

Somos uma Companhia de capital aberto, que integra a lista de empresas do Novo Mercado da B3 e se orienta pelo Código Brasileiro de Governança Corporativa, estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBCG). Essa premissa reflete o nosso comprometimento com as boas práticas do mercado e a dedicação aos nossos clientes, colaboradores e sociedade, de maneira geral.

Para tanto, as tomadas de decisão estratégicas do Grupo SBF baseiam-se na implementação de estratégias sólidas, a partir de diretrizes eficazes de governança corporativa, gestão de riscos e um alto padrão de condução ética para o negócio.

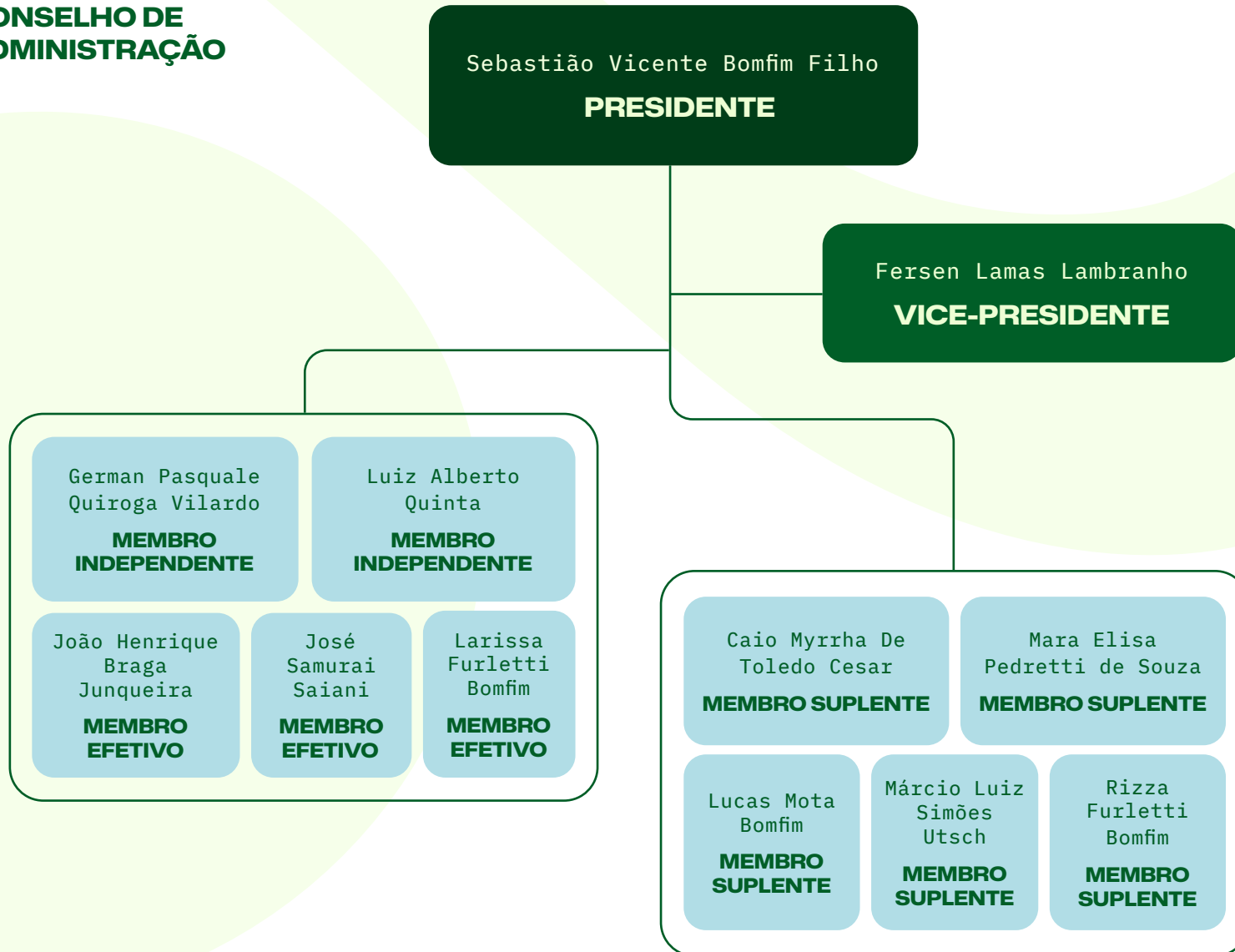
Nossas ações garantem a transparência, integridade, equidade e responsabilidade nos mais variados processos diários, envolvendo as diferentes áreas e unidades que compõem as operações da Companhia. Na prática, contamos com estatutos, políticas, códigos e regimentos disseminados internamente para conhecimento e adesão de todos os nossos *stakeholders*.

## CÓDIGOS, ESTATUTOS, POLÍTICAS E REGIMENTOS

→ PARA SABER MAIS SOBRE OS NOSSOS DOCUMENTOS OFICIAIS, [CLIQUE AQUI](#).



**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

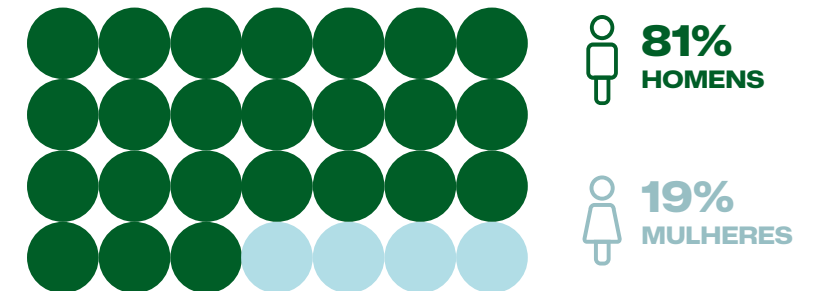


**COMPOSIÇÃO DA ALTA LIDERANÇA**

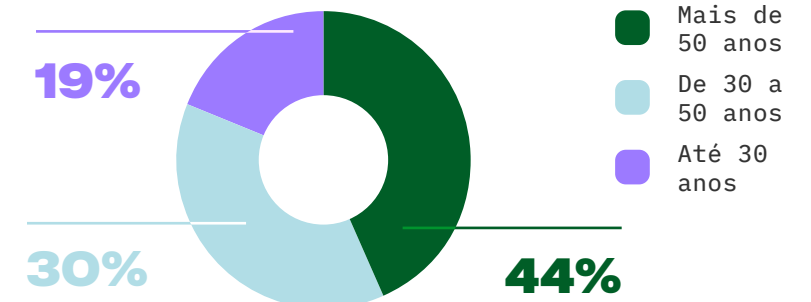
GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 405-1

Nossa alta liderança é composta pelo Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Comitês de Assessoramento, os quais possuem membros especialistas e capacitados em suas experiências e expertise de negócio.

**REPRESENTATIVIDADE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR GÊNERO**



**REPRESENTATIVIDADE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA**



O Conselho de Administração (CA) é composto por sete membros efetivos e até sete membros suplentes, todos eleitos em Assembléia Geral com mandato unificado de dois anos, havendo possibilidade de reeleição. Em conformidade com o Regulamento do Novo Mercado, no mínimo dois ou 20% dos membros, o que for maior, são conselheiros independentes.

Logo após a eleição, o Conselho deve designar, entre os seus membros, aqueles que desempenharão as funções de Presidente e Vice-Presidente, sem que haja acúmulo de funções. Caso haja necessidade de substituição de algum membro, esta é realizada por deliberação em Assembleia Geral sob solicitação do CA.

As reuniões, por sua vez, são realizadas ordinariamente uma vez por trimestre, com possibilidade de mudanças conforme demandas e necessidades específicas. Consideram-se legitimadas as reuniões que comparecerem a maioria dos membros em exercício, física ou remotamente. E, em caso de deliberação, cada membro, inclusive o Presidente, possui direito a um voto.

Dentre as principais responsabilidades do órgão, estão: controlar e fiscalizar o desempenho dos Diretores; aprovar e alterar o plano de negócios da Companhia; deliberar sobre a criação dos Comitês de Assessoramento e eleição dos seus membros; entre outras iniciativas que estão dispostas em detalhes no Estatuto Social.

Vale salientar ainda que, em maio de 2023, iniciamos um novo mandato do Conselho de Administração, após deliberação da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária.

## **ESTATUTO SOCIAL**

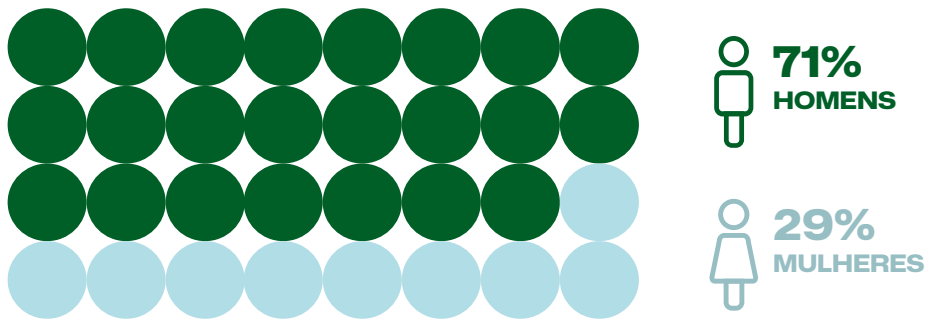
→ **[CLIQUE AQUI PARA TER ACESSO AO DOCUMENTO COMPLETO](#)**

### DIRETORIA EXECUTIVA

A Diretoria Executiva do Grupo SBF é composta por sete diretores que podem ter acúmulo de cargos (com exceção do Diretor-Presidente). Os membros são eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração e possuem mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição.

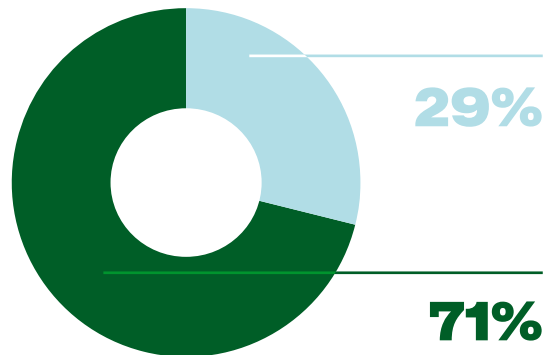
Os diretores são responsáveis pela administração dos negócios a eles competentes, sendo que, faz parte da atribuição do CA a avaliação do desempenho deste órgão.

### REPRESENTATIVIDADE DA DIRETORIA EXECUTIVA POR GÊNERO

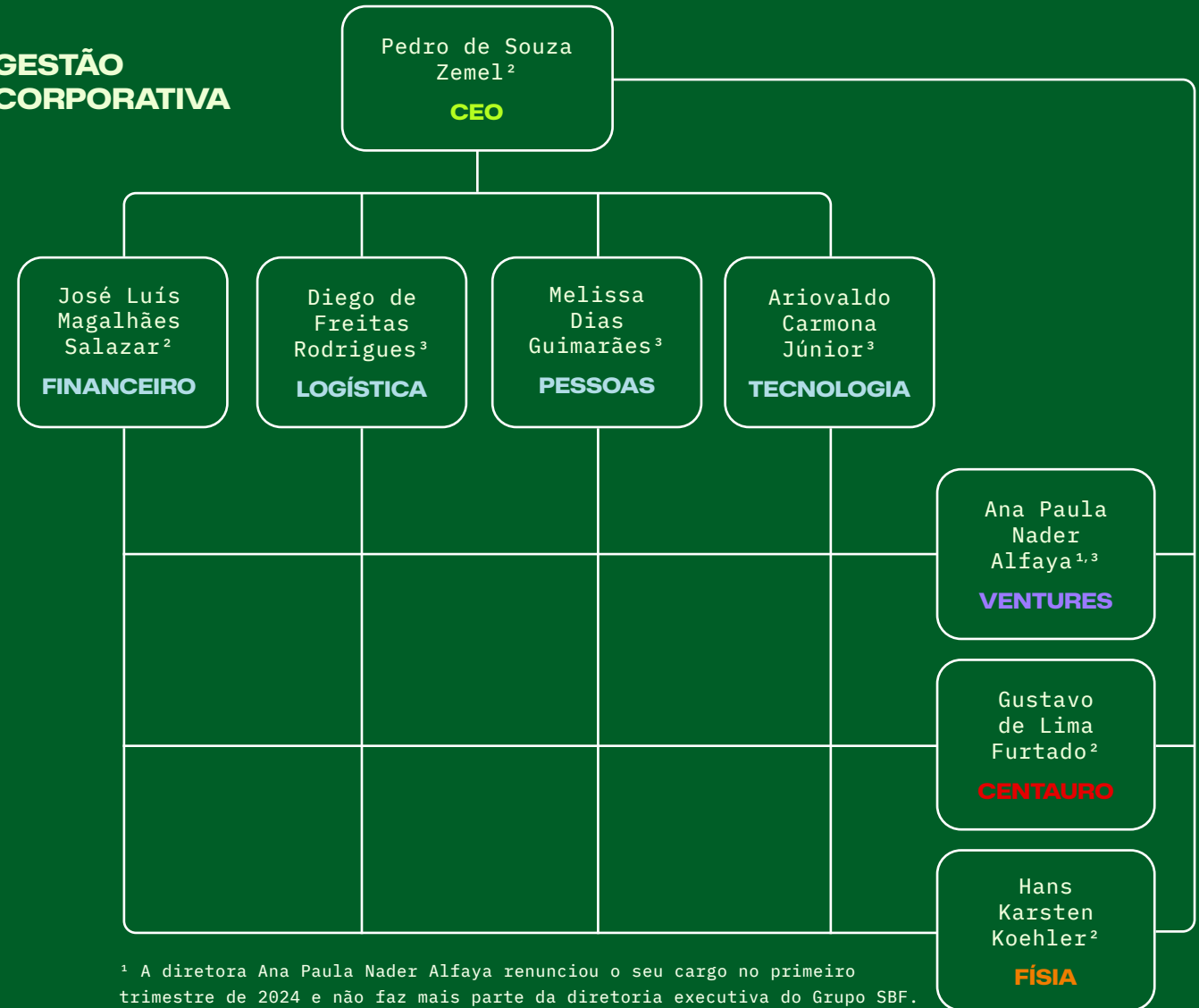


### REPRESENTATIVIDADE DA DIRETORIA EXECUTIVA POR FAIXA ETÁRIA

- De 30 a 50 anos
- Mais de 50 anos



### GESTÃO CORPORATIVA



<sup>1</sup> A diretora Ana Paula Nader Alfaya renunciou o seu cargo no primeiro trimestre de 2024 e não faz mais parte da diretoria executiva do Grupo SBF.

<sup>2</sup> Diretores estatutários

<sup>3</sup> Diretores não estatutários

## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

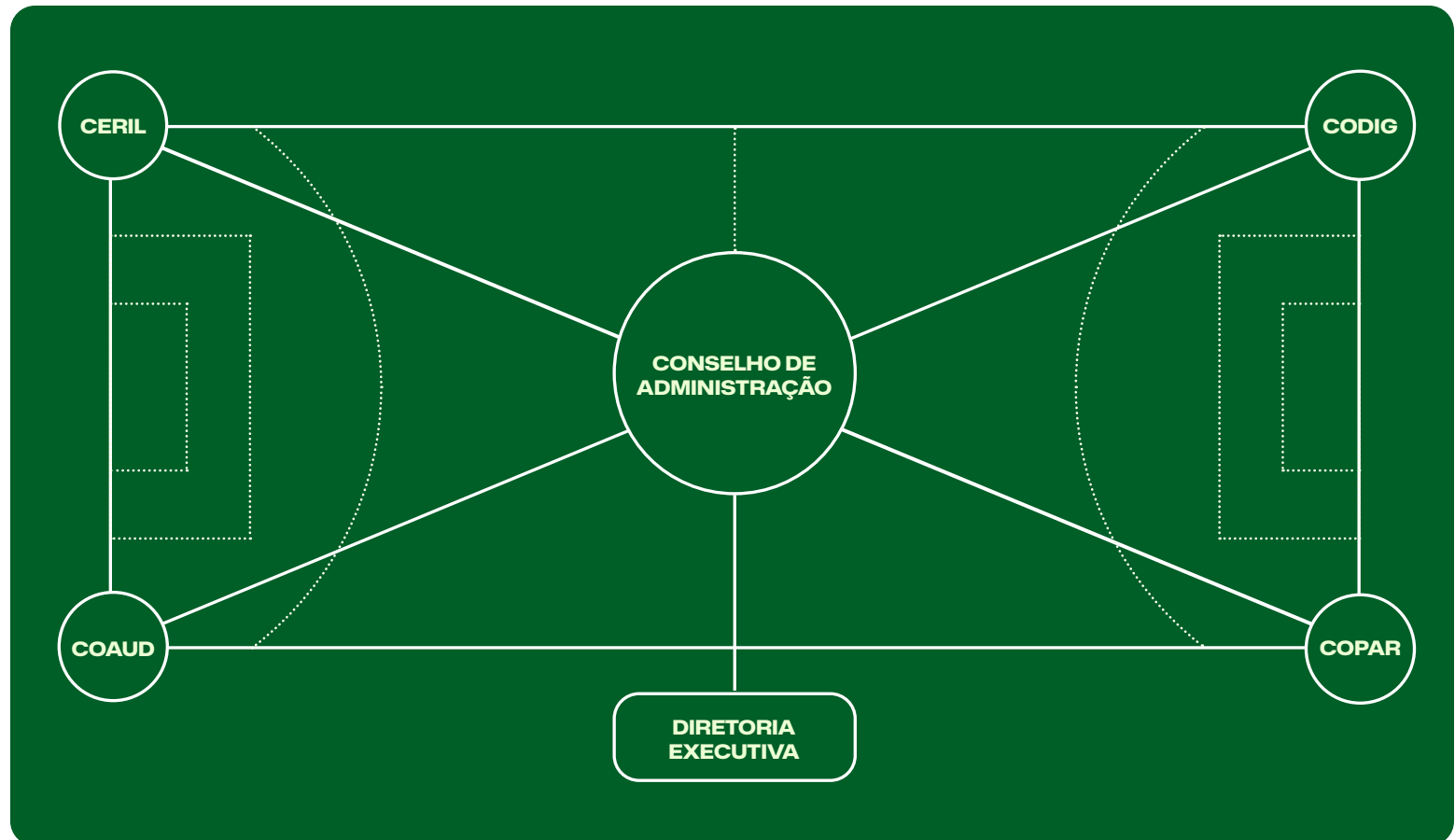
No Grupo SBF contamos com quatro Comitês de Assessoramento, que auxiliam o Conselho de Administração nas tomadas de decisão e na gestão de diversas frentes. Os Comitês são compostos, no mínimo, por três integrantes, com mandato de atuação de dois anos, havendo possibilidade de reeleição.

Os encontros para comunicação e alinhamento entre os órgãos acontecem pelo menos quatro vezes ao ano, em cumprimento com os regimentos internos, e, extraordinariamente, sempre que necessário.

Ainda, focando na melhoria contínua dos nossos processos de governança, realizamos, ao menos uma vez por ano, a autoavaliação das atividades empregadas, bem como uma avaliação individual do desempenho dos membros constituintes de cada Comitê de Assessoramento.

### COMITÊ DE EXPANSÃO, REFORMAS E INOVAÇÃO DE LOJAS (CERIL) –

Implementado no início de 2023, o CERIL tem a responsabilidade de assessorar o CA e apoiar o Diretor Presidente no acompanhamento, definição, supervisão e implementação de estudos, análises, estratégias e projetos relacionados à expansão, reformas e inovação de lojas físicas da Companhia e suas unidades de negócio.



#### MAIS INFORMAÇÕES:

[Regimento Interno do Comitê de Expansão, Reformas e Inovação de Lojas \(CERIL\)](#)

[Regimento Interno do Comitê de Auditoria \(COAUD\)](#)

[Regimento Interno do Comitê de Transformação Digital, Produtos e Serviços \(CODIG\)](#)

[Regimento Interno do Comitê de Pessoas, Ambiente e Remuneração \(COPAR\)](#)

**COMITÊ DE AUDITORIA (COAUD)** - O objetivo do COAUD é auxiliar o Conselho com base no assessoramento das atividades de Compliance e das áreas de auditoria interna, controles internos e riscos da Companhia. Além de avaliar, continuamente, a integridade dos relatórios financeiros do Grupo. Também é de sua alçada acompanhar o aperfeiçoamento das políticas internas e o recebimento, avaliação e determinação de medidas adequadas em resposta às denúncias internas e externas recebidas.

**COMITÊ DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL, PRODUTOS E SERVIÇOS (CODIG)** - É o CODIG que monitora e analisa as tendências de tecnologia e inovação do Grupo SBF, bem como avalia os projetos, iniciativas e propostas relacionados às diversas frentes de atuação, assegurando que estas estejam em conformidade com a visão de negócio da Companhia. É um Comitê que atua de forma independente dos membros da Diretoria Estatutária.

**COMITÊ DE PESSOAS, AMBIENTE E REMUNERAÇÃO (COPAR)** - Órgão que assessora o Conselho de Administração no acompanhamento dos sistemas de gestão de pessoas, ambiente de trabalho, sucessão e remuneração dos colaboradores da Companhia e suas unidades de negócio.



## MELHORES PRÁTICAS

GRI 2-18 | 2-19 | 2-20

### SELEÇÃO E INDICAÇÃO

Desde 2021, contamos com uma Política de Indicação, aprovada pelo Conselho de Administração, que orienta o processo de indicação e seleção dos membros do CA, Diretoria Executiva e Comitês de Assessoramento do Grupo SBF, bem como membros de órgãos da administração estatutária ou com funções similares de sociedades controladas pela Companhia.

O objetivo central do documento é estabelecer, de forma clara e acessível, os critérios e procedimentos que devem ser considerados na indicação dos membros, garantindo imparcialidade no processo de escolha.

Para todas as funções, buscamos valorizar, engajar e promover a pluralidade. Por isso, como diretriz geral prevista na Política, os cargos devem ser preenchidos por membros de perfil diversificado, de acordo com conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero.

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Com base na construção e no aprimoramento das nossas boas práticas de governança, anualmente o Conselho de Administração realiza uma avaliação formal de desempenho do órgão, incluindo o desempenho de seus membros individualmente, e do desempenho da Diretoria Executiva. Em geral, o processo de avaliação leva em conta a atuação das lideranças, a participação em reuniões e os demais critérios delimitados em nossas políticas.

Os Comitês de Assessoramento, por sua vez, também realizam uma autoavaliação anual de seus processos e funcionamentos, assim como a avaliação individual dos membros.

Os mecanismos de avaliação de desempenho são estabelecidos pelas políticas de governança corporativa e pelos regimentos internos dos órgãos de Administração e Assessoramento à Administração.

→ **PARA CONHECER A POLÍTICA DE INDICAÇÃO, CLIQUE AQUI.**

### REMUNERAÇÃO

No Grupo SBF, dispomos de uma Política de Remuneração dedicada aos membros do Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Comitês de Assessoramento, membros de órgãos da administração estatutária ou de função similar de sociedades controladas pela Companhia.

O documento prevê que a remuneração fixa deve ser determinada segundo as responsabilidades do cargo e as experiências individuais, sendo revisitada anualmente pelo CA, de forma que possa acompanhar as melhores práticas de mercado. Quando necessário, buscamos externamente as informações de remuneração nas consultorias especializadas.

Em determinados casos, como Diretores Executivos e membros que exercem mais de uma função, adotamos a remuneração como uma ferramenta de atração e retenção. Neste sentido, consideramos nos cálculos da remuneração total: remuneração fixa, benefícios e incentivos de curto e longo prazo.

# ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-15 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26

Sabemos que a perenidade e sustentabilidade do negócio só são possíveis com base em uma estrutura sólida de governança, que deve ser conduzida com rigor a partir da ética e transparência em nossas práticas e relações diárias. Por essa razão, buscamos disseminar o tema de modo intrínseco em todas as áreas e instâncias da Companhia e suas unidades de negócio.

## NOSSO OBJETIVO É GARANTIR A CONFIANÇA MÚTUA ENTRE TODOS OS STAKEHOLDERS DO GRUPO SBF, POR MEIO DE UMA ATUAÇÃO IDÔNEA E RESPONSÁVEL

Neste sentido, além de todas as políticas e regimentos disponíveis e disseminados internamente, avançamos ano após ano em nossa jornada anual de comunicação e treinamento dos colaboradores, incluindo a

alta liderança e todas as empresas que fazem parte do ecossistema. Entre os principais temas abordados, contamos com: ética e transparência, combate à corrupção, conflitos de interesse, desenvolvimento pessoal, e Diversidade e Inclusão.

### CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética do Grupo SBF é o principal documento norteador da condução do relacionamento interno e externo da Companhia, trazendo o conjunto de princípios e valores que devem ser adotados nas ações e tomadas de decisão que envolvem nossos clientes, parceiros, fornecedores, acionistas e demais públicos.

→ **PARA TER ACESSO AO DOCUMENTO COMPLETO, CLIQUE AQUI.**

### COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O Grupo SBF não tolera quaisquer tipos de assédio moral e/ou sexual, seja no ambiente de trabalho ou fora dele.

Para tanto, em 2023, dispomos de iniciativas para ampliação e disseminação da importância do tema entre os nossos colaboradores. Em parceria com a área de Compliance, a Companhia lançou dois eventos voltados diretamente para a temática de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, a partir do GTalks e PodJogar (saiba mais sobre os eventos na página 52)- disponibilizados no Gymnasium SBF.

## CANAL CONFIDENCIAL

GRI 2-25 | 2-26

Em linha com os padrões de ética e transparência da Companhia, dispomos de um Canal Confidencial como ferramenta de comunicação segura para coleta, administração, condução e solução dos casos denunciados de desrespeito e violação das nossas políticas internas, legislação e/ou Código de Ética.

O sistema é gerido por uma empresa terceirizada, a Aliant, que garante sigilo absoluto e supervisão responsável para cada caso.

### AS DENÚNCIAS PODEM SER REALIZADAS PELOS SEGUINTE CANAIS:



[www.canalconfidencial.com.br/gruposbf](http://www.canalconfidencial.com.br/gruposbf)



0800 721 0761 (de segunda a sábado, das 09h às 21h)

Uma vez realizadas, as denúncias são compiladas e comunicadas pela Aliant para a área de Compliance, que, por sua vez, realiza a apuração e análise detalhada das queixas. Na etapa seguinte, a área propõe as ações cabíveis identificadas, as quais devem ser aprovadas pela liderança, e consideradas pelos responsáveis, ou setores envolvidos, visando a solução e encerramento da denúncia.

Cada caso analisado, quando aplicável, recebe medidas corretivas proporcionais, que podem variar entre medidas disciplinares, *feedbacks*, transferências, desligamento do colaborador, encerramento do contrato vigente ou acompanhamento junto às autoridades competentes. Em casos extremos, um Comitê avaliador recebe a responsabilidade de analisar e decidir as ações necessárias cabíveis.

Por fim, almejamos não apenas a apuração de casos de violação, mas o preparo e a melhoria contínua dos nossos processos em prol de um ambiente respeitoso e saudável para todos. Por esse motivo, realizamos um levantamento interno das principais causas de não conformidade, oferecendo treinamentos como forma de prevenção e mitigação dos casos.

## PRINCIPAIS DENÚNCIAS RECEBIDAS<sup>1</sup> EM 2023

9

CASOS DE DESVIO DE PRODUTOS E ATIVOS

427

CASOS DE TRATAMENTO CONSIDERADO INADEQUADO

48

CASOS DE CONFLITO DE INTERESSE

15

CASOS DE IMPORTUNAÇÃO

132

CASOS DE NÃO CONFORMIDADE COM AS NORMAS INTERNAS DA COMPANHIA

39

CASOS RELACIONADOS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO IMPOSTAS

<sup>1</sup> Constatamos a avaliação adequada de todos os casos e, aqueles que tiveram sua procedência comprovada, foram reportados e remediados pelas áreas responsáveis.



# POLÍTICAS E BOA CONDUTA

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

Por meio das políticas internas da Companhia, formalizamos os principais comportamentos e procedimentos esperados dos nossos *stakeholders* para cada tópico abordado, consolidando a nossa busca pela condução assertiva e ética do negócio.

Neste sentido, dentre as principais políticas e documentos estabelecidos, estão:

→ [CLIQUE AQUI PARA TER ACESSO AOS DOCUMENTOS COMPLETOS DAS POLÍTICAS DO GRUPO SBF.](#)

- **POLÍTICA DE PRIVACIDADE:** instituída para garantir a segurança e o sigilo perante os dados fornecidos pelos públicos internos e externos. O documento atua como um manual sobre o tratamento dos dados pessoais em nossas atividades.
- **POLÍTICA DE BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADE E ENTRETENIMENTO:** destinada a todos os colaboradores do Grupo SBF e suas controladas, tem como objetivo oferecer orientação quanto aos padrões de conduta que os colaboradores, terceiros, representantes, consultores, ou qualquer outro indivíduo que atue em nome da Companhia deve assumir para o oferecimento de brindes, presentes, hospedagem e entretenimento.
- **POLÍTICA DE PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO:** política que oferece orientações para que as atividades da Companhia não estejam envolvidas nas práticas de lavagem de dinheiro, conforme Lei nº 12.683/2012. É importante salientar que o Grupo SBF não é uma entidade sujeita aos mecanismos de controle do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF). Logo, o documento tem como finalidade principal garantir a integridade das atividades no que toca à lavagem de dinheiro e demais condutas criminosas.
- **POLÍTICA DE ANTICORRUPÇÃO:** estar em conformidade com a ética e a transparência é um compromisso primordial na condução do nosso negócio. Assim, determinamos na Política Anticorrupção diretrizes que prezam pela prevenção às práticas e condutas que violam a Legislação Anticorrupção.
- **POLÍTICA DE RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS:** política dedicada à apresentação de regras que devem ser seguidas na relação com agentes públicos brasileiros e estrangeiros. A aplicação dos fundamentos reunidos conta com o apoio e engajamento do Conselho de Administração, Presidência, Diretoria Executiva, assim como as demais diretorias das unidades de negócio que compõe o Grupo SBF.
- **POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS E PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES:** a principal finalidade da política é prevenir potenciais riscos relacionados à contratação de terceiros, como forma de impedir condutas ilícitas ou práticas prejudiciais à Companhia relacionadas a situações de conflito de interesses.

## LGPD

Comprometidos com a segurança dos dados e informações pessoais dos nossos clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders*, o Grupo SBF atua em linha com a Lei Federal nº 13.709/2018 (LGPD). Por meio do Gymnasium, plataforma interna de treinamentos para colaboradores, disponibilizamos treinamentos periódicos a todos aqueles que, direta ou indiretamente, possuem ligação com os dados coletados e armazenados pela Companhia. Esses treinamentos envolvem colaboradores de todos os níveis hierárquicos, trazendo exemplos cotidianos de como agir em determinadas situações.

Decorrente da nossa gestão sobre o tema, em 2023, houve apenas duas queixas de violação que, após estudo e averiguação, não foram confirmadas.

# GESTÃO DE RISCOS

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

Continuamente o Grupo SBF dedica-se à construção de ações de precaução para mitigação de riscos futuros. Sendo assim, a Gestão de Riscos da Companhia busca reduzir sua exposição a episódios que possam gerar danos processuais, reputacionais e de imagem.

Como principal medida de proteção, contamos com a Política de Gestão de Riscos, em vigor desde 2019. O documento apresenta as diretrizes que adotamos para garantir a identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos potenciais riscos iminentes.

Ademais, em sua atuação, a área de Gestão de Riscos realiza a implantação, manutenção e disseminação da cultura de riscos por toda a Companhia, sob supervisão da área de Auditoria Interna, que conduz a auditoria e o monitoramento das ações efetuadas. Já a área de Negócios tem a responsabilidade de gerenciar os riscos de modo periódico. Todas as ações são reportadas trimestralmente para o Comitê de Auditoria.

Não obstante, os treinamentos ofertados pela área de Compliance representam um importante papel na disseminação da cultura organizacional e na prevenção de riscos. É com base neles que preparamos os nossos públicos internos e oferecemos ferramentas para apuração e tratabilidade frente às principais ameaças.

## 04

# NOSSAS PESSOAS

Capitais  
Relacionados



Objetivos Desenvolvimento  
Sustentável (ODS)



# COLABORADORES

GRI 2-4 | 2-7 | 3-3 | 401-1 | 405-1

No centro da atuação do Grupo SBF estão os nossos mais de nove mil colaboradores, que atuam diariamente para que possamos alcançar o propósito de democratizar a prática esportiva no país, gerando valor em toda a cadeia do negócio, com comprometimento, resiliência e um espírito inovador.

Assim, visando auxiliar o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores, buscamos garantir um ambiente de trabalho que seja seguro, equitativo e plural. Dispomos de uma série de ações e programas internos de ativação, engajamento, capacitação e valorização, reforçando a importância das nossas pessoas como o capital central da Companhia. Saiba mais nas seções a seguir.

<sup>1</sup> Do total de colaboradores consultados em nossa pesquisa, 1.545 (16%) colaboradores não responderam e 16 (0,2%) preferiram não responder sobre as questões de gênero.

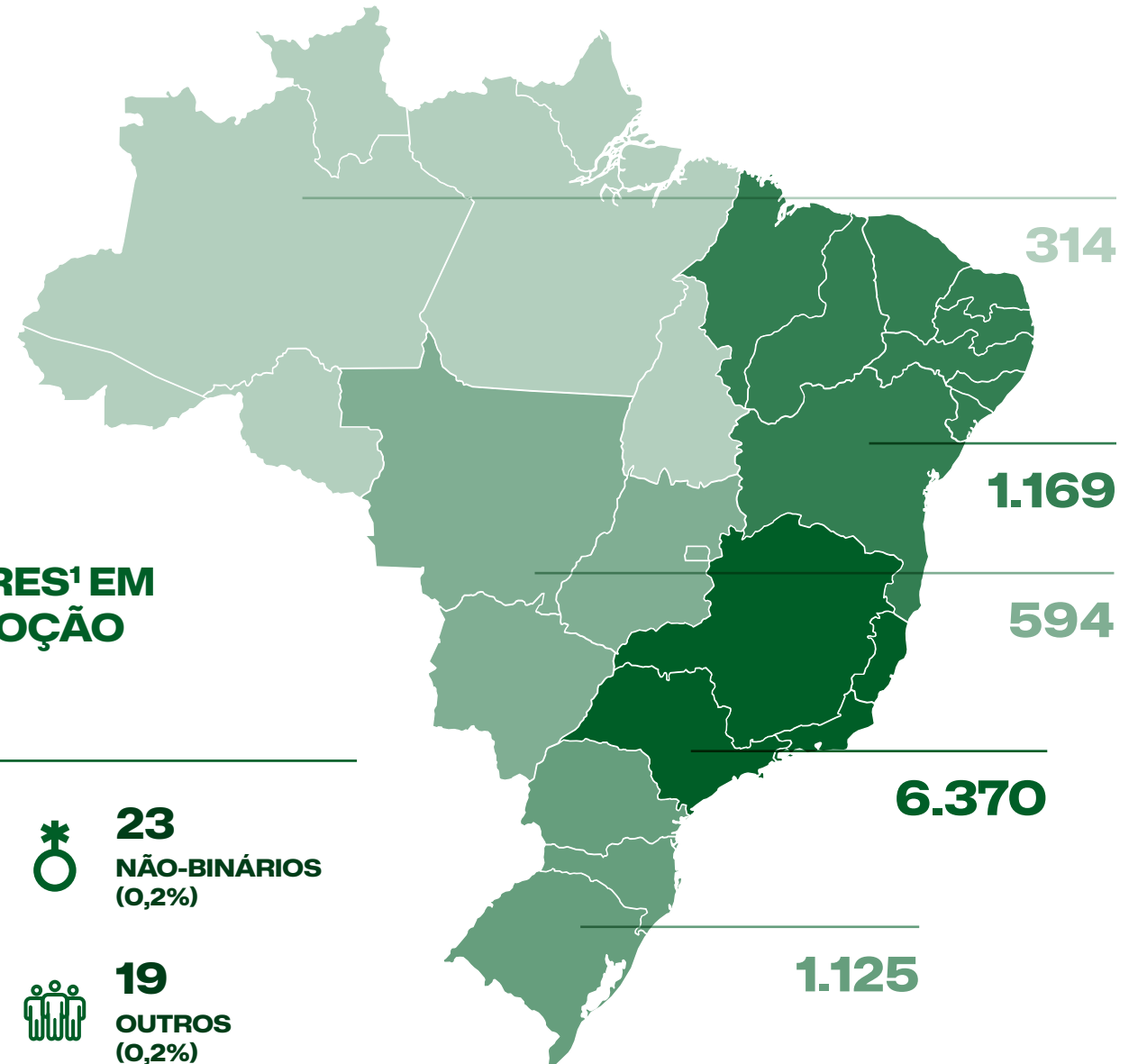
## 9.572 COLABORADORES<sup>1</sup> EM PROL DA PROMOÇÃO DO ESPORTE

**4.240**  
MULHERES  
(44%)

**23**  
NÃO-BINÁRIOS  
(0,2%)

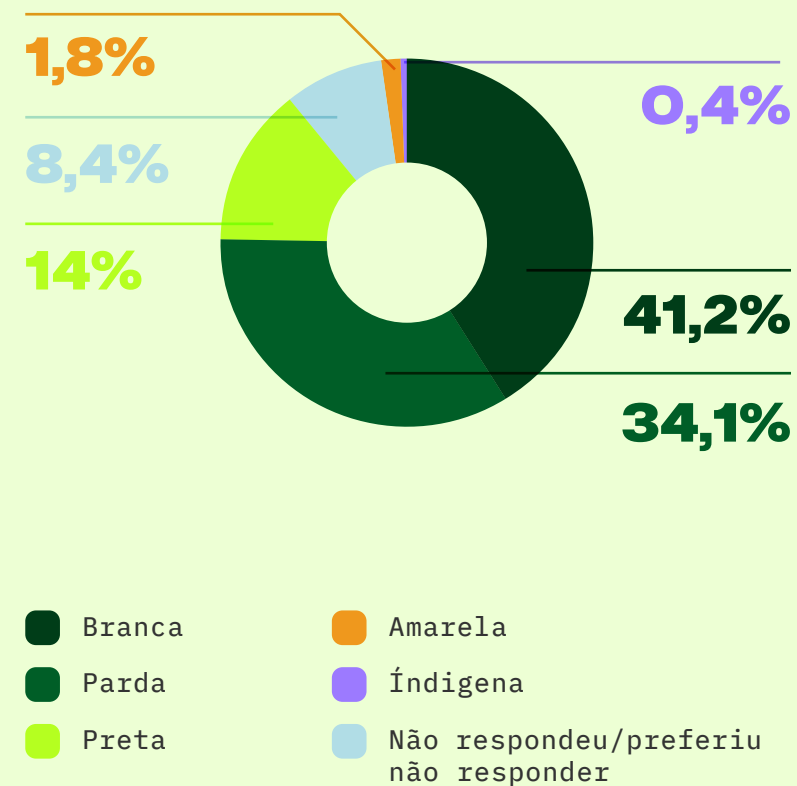
**3.729**  
HOMENS  
(39%)

**19**  
OUTROS  
(0,2%)

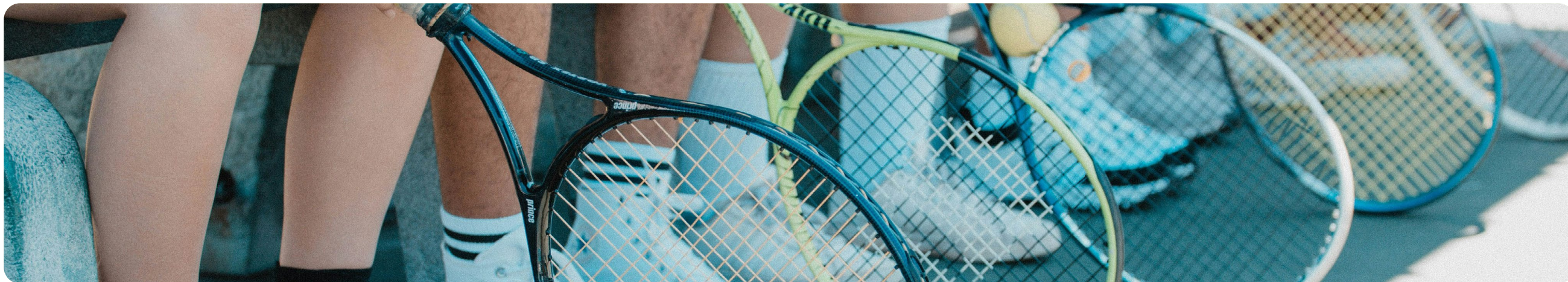


COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL<sup>1</sup>

CARGO	FEMININO	MASCULINO	NÃO-BINÁRIO	ABAIXO DOS 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
CEO	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Vice-presidência	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%
Diretor	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	96,2%	3,8%
Gerente Executivo	38,5%	61,5%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gerente Senior	42,6%	55,3%	2,1%	7,3%	92,7%	0,0%
Gerente	40,8%	59,2%	0,0%	12,3%	85,8%	1,9%
Coordenador	52,1%	47,9%	0,0%	23,3%	75,1%	1,6%
Supervisor	56,1%	43,7%	0,2%	50,6%	49,2%	0,2%
Gerente de loja	43,1%	56,9%	0,0%	23,4%	75,1%	1,5%
Operação	54,0%	45,7%	0,3%	73,1%	25,3%	1,6%
Consultor	13,5%	86,5%	0,0%	20,5%	75,0%	4,5%
Especialista	39,4%	60,6%	0,0%	36,6%	62,4%	1,0%
Analista	49,1%	50,4%	0,5%	55,2%	44,1%	0,7%
Assistente	62,4%	37,6%	0,0%	75,7%	23,8%	0,5%
Estagiário	54,5%	45,5%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Aprendiz	61,4%	38,6%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%

COLABORADORES POR REPRESENTATIVIDADE RACIAL<sup>1</sup>

<sup>1</sup> No levantamento de composição de nossos colaboradores não obtivemos resposta quanto à declaração de gênero e raça de 16,2% deles, o que corresponde a 1.545 colaboradores.



## NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE COLABORADORES

	NÚMERO DE CONTRATAÇÕES			NÚMERO DE DESLIGAMENTOS			TAXA DE CONTRATAÇÕES			TAXA DE ROTATIVIDADE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>POR REGIÃO</b>												
Centro-Oeste	303	234	355	271	371	422	40%	38%	60%	36%	60%	71%
Nordeste	429	384	410	441	625	508	28%	31%	35%	29%	50%	43%
Norte	164	128	138	146	217	163	43%	39%	44%	39%	65%	52%
Sudeste	2.894 <sup>1</sup>	2.553	2.792	2.215	3.221	3.275	43%	39%	44%	33%	49%	51%
Sul	574	497	774	502	855	782	47%	48%	69%	47%	83%	70%
<b>POR GÊNERO</b>												
Feminino	2.169	2.023	2.344	1.804	2.712	2.698	41%	40%	55%	34%	53%	64%
Masculino	2.195	1.773	2.125	1.771	2.577	2.452	42%	38%	57%	35%	55%	66%
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>												
Menos de 30 anos	3.291	2.746	3.421	2.559	3.716	3.501	47%	44%	38%	37%	60%	55%
Entre 30 e 50 anos	1.050	1.019	998	994	1.532	1.586	31%	29%	32%	30%	44%	52%
Mais de 50 anos	23	31	50	22	41	63	25%	26%	37%	24%	34%	47%

# CULTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2-25 | 2-29

Trabalhamos para construir um negócio plural, capaz de englobar unidades que, apesar de suas diferentes atuações, seguem em busca do mesmo objetivo: movimentar a vida das pessoas por meio do esporte. Logo, para que o Grupo SBF trabalhe em linha com este propósito, investimos na disseminação de uma cultura forte, que nos possibilita incorporar as diversas atividades desempenhadas com base em direcionadores e valores únicos.

Desde 2021, nos dedicamos à estruturação e solidificação dessa cultura e, a partir da experiência adquirida, em 2023 elencamos novos direcionadores, pautados em pilares estratégicos, sendo eles: aumentar o orgulho de pertencer, criar longevidade para os colaboradores, implantar gestão por eficiência, desenvolver a liderança e declarar a agenda de diversidade e inclusão.

Neste ano, também realizamos uma análise interna que mostrou a necessidade de uma comunicação mais acessível e próxima ao dia a dia do colaborador; cenário propício para a criação da nossa EVP (Proposta de Valor ao Empregado).

Como resultado deste processo, chegamos a um novo nível de maturidade e resiliência como Companhia, em que podemos constatar a conexão e conformidade entre os direcionadores, a cultura, o posicionamento do negócio e o caminho que desejamos trilhar.

## NOSSOS VALORES



**JOGAMOS  
ENTROSADOS**



**COMPETIMOS  
COM PAIXÃO**



**MIRAMOS  
O TOPO**



**CORREMOS COM  
OS CLIENTES**



**ARRISCAMOS  
NOVAS MANOBRAS**



**JOGAMOS  
LIMPO**



A metodologia para construção da nossa Proposta de Valor ao Empregado contou com a consulta direta a mais de quatro mil pessoas, entre elas, colaboradores, ex-colaboradores, candidatos que passaram pelos nossos processos seletivos e pessoas que receberam a proposta de trabalhar na Companhia.

A partir do mapeamento e cruzamento dos dados coletados, pudemos delimitar o cenário atual e diagnosticar as nossas fortalezas, que são: progressão de carreira, performance e propósito.

Como produto final, a construção da EVP gerou o Manifesto do Grupo SBF, que traz a consolidação do que representamos como Companhia para o negócio e para os nossos colaboradores. Para ter acesso ao vídeo de divulgação do nosso Manifesto, [clique aqui](#).



# DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 | SASB CG-MR-330a.1

**O GRUPO SBF ACREDITA NO PODER DE UM AMBIENTE DIVERSO, INCLUSIVO E RESPEITOSO, CAPAZ DE VALORIZAR AS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS DE CADA PESSOA COMO DIFERENCIAIS PARA O SUCESSO DO NEGÓCIO**

Neste contexto, em seu segundo ano de atuação, a área de Diversidade e Inclusão desenvolveu e publicou a Política de Diversidade e Inclusão da Companhia.

O documento interno tem como objetivo orientar nossos colaboradores sobre as condutas e comportamentos aceitáveis nos relacionamentos internos e externos, bem como disposições para impedir qualquer tipo de preconceito e/ou discriminação de toda natureza.

Além do lançamento da Política, para alcançar e envolver a nossa liderança, disponibilizamos em 2023 cursos de letramento sobre a inclusão de pessoas com deficiência e liderança inclusiva, reforçando o posicionamento do Grupo SBF frente ao tema.



Ademais, em linha com o nosso compromisso de oferecer desenvolvimento a todos os colaboradores, criamos, em parceria com a Cooperativa ATIVA, uma série de cursos dedicados aos colaboradores com deficiência, com temas comportamentais e técnicos. Desta forma, somos capazes de garantir não só a atração, mas também a permanência desse público conosco.

Confira a seguir demais ações desenvolvidas ao longo do ano sobre essa esfera.

## PILARES DE ATUAÇÃO



Equidade racial



Equidade de gênero



Inclusão de pessoas LGBTQPIAN+



Inclusão de pessoas com deficiência

## FEIRA DE EMPREGABILIDADE

Em linha com o nosso ideal de promover a diversidade e o compromisso com a atração, seleção e retenção de talentos, ao longo de 2023, marcamos presença em feiras de empregabilidade voltadas para a contratação de pessoas trans e pessoas com deficiência.

Entre os principais eventos, estivemos na Contrata SP e Inclui PcD, além de firmarmos parcerias com empresas de empregabilidade, como a Inklua e Transempregos.

## MOVIMENTO MULHER 360

Visando engajar a equidade de gênero em nosso negócio, demos mais um passo com a adesão do Movimento Mulher 360: associação independente, sem fins lucrativos, que une organizações protagonistas na busca e compromisso pela promoção da equidade de gênero.

Para saber mais sobre o movimento, clique aqui.

## ANTI-RACISMO

Como Companhia, buscamos e valorizamos um ecossistema inclusivo e livre de qualquer tipo de preconceito. Para avançarmos sobre esse tópico em 2023, abordamos e trabalhamos com todos os nossos colaboradores o tema por meio de ações de letramento. A partir delas, somos capazes de gerar sensibilização frente à pauta, ampliando a percepção dos públicos do negócio acerca da importância de promovermos medidas de equidade racial.

## MAIS1CODE

Em 2023, demos continuidade à parceria firmada com o Projeto Mais1Code para capacitação de mulheres em situação de vulnerabilidade. Ao longo do ano, acompanhamos e formamos 26 mulheres em linguagem de programação, com foco no seu aprimoramento profissional.

O Grupo SBF acompanhou o engajamento e o progresso de cada aluna durante toda a ação e, ao final do curso, ofereceu oportunidades de trabalho dentro da Companhia para as participantes.

## TRANSIDENTIDADE

A partir da percepção das adversidades que pessoas trans enfrentam no mercado de trabalho corporativo, o Grupo SBF implementou em 2023 o Projeto Transidentidade, com o objetivo de disponibilizar acesso à retificação do registro civil dos profissionais que compõem a Companhia e que se identificam como pessoas trans.

O Projeto, sob a liderança da área de Diversidade, juntamente com o time Jurídico, permeia e envolve todas as demais áreas nas pautas de diversidade e inclusão, bem como na atuação desses temas na prática e dia a dia do negócio.

Ao longo do ano, o Programa contemplou todas as unidades de negócio e operações do Grupo SBF, oferecendo auxílio jurídico no processo de retificação do nome civil das certidões de nascimento, não havendo custo algum para o participante. As inscrições dos interessados foram incentivadas e encorajadas pelos nossos líderes e colaboradores, sendo que alcançamos mais de 20 inscritos. Como resultado, até o momento, dez processos de retificação já foram finalizados.

**"HOJE, QUALQUER PESSOA COM MAIS DE 18 ANOS PODE SOLICITAR AO CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL DE ORIGEM A ADEQUAÇÃO DA CERTIDÃO DE NASCIMENTO OU CASAMENTO À SUA IDENTIDADE DE GÊNERO. CONTUDO, SABEMOS QUE NEM SEMPRE É SIMPLES REALIZAR A RETIFICAÇÃO DOS DOCUMENTOS. ASSIM, VAMOS NOS COLOCAR AO LADO DE NOSSAS PESSOAS COLABORADORAS NA BUSCA POR ESSE DIREITO, OFERECENDO TODO O APOIO NECESSÁRIO."**

**- MELISSA GUIMARÃES  
GERENTE DE PESSOAS DO GRUPO SBF**





Treinamento

# CARREIRA

Alinhado aos pilares estratégicos e aos valores do negócio, o Grupo SBF tem como prioridade a capacitação, o desenvolvimento e a qualidade de vida de seus colaboradores. Por isso, atua para garantir um ambiente de aprimoramento contínuo a partir de ações e projetos com foco na gestão de carreira e perenidade do negócio.

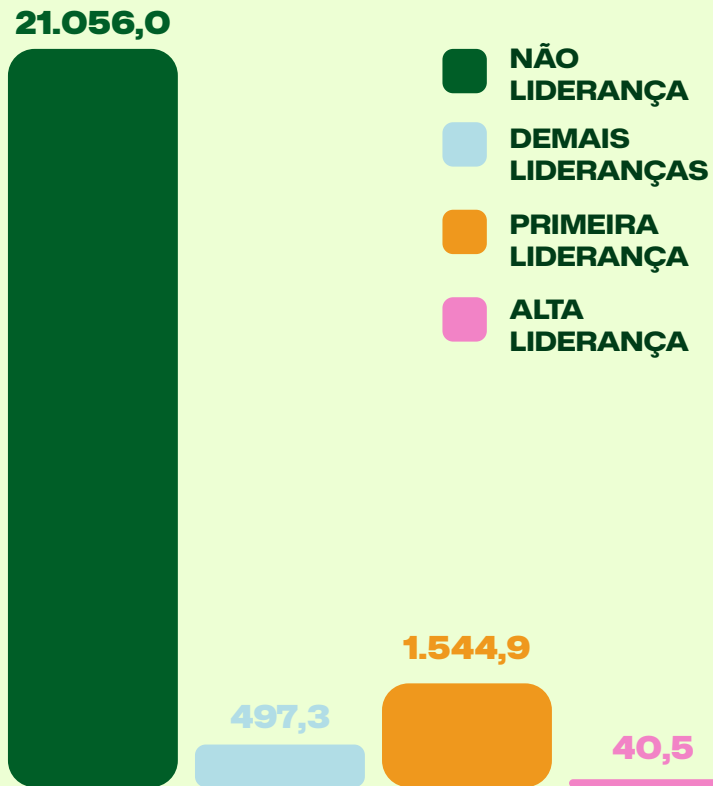
## DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

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

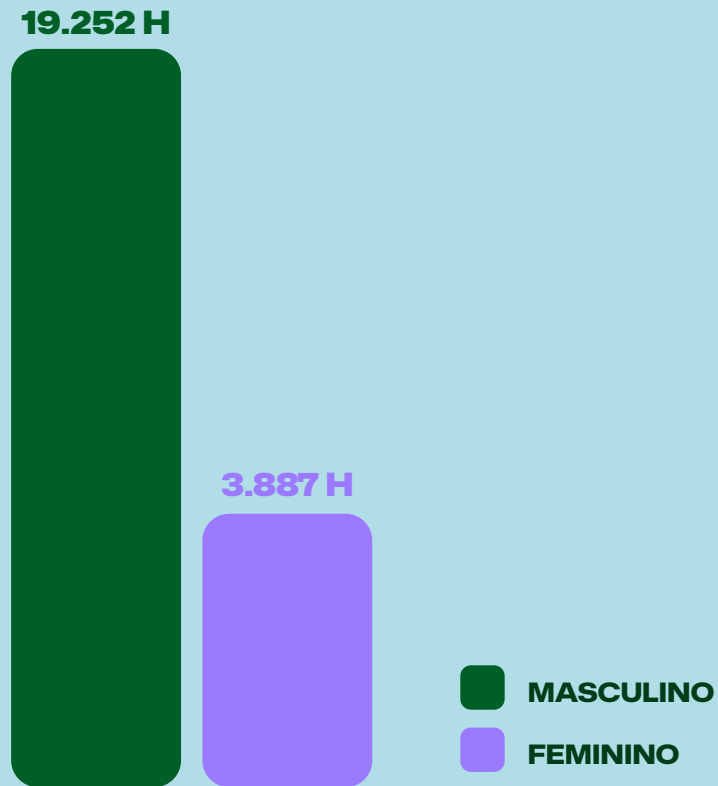
Dispomos de ações, projetos e ferramentas para auxiliar o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores, de modo que todos tenham oportunidades de crescimento, independentemente do nível hierárquico e de suas características pessoais. Saiba mais a seguir.

TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

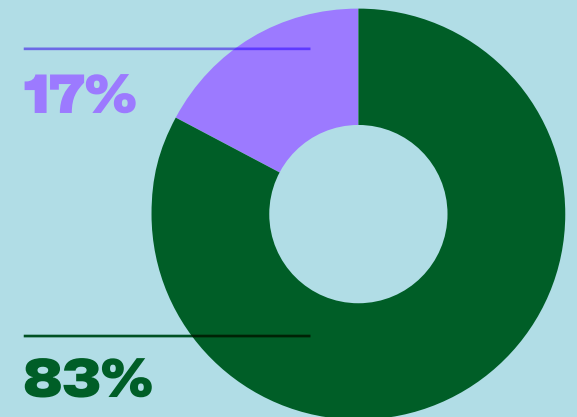
TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO POR CARGO



TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO POR GÊNERO



**23.138,7**  
HORAS DE TREINAMENTO



## GYMNASIUM SBF

Lançado em 2022 com o propósito de ser a universidade corporativa da Companhia, ao longo de 2023, o Gymnasium SBF teve sua plataforma ampliada, com conteúdos específicos de aprendizagem para os nossos públicos internos e externos. Durante o ano, contamos com as seguintes iniciativas:

- **ACADEMIA SUPPLY:** por meio da plataforma, promovemos a Academia Supply, que traz conteúdo técnico para os colaboradores de Operações dos Centros de Distribuição (CDs) e Centros de Transporte (CTs);
- **HACKER RANGERS:** para promoção dos tópicos da Segurança da Informação entre os nossos públicos, disponibilizamos o Hacker Rangers, em que, durante três meses, foram realizadas *gamificações* como forma de trabalhar a segurança da informação. Também gravamos o GTalks sobre Phishing, chamado "A Hora do Terror";
- **CONTEÚDOS PERSONALIZADOS:** oferecemos conteúdos personalizados para os nossos líderes, com o lançamento do *Playbook* da Liderança, dedicado à formação da gestão;
- **GYM TRANSFORMA:** para os nossos públicos externos, lançamos o Gym Transforma, com conteúdos pensados e preparados especialmente para as OSCs (Organização de Sociedade Civil) apoiadas. Com ele, ao longo do ano, foram 13 OSCs parceiras da iniciativa Transforma e 130 licenças concedidas;
- **SEMANA DE TREINO:** a partir das sugestões trazidas pelos nossos colaboradores sobre quais temas eles gostariam de encontrar no Gymnasium SBF, em 2023, organizamos a Semana de Treino, contendo diversos conteúdos informativos e de letramento visando ao desenvolvimento dos nossos colaboradores. O evento contou com a participação especial do atleta Bernardo Fonseca, da X3M, que compartilhou os aprendizados da experiência de ter escalado o monte Everest;
- **PODJOGAR:** espaço aberto e disponível a todas as áreas parceiras em nossas plataformas internas (Gymnasium e Trilha), cujo objetivo é compartilhar temas que estejam alinhados à estratégia do negócio, promovendo ações de aprendizagem e desenvolvimento por meio de videocasts;

- **GTALKS:** ação de desenvolvimento que possibilita a todos os colaboradores da Companhia trocas de experiências, vivências e conversas abertas sobre diversos temas que impactam o dia a dia de todos. Entre os principais GTalks realizados em 2023, estão:
  - GTalks em celebração ao Dia Nacional da Visibilidade Trans;
  - GTalks sobre educação financeira em parceria com a Ativa;
  - GTalks antirracismo.

## SEMANA DE TREINO

**600**  
COLABORADORES  
PARTICIPANTES

**NPS**  
SUPERIOR  
A 90

**COMO RECONHECIMENTO,  
PREMIAMOS OS COLABORADORES  
QUE MAIS ACESSARAM A  
PLATAFORMA GYM**



## TRILHA

A plataforma Trilha, inicialmente desenvolvida para a Centauro e implantada também por FISIA, é dedicada à formação dos colaboradores de loja e Atendimento ao Consumidor, sendo que 2023 foi um ano repleto de conteúdos, trocas e encontros. Veja a seguir:

- **ENCONTRO DE NAVEGADORES:** os navegadores de loja são os peritos no acesso à Trilha, tendo como missão orientar sua equipe para melhor navegação e compreensão dos conteúdos disponibilizados. Em 2023 promovemos o Encontro de Navegadores, que reuniu os profissionais especializados das lojas Nike e Centauro para compartilhamento de ideias e boas práticas;
- **TRILHA DE ATENDIMENTO AO CONSUMIDOR:** na plataforma, lançamos uma nova seção, com treinamento dedicado à capacitação dos colaboradores que trabalham no atendimento de nossos clientes;
- **NIKEPÉDIA:** em 2023, implementamos o Nikepédia, que oferece materiais que integram história, herança, produtos e tecnologias do universo Nike;
- **PEX:** denominado Programa de Excelência, consiste em uma plataforma que comporta os padrões de execução e *checklists* dos processos operacionais que visam um atendimento de excelência em nossas lojas;
- **START LINE PARA FISIA E CENTAURO:** guia para recepção de novos colaboradores e acompanhamento de sua jornada nos primeiros dias;
- **FÁBRICA DE CAMPEÕES:** programa que se aplica aos colaboradores de Centauro e FISIA. Em Centauro, assume o objetivo de capacitar os times das lojas a assumirem cargos de liderança, a partir de aulas presenciais e online, mentoria online e aprofundamento em estudos de caso. Em 2023, preparamos 100 pessoas como futuros líderes da operação. Em FISIA, a Fábrica de Campeões tem o objetivo de desenvolver os talentos de loja considerando os níveis de colaboradores de base e supervisores. Em 2023, formamos 208 atletas de base e 46 supervisores.

As Trilhas contribuem para o desenvolvimento e o aumento da produtividade dos nossos colaboradores de Centauro e FISIA, trazendo benefícios diretos e indiretos para o crescimento da Companhia e a ampliação do nosso alcance no meio esportivo.

**38 TRILHAS DISPONIBILIZADAS EM 2023, SENDO:**

**CENTAURO**

**18**  
TRILHAS

**FISIA**

**20**  
TRILHAS

**CENTAURO**

**FISIA**

**ADERÊNCIA**

**73%**

**93%**

**COLABORADORES PARTICIPANTES**

**4.271**

**1.322**

**AULAS**

**586**

**461**



### PERSONA LÍDER SBF

No Grupo SBF as ações de melhoria são perenes e, por isso, acreditamos que a liderança é o principal agente na capacitação e no desenvolvimento dos times, bem como possui papel fundamental na comunicação e na evolução da cultura da Companhia.

Em 2023, nós descrevemos a "Persona" do líder SBF, que determina os comportamentos esperados e os não tolerados para as posições de liderança do negócio. Entre os principais posicionamentos decorrentes deste processo estão: "somos inconformados", "buscamos realizar" e "fazemos um time".

# 390

## LÍDERES TREINADOS EM 2023

# + DE 6 MIL

## HORAS DE TREINAMENTO

# 50%

## DOS LÍDERES JÁ PARTICIPARAM DO PROGRAMA

### SBF LID

O SBF LID (Liderar, Inspirar e Desenvolver) é um programa voltado para a capacitação, aprimoramento e formação de líderes, embasados na cultura e valores da Companhia. Ao longo do ano, a partir do maior investimento no programa, pudemos expandir em 300% o volume de líderes impactados e nos dedicamos à sua ampliação a toda liderança administrativa e de gerentes de lojas, aos quais promovemos diversos treinamentos na Academia de Liderança sobre as estratégias do Grupo SBF.

Durante os encontros, buscamos estabelecer trocas em um espaço aberto para compartilhamento de experiências e ideias. Impulsionamos os participantes a conhecerem o seu perfil de liderança para que potencializem seu impacto, trabalhando a fundo nas oportunidades de desenvolvimento.

## CICLO DE DESEMPENHO

### GRI 404-3

Sabemos que faz parte do plano tático do negócio a capacidade de avaliar o desempenho dos colaboradores a fim de contribuir no sucesso de sua carreira com planos de desenvolvimento contínuos.

Para tanto, o ciclo completo de desempenho (Bola em Jogo) da Companhia é realizado anualmente, sendo que, ao longo do ano, efetuamos *checkpoints* para acompanhamento dos tópicos que precisam ser aprimorados.

Ao final do processo de avaliação, cada colaborador recebe o seu "mapeamento de desempenho", com os *feedbacks* formais de sua trajetória até o momento, juntamente com um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que deverá ser trabalhado até a próxima avaliação. Para apoiá-lo neste progresso, os líderes mantêm um diálogo aberto contínuo e periódico, e o Grupo SBF disponibiliza uma série de ações e iniciativas focadas no desenvolvimento (saiba mais a partir da pág. 62).

Tal acompanhamento é essencial para garantir a evolução constante dos nossos profissionais, sempre em linha com os valores e pilares estratégicos do negócio.

Em 2023, o processo de avaliação contemplou 3.186 colaboradores (100% dos elegíveis).

**ACREDITAMOS QUE OS COLABORADORES DO GRUPO SBF SÃO OS PROTAGONISTAS DE SUAS PRÓPRIAS CARREIRAS. COMO COMPANHIA, ESTAMOS AQUI PARA APOIÁ-LOS CONTINUAMENTE NESTA JORNADA A PARTIR DE AÇÕES E PROCESSOS ESTRUTURADOS**

<sup>1</sup> Em 2023, tivemos avaliação de desempenho até o primeiro nível de liderança operacional (Supervisores), totalizando 3.186 colaboradores avaliados, que representam 33% do número absoluto de colaboradores do Grupo SBF (9.572). Esse cenário se deve ao acesso público à tecnologia e às características de alta rotatividade das posições de base.

<sup>2</sup> 100% dos colaboradores elegíveis foram avaliados.

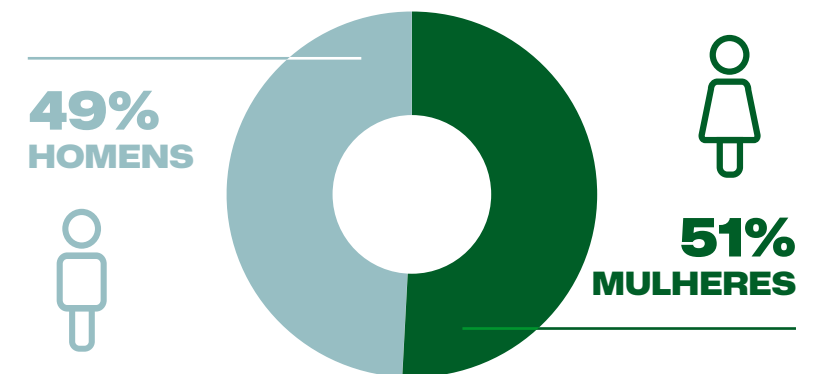
### BOLA EM JOGO 2023

Colaboradores que receberam avaliação de desempenho em 2023, por gênero:



**3.186<sup>1</sup>**  
COLABORADORES ELEGÍVEIS<sup>2</sup>

### REPRESENTATIVIDADE DE COLABORADORES AVALIADOS POR GÊNERO



## OLHANDO PARA O FUTURO

Nossos processos de capacitação e avaliação contribuem para que os colaboradores do Grupo SBF possam, em conjunto com sua liderança, desenhar possibilidades de carreira para que se desenvolvam e cresçam na Companhia.

Por esse motivo, oferecemos oportunidades de carreira por meio do nosso PSI (Programa de Seleção Interna). Estas oportunidades, combinadas às conversas de carreira, aos *feedbacks* e às trocas constantes entre líderes e liderados, promovem um ambiente de valorização e longevidade para os nossos colaboradores.

Em 2023, pudemos movimentar as nossas pessoas de operações logísticas com a inauguração do Centro de Distribuição da FISIA. A implantação nos possibilitou gerar oportunidades de carreira para os colaboradores, bem como abrimos oportunidades de geração de emprego na região de Extrema (MG).



**VALORIZAMOS NOSSOS  
TALENTOS INTERNOS,  
ENCORAJANDO O SEU  
DESENVOLVIMENTO E A JORNADA  
DE SUAS CARREIRAS NO GRUPO**

## TRAINEE

O Grupo SBF iniciou o seu Programa de Trainee em 2015 e, de lá para cá, deu continuidade às ações para inserção de jovens profissionais no mercado de trabalho. Em 2021, iniciamos mais um processo de seleção e aprovação, cujo desenvolvimento dos trainees se deu ao longo de 2022 e 2023, com uma duração total de 18 meses.

Os candidatos aprovados tiveram a oportunidade de passar por atividades de aprimoramento profissional, conhecendo todas as etapas e frentes do negócio. Além disso, receberam uma série de treinamentos e mentorias para ampliação de suas habilidades e conhecimentos, assim como planos de ação para melhoria contínua.

Como resultado, acumulamos um ano e seis meses de trabalho com mais de 60 horas de capacitações ao total. Ao ampliarmos o programa, temos como propósito impulsionar e desenvolver os futuros líderes da Companhia, fortalecendo a nossa marca empregadora e diminuindo os *gaps* de sucessão.

Dos trainees selecionados em 2022, 50% foram efetivados em 2023, sendo 80% mulheres e 10% pertencentes à comunidade LGBTQPIAN+.



**10%**  
**PESSOAS**  
**LGBTQPIAN+**



**80%**  
**MULHERES**



## PROGRAMA DE ESTÁGIO

Em 2023, demos continuidade ao primeiro Programa de Estágio do Grupo SBF, iniciado em 2022.

Assim como em todos os nossos processos seletivos, buscamos trazer cada vez mais diversidade ao quadro de colaboradores, eliminando os possíveis vieses inconscientes e garantindo a equidade de oportunidades para o novo time. Neste sentido, tivemos 3.600 inscritos, sendo 50% mulheres, 30% pessoas negras e 30% pessoas LGBTQIAPN+, para um total de 30 vagas.

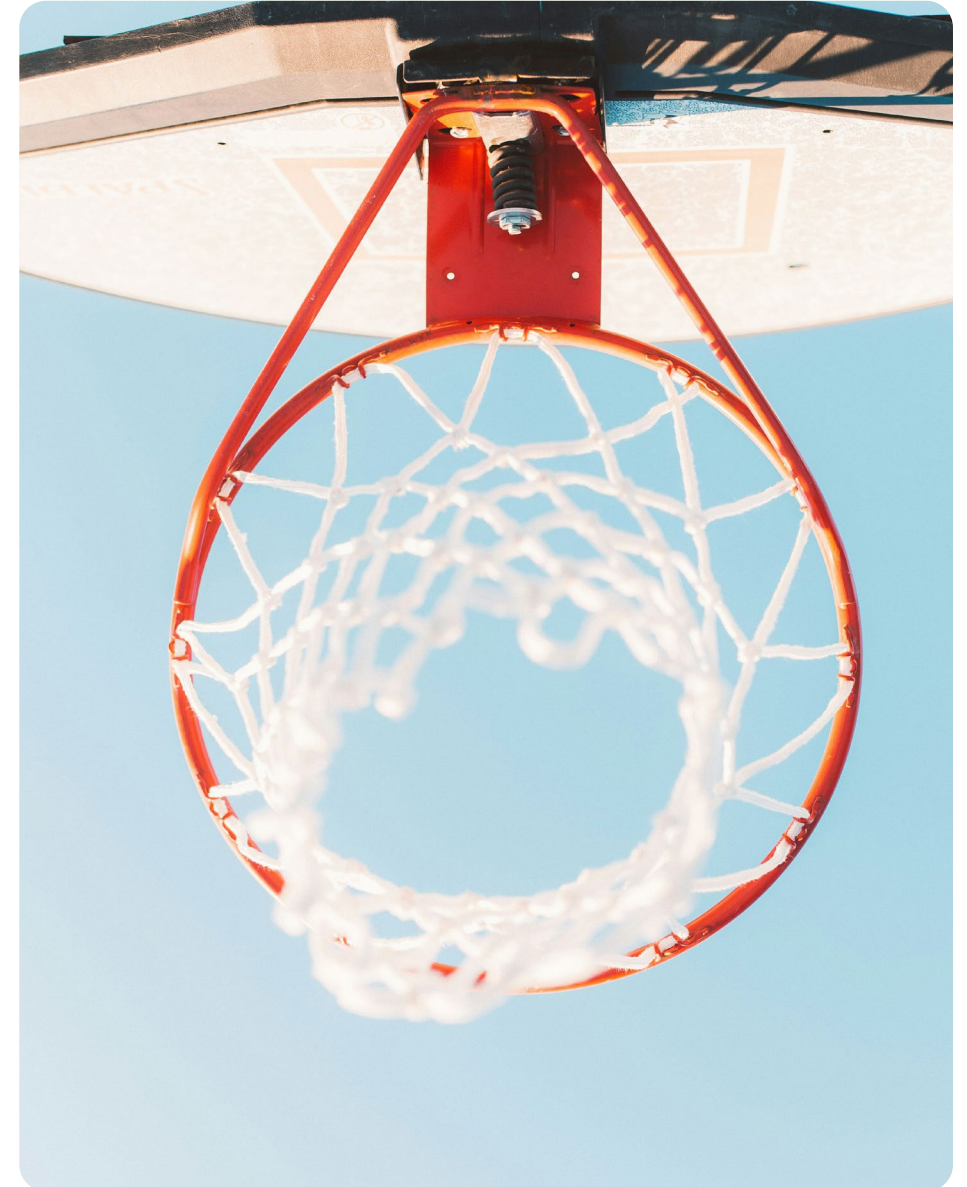
Após aprovação, nossos estagiários contratados foram acompanhados ao longo de um processo de capacitação com o objetivo de prepará-los para futuras posições dentro da Companhia.

## PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Valorizando a entrada e ascensão de novos profissionais no mercado de trabalho, abrimos oportunidades para que jovens entre 16 e 22 anos tenham a chance de conquistar o seu primeiro emprego.

Apoiado pelo CIEE, Vocação e Espro, o nosso Programa Jovem Aprendiz garante não só a vaga, mas interações e experiências proporcionadas pelos conhecimentos teóricos e práticos do projeto, fundamentais para a formação das habilidades e objetivos dos jovens nessa etapa da carreira.

Em 2023, investimos, a FISIA em parceria com CIEE, na capacitação de mais de 150 jovens, com a concessão de 19 bolsas de estudos universitárias para jovens negros.



## ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

GRI 401-2

Buscamos trilhar um caminho rumo ao topo, juntamente com os melhores profissionais, e nos empenhamos todos os dias para atrair e reter esses talentos. Conheça abaixo os principais projetos desenvolvidos para o tema.

### » PROJETO ESCALAÇÃO DE TALENTOS

Inciado em 2022, o projeto orienta e capacita gerentes e supervisores de nossas lojas acerca de abordagem e condução de entrevistas para a seleção de perfis mais aderentes à nossa cultura e valores.

Este preparo garante maior efetividade ao processo e melhora na experiência dos candidatos, visto que as escolhas são mais assertivas.

Ademais, devido ao nosso modelo de negócio, as lojas Centauro e FISIA passam por épocas sazonais que demandam reforço no quadro de colaboradores, principalmente durante a BlackFriday e datas festivas de final de ano. Por esse motivo, e para que possamos manter a qualidade e agilidade no atendimento, ofertamos vagas temporárias nos meses de novembro e dezembro.

Em 2023, abrimos ao todo duas mil vagas temporárias, além de inaugurarmos novas lojas Centauro e FISIA. Para divulgação dessas vagas, utilizamos nossas redes sociais oficiais e organizamos uma *live* em nosso canal do YouTube, informando todos os detalhes do processo seletivo.

**COMO GRUPO, VALORIZAMOS A DIVERSIDADE EM NOSSO QUADRO DE COLABORADORES E REFLETIMOS ISSO NA ATRAÇÃO, SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

## GERAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL EM 2023

**2.000**  
VAGAS TEMPORÁRIAS

**CDS**

**CENTAURO**

**2**  
NOVAS  
UNIDADES

**+60**  
EMPREGOS

**FISIA**

**12<sup>1</sup>**  
NOVAS  
UNIDADES

**+300**  
EMPREGOS

<sup>1</sup> Sendo três novas lojas Nike Direct Inline Stores (NDIS) e nove novas lojas Nike Value Stores (NVS)

**» PROGRAMA DE INDICAÇÃO**

Incentivamos os colaboradores que atuam conosco a indicarem profissionais para a ocupação de novas vagas disponibilizadas, oferecendo a eles uma bonificação no caso dos candidatos que, após contratados, permanecerem na Companhia por seis meses.

Acreditamos que este processo possibilita maior agilidade e proximidade com a cultura e valores da Companhia.

**» REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

O Grupo SBF possui políticas de benefícios e remuneração alinhadas às melhores práticas de mercado, por meio das quais, temos embasamento para as tomadas de decisão internas relacionadas à administração de remuneração e participação de resultados. A Política de Remuneração é atualizada anualmente conforme pesquisas salariais realizadas.

Além disso, promovemos ciclos de reconhecimento, em que valorizamos os profissionais que foram destaque ao longo do ano.

No Grupo SBF, a remuneração total dos atletas é concedida por: remuneração fixa, benefícios, remuneração variável (bônus/PPR) e comissão para alguns cargos das lojas físicas.

Os benefícios são concedidos a todos os colaboradores, contemplando assistência médica, vale refeição, seguro de vida e vale transporte, fretado ou auxílio mobilidade. Adicionalmente, concedemos também assistência odontológica, Gympass, Totalpass, programas relacionados ao acolhimento do colaborador e descontos em produtos.





### » RECONHECIMENTO POR TEMPO DE CASA

Buscamos valorizar com ações positivas aqueles que trabalham diariamente para alcançar o propósito do negócio.

Neste contexto, a fim de promover o sentimento de pertencimento e engajamento dos nossos colaboradores, a cada 5, 10, 15, 20 e 25 anos completos de casa, nossos profissionais de Centauro e FISIA são reconhecidos com uma cerimônia conduzida pelos gerentes regionais, que fazem a entrega de um broche (pin) e de suas cartas de agradecimento, como forma de reconhecimento público pela parceria e dedicação.

### » ONBOARDING

Realizamos o Aquecimento SBF como primeiro contato dos colaboradores recém-contratados às nossas operações e atividades internas. Nessa interação inicial, profissionais experientes são responsáveis por acompanharem o início dos novos colaboradores na Companhia.

Por meio de visitas aos CDs e lojas, Centauro e FISIA, os recém-chegados têm a oportunidade de conhecer todo o nosso negócio e as operações de logística e venda.

Desta forma, garantimos que todos tenham uma recepção calorosa e acolhedora para que se sintam mais adaptados à sua nova rotina de trabalho.



# SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST)

GRI 401-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-9 | 403-10

Para garantir a integridade física e mental dos nossos colaboradores, clientes, fornecedores e visitantes, temos o compromisso de oferecer ações contínuas de prevenção de riscos, fomentando um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e saudável.

Com esse intuito, contamos com o Programa de Gestão de Riscos (PGR), que tem como foco prevenir acidentes e doenças, a partir da identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais. Para gestão, também contamos com o Programa de Controle Médico de Segurança Ocupacional (PCMSO), que monitora a saúde dos colaboradores por meio de exames médicos periódicos, garantindo a detecção precoce de oportunidades de saúde relacionados à sua função. Na rotina das atividades, ainda contamos com a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que avalia as condições de trabalho e propõe medidas para prevenir doenças ergonômicas.

Para o registro de todas as ações de controle e a nossa atuação mediante tais demandas, por sua vez, emitimos periodicamente o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), que traz as condições ambientais do trabalho e identifica os riscos presentes; ação que permite a implementação de medidas corretivas e/ou medidas de controle a fim de assegurar a saúde e segurança de todos os colaboradores.

Ainda em 2023, demos mais um importante passo na construção de um ambiente de trabalho seguro, com a implantação do Plano Diretor de Segurança (PDS) na área de Logística. Já em funcionamento em demais áreas, o PDS é um programa abrangente que visa expandir e fortalecer a cultura de segurança, além de impedir a ocorrência de incidentes, com base na rastreabilidade, atos não seguros, inspeções e treinamentos constantes.

Em suma, o PDS nos permite:

- Visão holística da segurança: a partir da identificação e análise de riscos de maneira integrada, com o mapeamento de oportunidades de melhoria em todos os processos de operação;
- Tomadas de decisão estratégicas: dados precisos e confiáveis para decisões assertivas sobre segurança, otimização de recursos e maximização de resultados;
- Cultura de segurança proativa: com ampla comunicação e aprendizados constantes para assimilação da responsabilidade individual e coletiva perante o tema de segurança.



**1.195**  
**ATENDIMENTOS**

**740** RODAS DE  
CONVERSA

**313** ACOLHIMENTOS  
SOCIAIS

**142** ACOLHIMENTOS  
PSICOLÓGICOS

Durante 2023, também mapeamos e cruzamos os dados sobre o plano de saúde e absenteísmo, e os interligamos à saúde ocupacional, licenças, atendimentos psicológicos, entre outros. Essa ação nos possibilitou agir de forma preventiva, atuando de maneira sistêmica sobre os aspectos de saúde dos colaboradores e suas consequências. Além disso, ao longo de 2023, realizamos campanhas pontuais de conscientização aos cuidados com a saúde dos nossos colaboradores. No mês de julho, por exemplo, promovemos uma campanha de vacinação contra a gripe, em que foram aplicadas 1.042 doses da vacina.

No mês dedicado à saúde mental, em setembro, realizamos o evento Setembro Amarelo, que contou com rodas de conversa nos centros logísticos ministradas por psicólogas convidadas, bem como palestras e encontros online para as lojas e escritórios. Ao total, contamos com 480 participantes na ação.

Por fim, organizamos campanhas de outubro rosa e novembro azul, com ação exclusiva para os nossos centros logísticos. Tivemos trocas sobre a saúde e os cuidados necessários para o aprimoramento da qualidade de vida de homens e mulheres.

## PRINCIPAIS AÇÕES DE SST 2023

- Realizamos mais de 3.500 horas de treinamentos em saúde e segurança, com tópicos que abordaram desde os fundamentos de segurança até técnicas específicas de primeiros socorros;
- Promovemos treinamentos e ações para melhoria ergonômica no CD de Jarinu (SP), com troca de bancadas, cadeiras e modernização de equipamentos;
- Contamos com uma assistente social no Grupo SBF que se dedica a projetos e iniciativas voltadas ao bem-estar e inclusão dos colaboradores;
- Contratamos o serviço de remoção por ambulância. A atividade é realizada por uma empresa terceirizada e está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, em todas as unidades da Companhia.

## LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

LICENÇA PARENTAL 2023	MULHERES	HOMENS
Colaboradores com direito a licença maternidade/paternidade	4.803	4.371
Colaboradores que tiraram licença maternidade/paternidade	342	124
Colaboradores que retornaram de licença maternidade/paternidade em 2023	342	123
Taxa de retorno ao trabalho <sup>1</sup>	100%	99,2%
Taxa de retenção dos colaboradores com licença parental	83,5%	92,7%

<sup>1</sup> 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

## ESCOLA DE OPERADORES

O Grupo SBF possui uma escola de operadores de empilhadeira, que, em virtude da relevância que a função representa, proporciona treinamentos periódicos para os futuros profissionais da área.

As capacitações são ministradas por especialistas qualificados e competentes, que abordam temas como: segurança, operação, manutenção, redução de acidentes e aumento da confiabilidade.

Em 2023, nossa escola ofereceu 120 horas de treinamento e formou ao todo 30 novos operadores.



# COOPERATIVA ATIVA

GRI 2-29 | 401-2 | 413-1

O Grupo SBF atua em parceria com a Ativa - cooperativa financeira criada e gerida pelos próprios colaboradores da Companhia, que há 26 anos tem seus projetos estruturados em quatro principais pilares: Finanças, Esporte, Família e Educação. A instituição trabalha a fim de fomentar uma economia colaborativa, em que todos os cooperados podem investir e ter acesso a crédito de forma justa.

O serviço é oferecido ao colaborador assim que este chega à Companhia, com a possibilidade de associação. Atualmente, contamos com 5.154 associados, o que corresponde a 53,8% do número total de colaboradores do Grupo.

Neste ano, assumimos como nosso maior objetivo levar saúde financeira às famílias dos associados. Como principal ferramenta promovemos ações informativas, assegurando

caminhos e ações práticas para que esses profissionais tenham maior autonomia em suas finanças.

Para tanto, oferecemos diversas atividades ao longo de 2023, tais como:

- 10ª Semana Nacional de Educação Financeira, que em 2023 teve como tema "O que é Resiliência Financeira e como desenvolvê-la";
- GTalks com *lives* que abordaram o tópico "Bora resignificar sua vida financeira", contando com a participação da diretora do CSC, Patrícia Vieira;
- Coluna "Na Ponta do Lápis", com *newsletters* semanais, que trouxeram conteúdos financeiros atuais para os nossos associados.

**OS COLABORADORES ASSOCIADOS À ATIVA POSSUEM UM HÁBITO MUITO IMPORTANTE PARA A SUA SAÚDE FINANCEIRA PRESENTE E FUTURA: GUARDAR DINHEIRO TODOS OS MESES.**

**ATIVA****EDUCAÇÃO**

**784**  
AUXÍLIOS  
EDUCAÇÃO



**1.638**  
KITS ESCOLARES  
DISTRIBUÍDOS

**180**  
AULAS  
LABORAIS

**119**  
CARTAS DE  
DESCONTO  
PARA ACESSO A  
FORMAÇÕES

**SAÚDE**

NAS CAMPANHAS  
DE VACINAÇÃO  
ARCAMOS COM  
50% DOS CUSTOS  
DAS VACINAS  
OFERECIDAS AOS  
COLABORADORES

**LAZER**

**+ DE 3 MIL**  
INGRESSOS DE CINEMA  
COMPRADOS COM 50%  
DE DESCONTO

**109**  
KITS BEBÊ

**809**  
COLABORADORES QUE  
TREINAM POR MEIO DO  
TOTALPASS

Quando o assunto é crédito consignado, além do cuidado em ofertar crédito com orientação financeira, os cooperados economizam quase dois milhões de reais em juros, na comparação com os custos de crédito oferecidos no mercado. No ano de 2023, a Cooperativa Ativa remunerou os investimentos feitos em taxa equivalente a 100% da SELIC.

Ademais, como benefício de associação, disponibilizamos kits de materiais escolares aos filhos dos nossos colaboradores, descontos de até 50% na compra de ingressos de cinema e auxílio educação nas mais de 30 instituições afiliadas. Em parceria com a Nike, também distribuimos um kit bebê às colaboradoras gestantes e demais colaboradores à espera de seu filho. Nele, é enviado um par de tênis infantil e uma carta personalizada à família.

# 05

# SOCIEDADE E NOSSAS COMUNIDADES

Capitais  
Relacionados

Objetivos Desenvolvimento  
Sustentável (ODS)



# APOIO A PROJETOS SOCIAIS

Em linha com o propósito do nosso negócio, procuramos atuar como um agente transformador na sociedade e nas comunidades em que estamos inseridos. Temos a missão de levar oportunidades de desenvolvimento socioeconômico para além das fronteiras do Grupo SBF, a partir de projetos e ações sociais que permeiam o mundo do esporte. Neste sentido, a Companhia se vê capaz de contribuir com mudanças estruturais e positivas.

**MOVIMENTAR A SOCIEDADE CIVIL, LEVAR QUALIDADE DE VIDA E GERAR TRANSFORMAÇÃO É A HABILIDADE DO GRUPO SBF**



## TRANSFORMAÇÃO POR MEIO DO ESPORTE

GRI 2-29 | 3-3 | 203-1 | 413-1

Em 2023, proporcionamos investimentos diretos e por Lei de Incentivo em projetos que aumentam a visibilidade e a prática esportiva em diversas áreas, principalmente nas Organizações da Sociedade Civil (OSCs), as quais recebem o apoio dos programas Transforma e da estratégia de investimento social da FISIA. Ao longo do ano, como Grupo, investimos mais de cinco milhões de reais em recursos via Lei de Incentivo e investimento social privado, com capacidade de impactar diretamente mais de 300 mil pessoas.

Estes investimentos representam um importante elo entre as necessidades do negócio e o estímulo a práticas esportivas em nossas comunidades envolvidas, a partir de um olhar cuidadoso com a responsabilidade social. Conheça os detalhes a seguir.



### » MULHERES NO FUTEBOL

Durante o ano de 2023, a Companhia realizou um estudo completo com a temática "Mulheres no Futebol", que contou com a participação de 800 mulheres entrevistadas e 200 homens, a título de comparação. Todo o público consultado seguiu uma amostra demográfica para maior representatividade no processo.

A partir do levantamento, pudemos chegar a um importante panorama de como as mulheres enxergam o esporte e são enxergadas nele.

Apenas três a cada dez mulheres consultadas se permitem sonhar em ser atletas profissionais. Enquanto isso, no cenário masculino, o número dobra para seis em cada dez homens.

O estudo mostrou que, apesar de 63,8% da população assistir e prestigiar competições e programas femininos sobre esporte, nossas meninas não se dão ao direito de imaginar seu futuro na modalidade como uma profissão e fonte de renda.

Com a finalização do trabalho, pudemos concluir que é preciso reposicionar a relação entre as mulheres e o esporte, priorizando a equidade de gênero. Assim, motivados por esse desafio, o Grupo SBF deu continuidade ao apoio sobre esta temática em 2023, ampliando os seus investimentos em campeonatos e projetos sociais.



### » COPA DO MUNDO FEMININA

Em 2023, tivemos como grande marco no meio esportivo a Copa do Mundo Feminina. O evento representou um importante passo para aumentar a visibilidade e a representatividade do talento das mulheres no futebol ao redor do globo.

Logo, para fornecermos maior apoio às nossas atletas, a Nike atuou como uma aliada na manifestação ao confeccionar e patrocinar os uniformes exclusivos utilizados em campo pelas jogadoras. A estratégia de desenvolvimento e divulgação envolveu diversas etapas criativas, *benchmarkings* de consulta, eventos de engajamento com grandes nomes do esporte, entre outros. Para fomentar o processo, contamos com os pilares de revelação, ascensão e comemoração, baseados nos conceitos de "em campo", "para além do campo", "a torcida", e "a sustentabilidade".

O resultado deste processo culminou em um produto final inovador - inteiramente inspirado na Mãe Natureza -, adaptado às necessidades reais das jogadoras durante a partida, e desvinculado da imagem tradicional do uniforme masculino.

### » PAULISTÃO FEMININO DE FUTEBOL

Desde 2022, a Centauro, em parceria com a Federação Paulista de Futebol, atua como patrocinadora e transmissora oficial do Paulistão Feminino, buscando dar cada vez mais visibilidade para o desempenho das mulheres no futebol. Esta ação representa uma das crenças da Companhia: o reforço de que o poder do esporte é um importante agente de transformação social.

Firmamos o compromisso de sermos os patrocinadores do campeonato por três anos,

com os direitos autorais das transmissões e criação de conteúdo. Em 2023, como principais novidades, ampliamos a cobertura dos eventos e transmitimos os jogos pelo Facebook, YouTube e TikTok, pelos canais oficiais Centauro, e pelos canais originais NWB André Hernan e Passa a Bola.

A NWB também atuou com o seu time de narradores comentaristas, que contribuíram com a produção de conteúdos para potencializar a audiência do evento.

### DADOS DE TRANSMISSÃO DO PAULISTÃO FEMININO 2023

NOSSAS  
TRANSMISSÕES  
TIVERAM UMA  
MÉDIA DE

**594 MIL  
VIEWS**



**33 MI  
DE IMPRESSÕES**



**275 MIL  
ESPECTADORES  
ÚNICOS POR  
JOGO**



**+30%  
EM  
VISIBILIDADE  
(VS. 2022)**

**» NIKE DO IBIRAPUERA**

Em 2023, ao longo de três meses, realizamos no Parque do Ibirapuera, em São Paulo (SP), treinos gratuitos de futebol feminino.

O principal objetivo da ação foi oferecer suporte e um local seguro para as mulheres que se identificam com a modalidade e desejam se aproximar ainda mais da prática e da técnica.

Durante o período de ação:



OFERECEMOS  
**20 SESSÕES**  
DE TREINOS GRATUITOS



**+ DE 840**  
MULHERES  
ALCANÇADAS





## COMUNIDADES IMPACTADAS

GRI 2-29 | 3-3 | 203-1 | 413-1

O Grupo SBF entende que as ações sociais promovidas pelo negócio e suas unidades compõem o plano estratégico da Companhia, cuja iniciativa está diretamente ligada aos nossos valores e à transformação social que acreditamos ser possível por meio do esporte. Sendo assim, temos como objetivo expandir a geração de valor em nossa cadeia, impactando positivamente a sociedade e comunidades em que estamos presentes.

Diante deste posicionamento as empresas do Grupo SBF apoiam iniciativas de investimento social relacionadas à prática esportiva, que beneficiam milhares de pessoas direta e indiretamente.

## INVESTIMENTO SOCIAL FISIA

Em seu programa de investimento social, a FISIA segue três pilares de atuação: Diversidade, Equidade e Inclusão; Proteção ao Planeta e Acesso ao Esporte. Durante 2023, pela integração desses pilares de atuação, investimos um total de R\$ 3,6 milhões em ações e iniciativas.

No pilar **Diversidade, Equidade e Inclusão**, buscamos potencializar o poder do esporte como uma força unificadora para ajudar atletas, de todos os perfis, a alcançarem seu maior potencial e criarem condições de jogo mais equitativas, dentro e fora dos campos, quadras e pistas.

A partir disso, em 2023, nos unimos ao Observatório da Discriminação Racial no Futebol para realização conjunta do Levantamento sobre Diversidade no Futebol Brasileiro. Essa iniciativa representou um passo inédito da Companhia e contou com o apoio da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) na luta contra o racismo e outras formas de discriminação no futebol. Para ter acesso ao material na íntegra, [clique aqui](#).



Com o objetivo de melhorar a experiência esportiva para as pessoas LGBTQPIAN+, ainda em nosso pilar Diversidade Equidade e Inclusão, renovamos o apoio à Nix Diversidade. Por meio da parceria, pudemos, ao longo do ano, ampliar o mapeamento dos coletivos esportivos no país e incluir o acompanhamento de eventos e competições.

Seguimos apoiando também os coletivos Angels Volley (coletivo de homens gays e mulheres trans), Meninos Bons de Bola

(coletivo de homens trans) e Real Centro FC (coletivo de homens gays).

No pilar **Proteção ao Planeta**, por sua vez, reiteramos o nosso compromisso com a preservação do meio ambiente e, de forma estratégica, permanecemos unidos a importantes parceiros, como a SOS Amazônia, a Associação Onçafari e o Instituto Esporte e Educação (IEE). Tudo isso a fim de alcançarmos os objetivos traçados até 2025, que contam com os investimentos de FISIA e Nike Inc.

Já no pilar **Acesso ao Esporte**, atuamos a fim de ampliar a prática esportiva para crianças e jovens, de tal modo que tenham uma vida mais ativa, saudável e feliz.

Além disso, também firmamos parceria com a Laureus Sports for Good Foundation, uma referência global para ampliação da Rede Esporte pela Mudança Social (REMS). A REMS tem o propósito de fortalecer organizações que acreditam no esporte como ferramenta de desenvolvimento humano e social, reunindo mais de 100 associados das diferentes regiões do Brasil.

Também concedemos apoio direto a outras oito organizações com o objetivo de apoiar crianças de 12 comunidades, especialmente meninas, na criação de um hábito esportivo diário. As instituições contempladas foram: Naurú, Associação Hurra, Instituto Bola Pra Frente, Instituto Família Barrichello, Instituto Janeth Arcain, Instituto JB12, ONG Social Skate e Projeto Vida Corrida.

Dentre as organizações e projetos, destacamos:

## NAURU

Em 2023, formalizamos a parceria com a ONG Naurú. A instituição foi criada pela atleta paralímpica Verônica Hipólito, no ABC Paulista, e tem como foco impulsionar a acessibilidade no esporte para crianças e jovens com deficiência.

## BOLA PRA FRENTE

Durante 2023, o Instituto teve a oportunidade de levar 25 meninas para um dia especial na Granja Comary, durante o período preparatório para o Mundial Feminino de Futebol. Além disso, entre as ex-alunas, três foram selecionadas para estamparem a campanha de divulgação da nova camiseta da seleção.

## INSTITUTO JB12 E PROJETO VIDA CORRIDA

Ao longo do ano, foram promovidas ações de incentivo ao esporte no espaço Nossa Arena, reunindo cerca de 200 meninas em São Paulo (SP) para assistirem à estreia da seleção brasileira na Copa do Mundo Feminina. Adicionalmente, elas puderam ir ao estádio para acompanhar o amistoso Brasil x Japão.

**DIVERSIDADE  
EQUIDADE E INCLUSÃO**



**19**

**BOLSAS DE ESTUDOS  
EXCLUSIVAMENTE PARA  
JOVENS NEGROS**



**+ DE 150**

**JOVENS CAPACITADOS  
PARA O MERCADO DE  
TRABALHO**



**+ DE 300**

**PESSOAS DA COMUNIDADE  
LGBTQPIAN+ COM ACESSO  
AO ESPORTE**

**PROTEÇÃO  
AO PLANETA**



**SOS AMAZÔNIA**

- 42.000 ÁRVORES PLANTADAS
- 26 HECTARES DE ÁREAS RESTAURADAS
- 50 FAMÍLIAS BENEFICIADAS

**ONÇAFARI**

- 20 NOVAS ÁREAS MONITORADAS
- 6 NOVAS ONÇAS MONITORADAS
- 7 ARTIGOS DE PESQUISA PUBLICADOS

**IEE**

- 570 CRIANÇAS E JOVENS COM ACESSO À PRÁTICA ESPORTIVA
- 6 PROFESSORES E LÍDERES TREINADOS
- 5 ESCOLAS PÚBLICAS PARTICIPANTES

**ACESSO AO  
ESPORTE**



**8**

**OSCS ATENDIDAS  
EM 2023**



**12**

**COMUNIDADES  
BENEFICIADAS**



**4 MIL**

**PESSOAS BENEFICIADAS  
EM INICIATIVAS DIRETAS**



**200 MIL**

**PESSOAS IMPACTADAS  
PELAS PARCERIAS  
ESTABELECIDAS**



## TRANSFORMA

O Transforma é o programa de investimento social do Grupo SBF, que, desde 2019, atua no auxílio a projetos sociais capazes de gerar desenvolvimento e qualificação profissional para as pessoas das comunidades em nosso entorno.

O processo se dá com base no apoio e investimento financeiro a diversas instituições parceiras ao redor do Brasil, escolhidas por meio da apresentação de seus projetos e avaliação de aderência à visão do negócio e atuação social. Nas instituições selecionadas, promovemos capacitações voltadas para os temas de gestão e consultoria nas áreas de tecnologia e liderança.

Realizamos encontros periódicos visando fomentarmos trocas de conhecimento e oferecemos a possibilidade dos envolvidos participarem de campanhas sazonais do Grupo SBF, além de receberem uma mentoria mensal com alguns de nossos times internos para enriquecimento de sua trajetória profissional. Em 2023, chegamos a um total de 315 horas de mentoria, sendo 126 de Transforma Tech, 114 horas de Olhar Transforma e 75 horas de reuniões de acompanhamento.

Desde o início do projeto já são 31 organizações apoiadas, em 13 estados brasileiros, impactando diretamente cerca de 25 mil pessoas e indiretamente cerca de 75 mil.

## AÇÃO DE NATAL

Em 2023, promovemos, mais uma vez, a campanha Apoie um Campeão, de arrecadação de presentes de Natal para crianças de duas organizações apoiadas pelo Transforma: a Fundação EPROCAD (SP) e NEAC (RJ).

Durante a ação, envolvemos colaboradores do Rio de Janeiro e São Paulo, beneficiando 249 crianças ao total.



**31** OSCs  
APOIADAS

**24** POR INVESTIMENTO  
SOCIAL PRIVADO

**1** POR LEI DE INCENTIVO

**6** COM DOAÇÕES E  
CAPACITAÇÕES

DESENVOLVIMENTO  
DO GYMNASIUM  
TRANSFORMA



**13**  
ESTADOS  
ALCANÇADOS



AMPLIAÇÃO DO  
APOIO PARA  
MAIS 5 NOVAS  
ORGANIZAÇÕES



**25 MIL**  
PESSOAS  
IMPACTADAS  
DIRETAMENTE



**+ DE 1 MI**  
INVESTIDOS





## VOLUNTARIADO

GRI 2-29 | 413-1

No Grupo SBF, incentivamos os nossos colaboradores a seguirem a tendência de engajamento e protagonismo social que priorizamos internamente. Por isso, é com grande satisfação que, nos últimos anos, temos constatado um expressivo aumento no número de envolvidos no voluntariado corporativo do negócio, o que reforça o alinhamento do nosso time com os valores e propósito da Companhia.

Em 2023, chegamos à marca de 530 colaboradores voluntários, um crescimento de 42% em relação a 2022. Por meio dessa mobilização, conseguimos impactar 13 estados brasileiros, com 16 ações voluntárias que corresponderam a 3.472 horas. Como destaque, tivemos o Dia do Mutirão do Esporte, que coincidiu com o Dia Nacional do Voluntariado, e movimentou os nossos colaboradores voluntários para atuarem nas OSCs.

Além das ações tradicionais, pelo primeiro ano, engajamos uma campanha de doação de mechas de cabelo para mulheres em tratamento oncológico; destinadas ao Instituto Amor em Mechas. Ao todo, arrecadamos 1,5kg de material, convertidos em quatro perucas, que foram entregues juntamente com os 60 kits de beleza.

Ação já tradicional dentro da Companhia, também realizamos a Campanha do Agasalho, na qual conseguimos recolher 1.048 itens para doação nos meses de frio. Por meio das ações de voluntariado, nossos colaboradores puderam atuar em diferentes frentes para fomento e desenvolvimento das OSCs.

→ **PARA SABER MAIS SOBRE O INSTITUTO AMOR EM MECHAS, CLIQUE AQUI.**



**CRESCIMENTO DE 42%  
DOS VOLUNTÁRIOS EM  
COMPARAÇÃO COM 2022**

## PILARES DO VOLUNTARIADO SBF



Oferecer para as OSCs, apoiadas pelos programas de Investimento Social do Grupo, ações de capacitação para aprimoramento da gestão.



Por meio do Olhar Transforma, promovemos consultorias em gestão. Além disso, o nosso programa Capacita oferece lugar de apoio e compartilhamento sobre assuntos em que as OSCs tenham dúvidas ou apresentem dificuldades.



Participar presencialmente de ações nas OSCs para promoção da prática esportiva ou melhoria da infraestrutura da organização.



Participar do Transforma Tech com o objetivo de dissipar a tecnologia para o dia a dia das OSCs, o que contribui para a eficiência dos processos internos e melhoria da infraestrutura tecnológica.

## ATIVIDADES FÍSICAS PARA TODAS AS PESSOAS

GRI 2-29 | 3-3 | 203-1 | 413-1

### » LOJA CENTAURO PAULISTA

Com o objetivo de oferecermos às nossas comunidades uma rotina de exercícios físicos de forma segura e acessível, disponibilizamos na loja Centauro Paulista aulas semanais de diversas modalidades do esporte.

Inaugurada em 2020, esta unidade opera desde 2021 com a mesma quantidade de aulas semanais. Ao todo são 14 aulas que variam entre as modalidades: Yoga, Alongamento, Piloxing, FitDance, Pilates, Cross Training, Zumba e Funcional.



### » ARENA CENTAURO

Em 2023, inauguramos a Arena Centauro no Parque do Ibirapuera (SP) - maior centro esportivo ao ar livre da América Latina -, que opera como um *hub* para os consumidores do esporte em conexão às marcas parceiras da Centauro.

Com aproximadamente 1.000 m<sup>2</sup>, o espaço conta com três andares, oferecendo uma série de experiências e serviços aos visitantes na busca por maior movimento.

No subsolo, contamos com a alameda de serviços, em que são ofertados,

gratuitamente, itens para as atividades esportivas, tais como, bolas, tapetes de yoga e raquetes, além dos calçados de nossas marcas parceiras, que podem ser usados e testados. Neste mesmo andar, também oferecemos uma oficina de reparos básicos para bicicletas, skates e patins. Já no primeiro andar, lançamos um espaço cultural com conteúdo imersivo, por meio do qual, recriamos a história do esporte de forma dinâmica, atrativa e tecnológica. Por fim, no segundo andar, preparamos um espaço dedicado à criação de conteúdos e transmissão de jogos e eventos.

Além do empreendimento de três andares, a Arena Centauro possui uma estrutura externa pensada para promover momentos de integração com a comunidade ao ar livre. A Nike, em linha com o objetivo central da Arena, disponibiliza quadras de areia e *society*, bem como eventos específicos para impulsionar a prática esportiva.

Com toda a estrutura à disposição, aos finais de semana, oferecemos aulas gratuitas nas mais variadas modalidades do esporte. Em média, são ministradas oito aulas por semana, sendo quatro aos sábados e outras quatro aos domingos. Elas acontecem nos diferentes espaços abertos disponíveis, cujas modalidades variam entre: Yoga, FitDance, Funcional, BodyCombat, Altinha, entre outras, conforme a programação de cada mês.

**A ARENA CENTAURO É UMA INICIATIVA QUE DEMONSTRA O COMPROMISSO DO GRUPO SBF EM TORNAR O ESPORTE UMA PRÁTICA MAIS DEMOCRÁTICA E ACESSÍVEL PARA TODAS AS PESSOAS**

Desde a inauguração da Arena Centauro, alcançamos:



**30 MIL  
USUÁRIOS  
MÉDIA DE 1,1 MIL  
CADASTROS/ SEMANA**



**+ DE 26 MIL  
CHECK-INS**



**+ DE 5 MIL  
EQUIPAMENTOS  
EMPRESTADOS**



**+ DE 1,5 MIL  
SERVIÇOS DE  
MANUTENÇÃO**



**+ DE 100 MIL  
SESSÕES DE JOGOS**



06

# GESTÃO AMBIENTAL

Capitais Relacionados



Objetivos Desenvolvimento Sustentável (ODS)



# EMISSIONES ATMOSFÉRICAS

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

Durante o ano de 2023, com o objetivo de seguir avançando em seu compromisso de combate às mudanças climáticas e mitigação dos impactos decorrentes de sua operação, o Grupo SBF deu continuidade às ações de monitoramento das emissões de gases de efeito estufa (GEE).

Com base no *software* Climas - projeto iniciado ao longo de 2022 em parceria com a WayCarbon -, podemos assegurar uma maior precisão na rastreabilidade e coleta de informações das nossas unidades de negócio, permitindo o estabelecimento de indicadores ambientais precisos e o planejamento de ações de diminuição das emissões.

Graças a essa boa prática, a Companhia foi capaz de desenvolver, em 2023, o seu terceiro Inventário de Gases de Efeito Estufa, auditado externamente pelo Instituto Totum.

Além disso, ao longo do ano, trabalhamos para que todas as nossas atividades pudessem ter os seus dados acompanhados pela plataforma. Como resultado, alcançamos um índice de monitoramento de 99%, viabilizando planos estratégicos para melhoria de performance nos próximos ciclos.

## SELO OURO - GHG PROTOCOL



Em 2023, o Grupo SBF conquistou o primeiro Selo Ouro, junto ao GHG Protocol, em virtude dos altos padrões, transparência e confiabilidade de seu Inventário de GEE (referente a 2022). Neste cenário, fomos reconhecidos pela nossa capacidade de mensurar e neutralizar as emissões a partir de práticas sustentáveis nos CDs, lojas e escritórios da Companhia.

Realizamos a compensação de 6.007 tcO<sub>2</sub>e por meio da aquisição de Créditos de Carbono Premium do projeto voluntário de redução de emissões, localizado em Indaiatuba (SP).

## EMISSÕES GEE

ESCOPO/DESCRIÇÃO	TOTAL DE EMISSÕES CO <sub>2</sub> (TON)		
	2021	2022	2023
<b>Escopo 1</b>			
Combustão estacionária <sup>1</sup>	2.265,78	2.784,79	1.438,75
Combustão móvel <sup>1</sup>	61,81	67,70	65,96
Emissões Fugitivas	245,09	3.152,59	2.116,78
<b>Escopo 2</b>			
Aquisição de energia elétrica	4.228,68	2.054,71	3.650,11
<b>Escopo 3</b>			
Atividades relacionadas com combustível e energia, não inclusas nos Escopos 1 e 2	-	13,94	17,98
Bens e serviços comprados	-	11.381,35	15.948,37
Deslocamento de colaboradores (casa-trabalho)	5.791,86	33,94	2.532,38 <sup>2</sup>
Resíduos gerados nas operações	1.987,93	4.515,46	5.914,85
Transporte e distribuição (upstream)	8.515,22	5.520,50	364.966,41 <sup>3</sup>
Viagens a negócios	274,591	607,90	775,18

<sup>1</sup> Os dados de 2021 e 2022 foram atualizados de acordo com as categorias corretas (Escopo 1 - Combustão estacionária e Combustão móvel).

<sup>2</sup> Em 2022 reduzimos o nosso quadro de funcionários, o que foi revertido em 2023 com novas contratações CLT que impactaram nas emissões causadas pelo deslocamento casa-trabalho.

<sup>3</sup> Em 2023 tivemos um aumento na rota logística. Antes contemplávamos um raio de 40 km e, a partir de 2023, expandimos a rota para 800 km.

# GESTÃO DE ENERGIA

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

Em virtude do modelo do nosso negócio, o consumo energético do Grupo SBF é predominantemente composto pela eletricidade utilizada nas operações e lojas físicas.

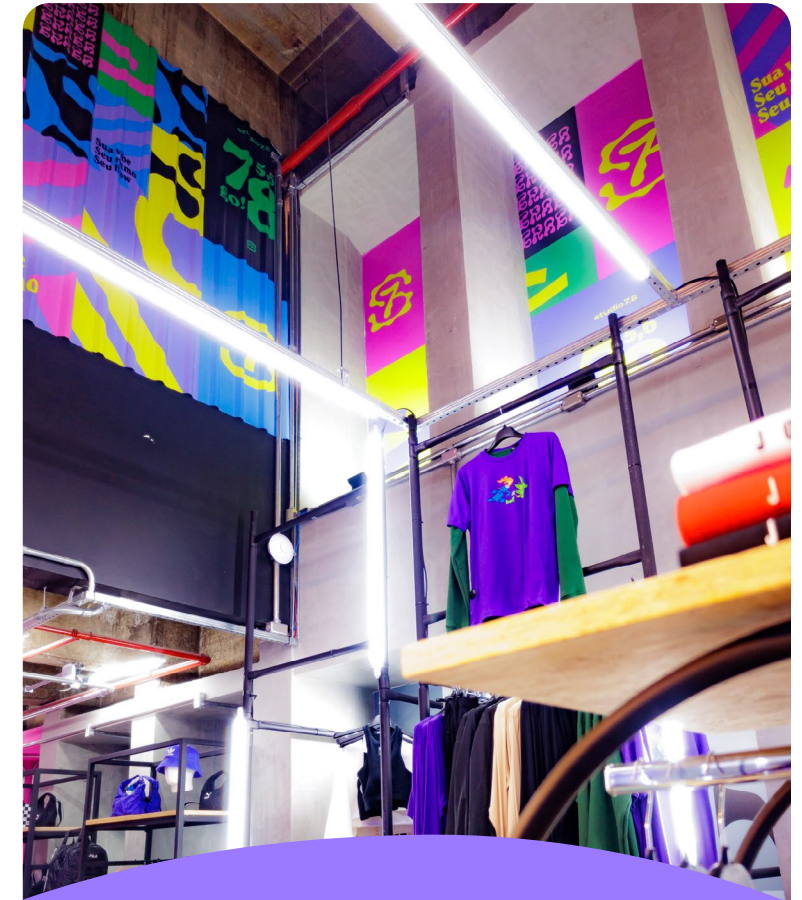
A partir dos levantamentos internos realizados periodicamente, a Companhia busca diminuir o seu impacto ambiental, oriundo do consumo de energia, com base em práticas de conscientização e o maior uso de fontes renováveis para suprimento das demandas.

Na prática, durante 2023, mantivemos o nosso fornecimento de energia para as lojas por meio do Grupo no Ambiente de Contratação Livre (ACL) e migramos novas unidades para o Mercado Livre de Energia.

A ACL nos dá a liberdade de escolher e contratar fornecedores mais sustentáveis, tanto econômica, quanto ambientalmente. Essa mudança já contempla 77 unidades e, ao longo de 2023, gerou uma economia de R\$ 3,4 milhões.

Ademais, em continuidade com as boas práticas iniciadas em 2022, seguimos com a certificação I-REC, concedida pela Enel Green Power Delfina Eólica S.A em 2023. O projeto é vinculado à Fazenda Campo Alegre, nos auxiliando na neutralização das emissões de Escopo 2.

Vale salientar ainda que todos os projetos de melhoria e infraestrutura da Companhia consideram a automação, o monitoramento e os demais conceitos de sustentabilidade em todas as unidades. Um exemplo dessa prática é o selo Leadership in Energy and Environmental Design (LEED); certificação concedida pela United States Green Building Council a construções sustentáveis.



**O GRUPO SBF SEGUE COM O SEU COMPROMISSO NA BUSCA POR UM FUTURO MAIS SUSTENTÁVEL A PARTIR DE PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS DE MITIGAÇÃO**

### GERAÇÃO COMPARTILHADA

Como forma de consolidar a transição da Companhia para o consumo de fontes renováveis em suas unidades de negócio, visando também a redução de custos, pelo terceiro ano consecutivo participamos do projeto de geração compartilhada.

Por meio da energia obtida por uma unidade solar geradora, que fornece para a rede de distribuição da concessionária local, o Grupo SBF se vê capaz de suprir parcialmente a sua demanda de consumo.

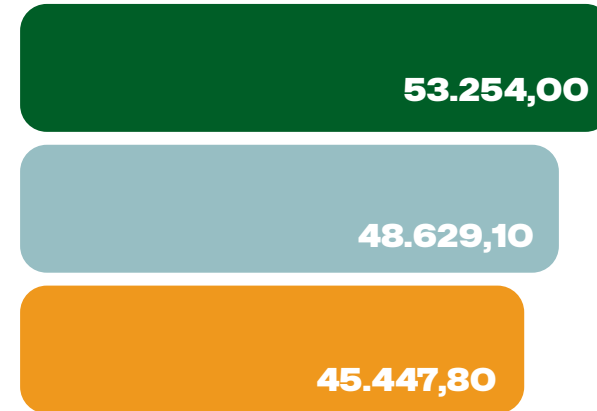
A energia recebida é contabilizada e os valores são abatidos na fatura da concessionária prestadora de serviço, revertendo-se em créditos. Logo, todo o mecanismo contribui com a economia de recursos e permite a otimização dos custos.

Ao todo, contamos com dez unidades de geração compartilhada, sendo três delas incluídas ao longo de 2023. Desde o início do projeto, estimamos uma economia financeira de R\$ 134 mil.

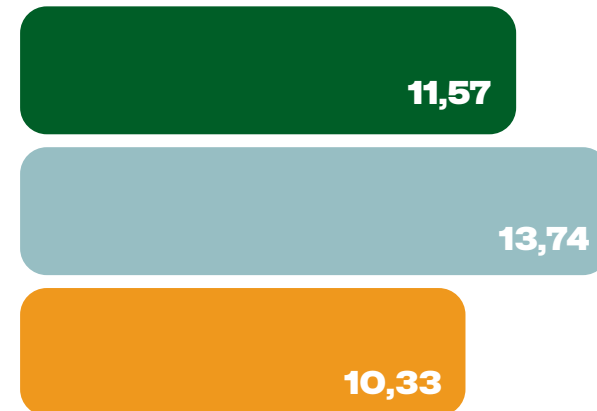
### CONSUMO ENERGÉTICO



### ENERGIA TOTAL CONSUMIDA<sup>2</sup> (MWH)



### INTENSIDADE ENERGÉTICA (KWH/M<sup>2</sup>)



<sup>1</sup> Em 2023, tivemos uma diminuição na porcentagem de consumo de energia renovável e a obtida em mercado livre devido à abertura de novas unidades não elegíveis para o mercado livre de energia.

<sup>2</sup> O aumento do consumo de energia elétrica está associada à inauguração de novas lojas Centauro e FISIA.





**EM 2023, DESTINAMOS 239,05 TONELADAS DE PLÁSTICO, PAPEL E PAPELÃO PARA RECICLAGEM**

# GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 301-1 | 301-2 | 301-3 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5 | SASB CG-MR-410a.3

Por sermos uma Companhia que atua no varejo de produtos esportivos, os resíduos gerados em nossa cadeia de operação se resumem a embalagens utilizadas no transporte e venda de mercadorias, assim como nos produtos da nossa marca própria que restam na troca de coleções.

Como forma de melhor gerir os resíduos e proporcionar um descarte adequado, atualmente contamos com ações de reciclagem, reaproveitamento e substituição em nossas operações.

## RESÍDUOS GERADOS NAS OPERAÇÕES

ESCOPO/DESCRIÇÃO	DESTINAÇÃO	PESO (TON)	
		2022	2023
Resíduos Perigosos (madeira, EPI e materiais do ambulatório)	Incineração e Cooprocessoamento	0,6	5,83
Resíduos não perigosos	Aterro	192,3	415,44
Plástico, papel, papelão e tubetes	Reciclagem	207,0	239,05

## REAPROVEITAMENTO DE CAIXAS DE PAPELÃO



A ação é adotada pelo Grupo SBF desde 2008 e, ao longo dos anos, têm se expandido e contribuído com a melhor destinação dos materiais utilizados em nossas atividades.

Os resultados alcançados em 2023 foram expressivos tanto para a Companhia, quanto para os nossos fornecedores. Constatamos o reaproveitamento de 734.447 caixas, correspondentes a 587 toneladas de papelão. O volume reaproveitado teve um aumento de 16,9% comparado a 2022.

O material, que anteriormente era descartado nos nossos Centros de Distribuição, passou a ser reaproveitado para a confecção de matéria-prima, utilizada pelos nossos fornecedores na fabricação de novas caixas.

Ao final do ano, mais de 587 toneladas foram enviadas para serem utilizadas nesse processo de fabricação, o que permite o aumento da vida útil do material e diminui a prática de uso único.



## RECICLAGEM DE ROUPAS E PRODUTOS TÊXTEIS



A partir da parceria com o Retalhar, firmada em novembro de 2023, o Grupo SBF garante a destinação correta e segura de peças de roupas e produtos têxteis.

O projeto contou com ações de letramento, engajamento e a coleta de peças dos próprios colaboradores. Além dos ganhos de diminuição dos impactos gerados, agregamos benefícios sociais com ações de inclusão de mão de obra realizadas de ponta a ponta.

Até o encerramento do ano, aproximadamente 166,80 kg de resíduos têxteis foram reciclados, o que equivale a 525 peças poupadas, que ocupariam 1,25 m<sup>2</sup> caso fossem descartadas em aterros sanitários.

Além do Retalhar, a Companhia promove a reciclagem de acessórios, vestuários e calçados com empresa especializada, que em 2023 possibilitou a reciclagem de 39.525,1 kg de material.

Vale destacar que a ação não envolve resíduos perigosos. As embalagens são recicladas e a fração não-reciclável das roupas é encaminhada para reaproveitamento energético.



## SUBSTITUIÇÃO DO PLÁSTICO

Em 2022, iniciamos ações de substituição de materiais plásticos para o transporte de mercadorias nas operações logísticas entre os nossos CDs.

Ao longo de 2023 demos continuidade a essa ação com a implantação da BigBag: sacolas reutilizáveis feitas de material mais resistente, ou seja, sacos plásticos coextrusados. Estes são utilizados para o transporte de mercadorias em expedição no Norte e no Nordeste do país.

Já em seu primeiro ano de atuação, o projeto garantiu uma economia aproximada de R\$ 319.352,00. Para os próximos ciclos, o objetivo da Companhia é expandir a malha de transporte para demais regiões do Brasil, aprimorando a nossa capacidade de geração de valor positivo na cadeia.



# CADEIA LOGÍSTICA

Ao longo de 2023, a Companhia deu continuidade ao seu plano de melhoria e otimização da malha logística, o qual proporcionou maior eficiência operacional sem impactar o nível de serviço.

Para começar, desenvolvemos um estudo de evolução das ações realizadas em 2022 a fim de permanecer com aquelas que apresentaram bons resultados e recalculamos a rota das práticas que precisavam de ajustes.

Além desse estudo, em 2023, migramos o nosso CD FISIA para um espaço próprio, com operações logísticas mais robustas para melhor atender às demandas da plataforma digital. Com isso, além da agilidade e eficiência, alcançamos redução nos custos e maior controle operacional.

Também como um dos principais focos de atuação sobre o tema, ao longo do ano evoluímos em tecnologia com o aprimoramento do sistema utilizado para

a gestão de entregas dos nossos CDs, considerando o momento de chegada das peças, armazenagem e expedição.

A gestão do transporte é realizada via leilão com as empresas transportadoras cadastradas. Por meio do nosso banco de dados, conseguimos selecionar, a cada nova compra, a melhor opção conforme custo e prazo de entrega, o que nos proporciona maior eficiência de serviço.

Além de todas as ações realizadas, também incorporamos medidas de melhoria contínua que buscam alternativas como:

- Diminuição dos tamanhos de etiquetas de transporte;
- Substituição de impressão de notas fiscais completas por etiqueta simplificada;
- Eliminação da impressão de CTes (Conhecimento de Transporte eletrônico) na operação digital.

## INFLEET

O Infleet, implementado em 2023, consiste em um equipamento acoplado nos veículos utilizados pela Companhia, possibilitando o monitoramento de informações relacionadas ao percurso (telemetria), como distância percorrida, velocidade média, consumo de combustível e tempo de uso.

Todos esses dados são utilizados nas tomadas de decisão para uso mais inteligente das rotas e veículos, além de viabilizar a implementação de futuros projetos voltados para a redução de impactos. Os principais objetivos da utilização do *software* são:

- 1.** Reduzir o consumo de combustível da nossa frota;
- 2.** Reduzir as emissões de GEE;
- 3.** Reduzir o desgaste dos pneus, freios e demais itens dos veículos;
- 4.** Reduzir o consumo de óleos lubrificantes e insumos;
- 5.** Melhorar os níveis de segurança no trânsito.

# GESTÃO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

GRI 2-6 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 3-3 | 204-1 | 308-1 | 308-2 | 414-1 | 414-2

Para todos os seus fornecedores diretos, o Grupo SBF realiza a verificação do histórico de atuação, que considera certificações e o cumprimento às boas práticas trabalhistas, aos direitos humanos e às legislações ambientais.

Todos os tópicos cruciais e indispensáveis relacionados a esses temas constam em nosso contrato de prestação de serviço, juntamente com cláusulas socioambientais, focadas em garantir a conformidade total às nossas políticas internas.

No processo de escolha de novos fornecedores, a Companhia inclui, de forma digital, uma pesquisa para o levantamento de possíveis inconformidades da cadeia e consultas em órgãos públicos, como o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA).

Assim como em 2022, continuamos com o portal de verificação Linkana para análise de dados e controle de riscos. A plataforma nos permite acelerar o processo de *onboarding* de novas empresas.

Na Centauro, na gestão de marcas próprias (Oxer e Nord) e dos nossos produtos licenciados, permanecemos com a mesma cadeia de fornecimento e exigimos que os nossos fornecedores nacionais passem por auditoria da Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX) e recebam certificação ouro, prata ou bronze. Atualmente, 75% dos fornecedores nacionais da Companhia são ouro, 8% prata e 17% bronze.

No caso de fornecedores internacionais, temos como exigência as certificações SEDEX e BSCI, que nos garantem conformidade com os principais fatores ambientais, sociais e de governança.

Por fim, para evitar qualquer parceria do negócio com instituições que violem os direitos humanos, realizamos *due diligence* em todos os fornecedores considerados de alto risco, garantindo conformidade plena.

Nas operações realizadas em 2023, o Grupo SBF chegou a um gasto total de R\$ 9,5 bilhões com fornecedores nacionais e R\$ 852,8 milhões com fornecedores internacionais. Esses dados expressam a nossa geração de valor e impacto positivo na sociedade a partir da circulação de capital e fortalecimento do desenvolvimento socioeconômico local, com oportunidades diretas e indiretas.

07

**JOGANDO  
PELO FUTURO**



# JOGANDO PELO FUTURO

O Grupo SBF trabalha com ações contínuas em benefício do crescimento e sustentabilidade do negócio, alinhados à geração de impactos positivos em sua cadeia para a sociedade e o meio ambiente.

Diante de um horizonte de curto, médio e longo prazo, a publicação deste relatório atesta as conquistas e superação de desafios que alcançamos como Grupo ao longo do ano de 2023, em linha com as expectativas dos nossos *stakeholders*, demandas do mercado, boas práticas e responsabilidade socioambiental.

Para os próximos ciclos, continuaremos a trilhar um caminho de fortalecimento financeiro junto à melhora da experiência de compra dos nossos clientes, buscando alcançar resultados cada vez mais assertivos com base em um planejamento estruturado.

É esse fortalecimento da marca que nos leva a ampliar e democratizar o esporte no país dia após dia.

**NO GRUPO SBF,  
ACREDITAMOS QUE O  
ESPORTE TRANSFORMA  
VIDAS, E ACORDAMOS  
TODOS OS DIAS PARA  
IMPULSIONAR O ESPORTE  
NO BRASIL**





# 08

# ANEXOS



# ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI STANDARDS

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>		
A organização e suas práticas de relato		
2-1	Detalhes da organização	Pág. 10
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Pág. 4
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 4
2-4	Reformulações de informações	Págs. 44 e 85
2-5	Verificação externa	Este Relatório não passou por verificação externa, mas considerou a avaliação minuciosa de todos os envolvidos em sua produção, assim como a aprovação final da Diretoria Executiva, a fim de garantir a veracidade e assertividade das informações.
Atividades e empregados		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 10 e 94
2-7	Empregados	2021: 10.406 2022: 9.782 2023: 9.572
2-8	Trabalhadores que não são empregados	A Companhia contou com 3.858 trabalhadores terceirizados em 2023.
Governança		
2-9	Estrutura de governança e composição	Págs. 32 e 33

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 33
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 33
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 33
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 33
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 4
2-15	Conflitos de interesse	Pág. 39. Disponibilizamos publicamente, por meio de política de prevenção a conflitos de interesses, orientações destinadas a todos os colaboradores a fim de mitigar possíveis ocorrências dentro da Companhia.
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. 38
2-19	Políticas de remuneração	Pág. 38
2-20	Processo para determinação da remuneração	Pág. 38
2-21	Proporção da remuneração total anual	A relação entre a maior remuneração e a média recebida pelos funcionários é de 506,9.
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 6
2-23	Políticas de compromissos	Págs. 32, 39, 41, 42 e 94
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Págs. 39, 41, 42 e 94

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Págs. 39, 40, 41, 42 e 47
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Págs. 39 e 40
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	0 Grupo SBF está se estruturando para reportar com assertividade esse dado ao longo dos próximos ciclos.
2-28	Participação em associações	- Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX); - Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV); - Associação pela Indústria e Comércio Esportivo (ÁPICE).
<b>Engajamento de Stakeholders</b>		
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Págs. 47, 68, 71, 75, 81, 82
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são contemplados por acordos de negociação coletiva.
<b>Tópicos materiais</b>		
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 28.
3-2	Lista de tópicos materiais	- Desenvolvimento de Colaboradores - Diversidade e Inclusão - Engajamento Social com as Comunidades Locais - Gestão Socioambiental da Cadeia de Fornecedores - Emissões Atmosféricas
3-3	Gestão de tópicos materiais	- Desenvolvimento de Colaboradores, pág. 52; - Diversidade e Inclusão, pág. 49; - Engajamento Social com as Comunidades Locais, pág. 71; - Gestão Socioambiental da Cadeia de Fornecedores, pág. 94; - Emissões Atmosféricas, pág. 85.

NORMAS ESPECÍFICAS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
<b>CONTEÚDOS ECONÔMICOS</b>		
Desempenho Econômico		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 29
Impactos Econômicos Indiretos		
202-1	Proporção entre salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	0 salário mais baixo pago aos colaboradores da Companhia de todos os gêneros e regiões equivale ao salário mínimo brasileiro, que foi de R\$ 1.302,00 em 2023.
203-1	Investimento em infraestrutura e apoio a serviços	Pág. 71
Práticas de Compra		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 94
Combate à Corrupção		
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Págs. 41, 42 e 52. Disponibilizamos a nossa Política Anticorrupção a todos os colaboradores por meio de ferramenta de comunicação interna. Além disso, oferecemos treinamento sobre o tema nas ferramentas de desenvolvimento: Trilhas e Gymnasium.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2023 não tivemos casos de corrupção reportados e/ou confirmados.
<b>CONTEÚDOS AMBIENTAIS</b>		
Materiais		
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pág. 89
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Pág. 89
301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	Pág. 89

## NORMAS ESPECÍFICAS

## REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA

Energia		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 88
302-2	Consumo de energia fora da organização	Pág. 88
302-3	Intensidade energética	Pág. 88
302-4	Redução do consumo de energia	Pág. 88
Emissões		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 86
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86
Resíduos		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Em 2023, a geração de resíduos orgânicos foi de aproximadamente 96 ton somente no CD Centauro e HUB VBlog, onde temos restaurantes que oferecem refeições aos colaboradores. Atualmente, esse volume gerado é destinado a aterros sanitários e, para diminuição dos impactos ocasionados pelo descarte de grande volume de resíduos orgânicos, mantemos ações de sensibilização sobre consumo consciente e menor desperdício. Pág. 89.
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Para garantir que as práticas de gerenciamento, coleta e monitoramento dos resíduos gerados nas operações estejam em conformidade com as boas práticas exigidas pelo setor, emitimos o registro MTR (Manifesto de Transporte de Resíduos) e o CDF (Certificado de Destinação Final).
306-3	Resíduos gerados	Pág. 89

NORMAS ESPECÍFICAS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 89
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Pág. 89
<b>Avaliação Ambiental de Fornecedores</b>		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 94. Internamente não realizamos a seleção de fornecedores com base em critérios ambientais, porém exigimos certificações que garantam o alinhamento de nossos parceiros a compromissos ambientais e sociais bem definidos, como é o caso da ABVTEX para fornecedores nacionais, e SEDEX ou BSCI para fornecedores internacionais.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 94
<b>CONTEÚDOS SOCIAIS</b>		
<b>Emprego</b>		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 44
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 62 e 68
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 65
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A comunicação de mudanças operacionais ou de estrutura que geram grandes impactos na Companhia são analisadas e comunicadas de acordo com este impacto, visando à proteção do negócio e de suas pessoas.
<b>Saúde e Segurança do Trabalho</b>		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 65
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 65
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Pág. 65

NORMAS ESPECÍFICAS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 65
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 65
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 65
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 65
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos colaboradores são cobertos pelo sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.
403-9	Acidentes de trabalho	Em 2023, tivemos 19 acidentes classificados como graves, relacionados ao trabalho (excluindo mortes), e 69 acidentes com comunicação obrigatória. Não houve registros de acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados.
403-10	Doenças profissionais	Pág. 65
Capacitação e Educação		
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 52
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 52
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Págs. 52 e 58
Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. 33 e 44



## NORMAS ESPECÍFICAS

## REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA

405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Relação do salário recebido entre mulheres e homens (somente salário base): - Nível executivo: 80,29% - Nível gerencial: 90,97% - Não liderança: 85,24%
<b>Não Discriminação</b>		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2023, foram confirmados dois casos de discriminação, sendo analisados e aplicadas as medidas corretivas necessárias.
<b>Trabalho Infantil</b>		
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Em 2023, não constatamos ou recebemos denúncias de quaisquer operações e/ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil.
<b>Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo</b>		
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Em 2023, não constatamos ou recebemos denúncias de quaisquer operações e/ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.
<b>Comunidades Locais</b>		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Págs. 68, 71, 75, 81 e 82
<b>Avaliação Social de Fornecedores</b>		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 94
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 94. Internamente não realizamos a seleção de fornecedores com base em critérios sociais, porém exigimos certificações que garantam o alinhamento de nossos parceiros a compromissos ambientais e sociais bem definidos, como é o caso da ABVTEX para fornecedores nacionais, e SEDEX ou BSCI para fornecedores internacionais.
<b>Privacidade do Cliente</b>		
418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2023, recebemos duas denúncias relacionadas à violação de dados, as quais, após averiguação, não foram confirmadas.

# ÍNDICE DE CONTEÚDO SASB

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA
<b>GERENCIAMENTO DE ENERGIA NO VAREJO &amp; DISTRIBUIÇÃO</b>		
CG-MR-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade do mercado livre, (3) porcentagem de energia renovável	Pág. 87
Segurança de dados		
CG-MR-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e lidar com riscos de segurança de dados	Págs. 41 e 42
CG-MR-230a.2	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de clientes afetados	Em 2023, recebemos duas denúncias relacionadas à violação de dados, as quais, após averiguação, não foram confirmadas.
Práticas de trabalho		
CG-MR-310a.1	(1) Salário médio por hora e (2) porcentagem de empregados nas lojas que recebem salário mínimo, por região	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Norte: (1) 8,3; (2) 0%</li> <li>- Nordeste: (1) 8,6; (2) 0%</li> <li>- Centro-Oeste: (1) 9,20; (2) 1,55%</li> <li>- Sudeste: (1) 9,37; (2) 1,91%</li> <li>- Sul: (1) 10,49; (2) 0,83%</li> </ul> <p>Os colaboradores, majoritariamente, recebem salários superiores ao salário mínimo brasileiro, o que justifica as baixas taxas de empregados que recebem salário mínimo por região.</p>
CG-MR-310a.2	(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para associados da loja e para todos os associados	<p>Taxa de rotatividade voluntária: 51,84%</p> <p>Taxa de rotatividade involuntária: 48,16%</p>

## NORMAS UNIVERSAIS

## REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA

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 tais dados ao longo dos próximos ciclos.
<b>Diversidade e Inclusão dos associados</b>		
CG-MR-330a.1	Porcentagem de representação de gênero e grupo étnico/racial para (1) gestão e (2) todos os outros associados	<p>Diversidade e Inclusão da Força de Trabalho</p> <p>Colaboradores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Feminino: 44,4%</li> <li>- Masculino: 38,3%</li> <li>- Não- Binário: 0,3%</li> <li>- Outros/Preferiram não-responder: 17,0%</li> </ul> <p>Gestores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Feminino: 43,1%</li> <li>- Masculino: 43,4%</li> <li>- Não- Binário: 0,2%</li> <li>- Outros/Preferiram não-responder: 13,4%</li> </ul>
CG-MR-330a.2	Perdas monetárias resultantes de procedimentos legais associados a discriminação de colaboradores	O Grupo SBF está se estruturando para reportar com assertividade tais dados ao longo dos próximos ciclos.
<b>Abastecimento de produtos, embalagens e marketing</b>		
CG-MR-410a.1	Receita de produtos de terceiros certificados com padrões de sustentabilidade ambiental e/ou social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valor de compra de mercadorias para marcas próprias e licenciadas*: R\$ 317 milhões (51% de mercadoria importada e 49% de mercadoria nacional);</li> <li>- Valor de venda de mercadorias para marcas próprias e licenças*: R\$ 754 milhões (51% mercadoria importada e 49% mercadoria nacional).</li> </ul> <p>* Valores não incluem Centauro e FISIA</p>

## NORMAS UNIVERSAIS

## REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA

CG-MR-410a.2	Discussão de processos para avaliar e gerir riscos e/ou perigos associados a produtos químicos	<p>Os itens mapeados, que fazem parte da nossa matriz de riscos, são:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Substâncias restritas listadas na AFIRM Restricted Substances List (AFIRM RSL)</li> <li>2. Polyvinyl chloride (PVC)</li> <li>3. PER-and polyfluoroalkyl (PFCs/PFAS)</li> </ol> <p>Todos os fornecedores da licença Asics assinaram um termo de compromisso se disponibilizando a mapearem suas operações e não utilizarem, ou utilizarem dentro dos limites, as substâncias descritas, conforme as diretrizes fornecidas.</p>
CG-MR-410a.3	Discussão de estratégias para reduzir o impacto ambiental das embalagens	Pág. 89
Métricas de atividade		
CG-MR-000.A	Número de: (1) lojas e (2) centros de distribuição	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 225 lojas Centauro</li> <li>- 44 lojas FISIA (8 NDIS e 36 NVS)</li> <li>- Quatro Centros de Distribuição</li> <li>- Três Centros de Transferência</li> <li>- Três Service Center</li> </ul>
CG-MR-000.B	Área total de: (1) lojas e (2) centros de distribuição	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 232.374 m<sup>2</sup> de lojas Centauro</li> <li>- 43.639 m<sup>2</sup> de lojas FISIA (4.944 m<sup>2</sup> de NDIS e 38.695 m<sup>2</sup> de NVS)</li> <li>- 106.902 m<sup>2</sup> de Centros de Distribuição</li> <li>- 4.042 m<sup>2</sup> de Centro de Transferência</li> <li>- 17.831 m<sup>2</sup> de Service Center</li> </ul>

# MAPA DE CAPITAIS E MAPA DE ODS



## FINANCEIRO

Página 9



## MANUFATURA

Página 9



## SOCIAL E RELACIONAMENTO

Página 9

Página 31

Página 43

Página 70



## NATURAL

Página 9

Página 70



## HUMANO

Página 9

Página 31

Página 43

Página 84



## INTELLECTUAL

Página 9

Página 31

Página 43

Página 84



Página 9

Página 43

Página 70



Página 31

Página 43

Página 70



Página 9

Página 43

Página 70



Página 9

Página 31

Página 84



Página 70

Página 84

# CRÉDITOS

## COORDENAÇÃO

### GRUPO SBF

Diretoria de People  
Diretoria de Relações com  
Investidores

### CONTATO

[ri@gruposbf.com.br](mailto:ri@gruposbf.com.br)

### SAIBA MAIS

Sobre nossos compromissos  
com a sustentabilidade:  
[Estatutos e Políticas](#)

## PROJETO EDITORIAL: CONSULTORIA, REDAÇÃO E TRADUÇÃO

[Ricca Sustentabilidade](#)

## PROJETO GRÁFICO: LAYOUT, DIAGRAMAÇÃO E TRADUÇÃO

[Ricca Sustentabilidade](#)

### FOTOS E ILUSTRAÇÕES

Banco de Imagens Grupo SBF



GRUPO SBF