

Track & Field

Relatório Anual

2024

03
Percurso
04 Largada para o Relatório
05 Mensagem da Liderança

07
Pace
08 Destaques de 2024
09 Ecossistema de Bem-estar Track&Field
14 Visão Geral dos Negócios
39 Governança e Gestão Estratégica

51
Sprint
52 Desempenho

55
Pessoas
56 Cultura Organizacional
58 Nosso Time
73 Impacto Social Positivo

74
Agenda Ambiental
76 Mudanças Climáticas
79 Energia
80 Resíduos
83 Água

84
Chegada
85 Temas Materiais
88 Sumário de Conteúdo GRI
95 Sumário de Conteúdo SASB
96 Relatório de Asseguração Limitada

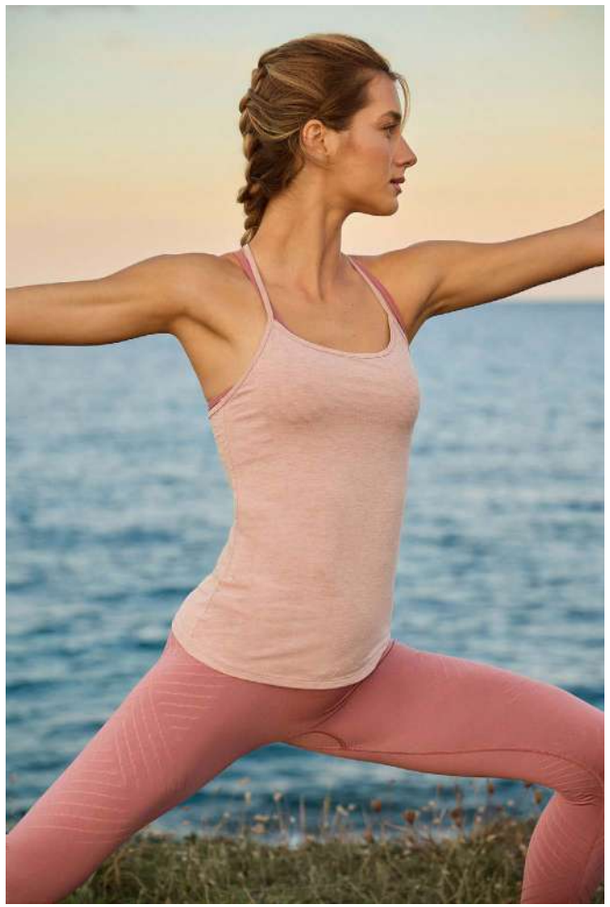
97
Créditos
97 Informações Corporativas
97 Expediente

Percurso

04 Largada para o Relatório
05 Mensagem da Liderança

Largada para o Relatório

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-5, GRI 2-14



Pelo terceiro ano consecutivo, apresentamos o Relatório Anual 2024 da Track&Field. Comprometidos com a transparência com os públicos que nos relacionamos, o relato traz informações de desempenho e abordagens de gestão sobre temas relevantes para os negócios e para nossos *stakeholders*, que incluem o desenvolvimento de produtos esportivos, de lazer e *lifestyle*, a organização de eventos esportivos e a atuação no segmento de alimentação saudável.

A fim de apresentarmos um conteúdo relevante, o relatório reflete as percepções de nossos *stakeholders* e direções estratégicas dos negócios, mapeadas por meio do processo de materialidade (saiba mais no capítulo Temas Materiais). Com informações referentes ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024[1], a organização relatou em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e considera os indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor de Vestuário, Acessórios e Calçados.

Apresentamos, ainda, os resultados e iniciativas para fomentar nossa plataforma de estilo de vida ativo e saudável, que tem como base um ecossistema integrado que conecta canais, eventos, produtos e serviços que vão além do esporte e integram saúde e bem-estar. As informações são referentes à Track&Field Co S.A., e contamos com apoio de uma consultoria externa para levantamento e análise dos dados coletados, sendo que o Relatório foi objeto de asseguração pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.

Boa leitura!

Saiba mais:

Dúvidas ou sugestões sobre este relatório podem ser encaminhadas para o e-mail sustentabilidade@tf.com.br.

1. Mesmo período das Demonstrações Financeiras.

Mensagem da Liderança

Mensagem da Diretoria

GRI 2-22

Um ano de conquistas, expansão e transformação

O ano de 2024 foi transformador para a Track&Field e para a TFSports. Em meio a um cenário desafiador para o varejo brasileiro, seguimos com a missão de promover um estilo de vida ativo e saudável, conectando ainda mais pessoas ao nosso ecossistema de bem-estar.

Mantivemos nosso ritmo de crescimento e registramos 41 lojas abertas no período, incluindo a primeira franquia Track&Field em Portugal, localizada em Cascais, um marco significativo em nossa história. Também expandimos nossa presença para 14 novas cidades e modernizamos nossa rede de lojas. Ao mesmo tempo, investimos em nossa operação digital, que registrou um crescimento superior a 40% nas vendas *on-line*, como reflexo de nossa aposta na inovação e no aprimoramento da experiência do cliente.

No ano, buscamos estar ainda mais próximos dos nossos clientes, tanto pelas nossas lojas, quanto por meio dos mais de três mil eventos e experiências realizados pela TFSports. Nossos eventos esportivos se tornaram uma poderosa ferramenta de engajamento e fortalecimento da marca, acompanhados pela diversificação das modalidades e pela ampliação do público participante, um reflexo do esforço coletivo de nossos times e das parcerias estratégicas que fortalecem nossa atuação. Como exemplo, nosso circuito de corridas celebrou 20 anos em 2024 e reuniu mais de 205 mil pessoas pelas ruas de todo o Brasil.

Nossa estratégia nos permitiu alcançar um *sell out* de R$ 1,4 bilhão em 2024, um aumento de 18,5% em relação a 2023, além de um crescimento de 12,8% em *same store sales*. As lojas reformadas, próprias e franquias, apresentaram um forte desempenho em vendas, com crescimento de 41% e 38,5%, respectivamente, em relação ao ano anterior.

Mantivemos, ainda, nosso compromisso com a sustentabilidade, e registramos avanços em relação ao Plano de Sustentabilidade 2025. Nessa frente, merecem destaque o progresso no aprimoramento do nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa, na implementação da agenda de diversidade e inclusão, assim como no fomento à cultura de sustentabilidade para o público interno.

Diante deste contexto, estamos orgulhosos de nossa trajetória. Olhando para o futuro, nosso foco está em consolidar nossas iniciativas, explorar novas oportunidades e investir em experiências que conectem ainda mais os consumidores à nossa missão. Agradecemos profundamente cada colaborador, franqueado, fornecedor, parceiro, cliente, investidor, Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento que fazem parte dessa jornada. Seguimos juntos em 2025, sempre em movimento.



Fred Wagner
CEO da TFSports

Fernando Tracanella
CEO da Track&Field

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

Liderando com propósito

Encerramos o ano de 2024 com a convicção de que estamos, cada vez mais, conectando pessoas a um estilo de vida ativo e saudável, por meio do fortalecimento do nosso ecossistema de bem-estar.

Seguimos ancorados na inovação, na excelência de nossos produtos e serviços, na transformação digital e na expansão estratégica dos negócios, seja no maior volume de lojas, incluindo franquias, seja por meio da celebração de parcerias estratégicas.

Em Track&Field, expandimos ainda mais a estratégia *omnichannel* a fim de tornarmos a experiência de compra mais conveniente e acessível para nossos clientes.

Já em TFSports, registramos um crescimento de 150% no volume de eventos realizados nos últimos três anos, que impulsionaram a conexão com o nosso ecossistema e o nosso compromisso com a promoção do esporte e do bem-estar.

No ano, também demos um passo importante sobre as agendas ambiental, social e de governança. Formalizamos nossa Política de Sustentabilidade e evoluímos em nossos compromissos públicos, com destaque para o fomento à inclusão e democratização no esporte, para a disseminação da cultura de sustentabilidade, para o desenvolvimento de um plano de ação de diversidade e inclusão e para adoção de materiais de origem reciclada em nossos produtos, entre outras ações.

Essas conquistas só foram possíveis graças ao engajamento do nosso time, empenhado em colocar em prática nossa missão, para o qual seguimos com iniciativas voltadas para o desenvolvimento profissional, reconhecimento e valorização.

Para 2025, com uma nova composição do Conselho de Administração, nosso compromisso com a experiência do cliente e com a promoção de um estilo de vida ativo e saudável seguirá como o centro de nossa estratégia.

Mais do que oferecer produtos de qualidade, queremos continuar inspirando e transformando vidas, seja por meio da realização de eventos e disseminação da prática esportiva, seja por meio de investimentos em inovação, com a modernização de nossas lojas e com a expansão de nossas operações.

Agradecemos a todos os colaboradores, franqueados e parceiros por seu empenho e dedicação ao longo desta jornada. Juntos, continuaremos construindo uma Track&Field cada vez mais forte e capaz de impulsionar e conectar pessoas por meio do esporte.



Gabriela Baumgart
Presidente do Conselho de Administração da Track&Field até abril/2025



Renata Moura
Presidente do Conselho de Administração a partir de abril/2025

Pace



08 Destaques de 2024
09 Ecossistema de Bem-estar Track&Field
14 Visão Geral dos Negócios
39 Governança e Gestão Estratégica

Destaques de 2024

Sell out[1] de

R$ 1,4 bilhão

um aumento de

18,5%

quando comparado com 2023.

Aumento da lucratividade medida em termos de Ebitda ajustado (+13,4% YoY), com margem de

21,2%

em 2024 vs 22,8% de 2023 (variação de -1,5 p.p.).

Lucro líquido ajustado[2] de

R$ 125,7 milhões

4,1% superior ao registrado em 2023.

Forte crescimento com rentabilidade - modelo de negócios *asset light*, gerador de caixa (dívida zero), margem Ebitda de

23,6%

e margem líquida de

14,2%

100%

da companhia contemplada pelo nosso Ciclo de Gestão de Desempenho

240

horas de treinamento disponibilizadas

541

fornecedores ativos, sendo **93%** locais

100% de novos fornecedores avaliados sobre aspectos sociais



1.826

colaboradores, sendo

78% mulheres, **21%** homens e **1%** não binários ou outros gêneros

42,9% de mulheres em cargo de diretoria

3,7

megalitros de consumo de água nas operações próprias

9.889,78 GJ

de consumo de energia nas operações próprias

167,5

toneladas de resíduos gerados destinados à reciclagem

1. O *sell out* refere-se ao volume de vendas realizadas diretamente ao consumidor final nos pontos de venda da Track&Field, sejam eles lojas físicas, franquias ou canais digitais.
2. Lucro Líquido Ajustado: exclusão da aplicação do IFRS 16 e despesas não recorrentes.

Ecossistema de Bem-estar Track&Field

Para conectarmos pessoas a um estilo de vida ativo e saudável, desenvolvemos um ecossistema de bem-estar completo, que integra produtos, eventos, lojas e experiências. Esse modelo, sustentado por duas frentes principais de negócio - **Track&Field** e **TFSports** - inspira as pessoas a se movimentarem, incorporarem a prática de esportes em suas rotinas e a valorizarem os cuidados com a saúde física e mental.

Track & Field

4 linhas principais de produtos:

- roupas esportivas/ *athleisure*
- acessórios
- *watersports*
- calçados

One stop shop: feminino, masculino, *kids* e *teen*.

TFC Food&Market: Cafeteria e minimercado com curadoia de produtos voltados a uma alimentação saudável e suplementação

tfsports

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

tfmall®

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



Missão

Conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável.

Visão

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

Nossos Valores

Integridade

- Senso ético
- Honestidade
- Transparência
- Coerência
- Justiça

Respeito

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

Colaboração

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

Cuidado com o negócio

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

Sucesso do cliente

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

Nosso Propósito

Uma vida saudável pede equilíbrio.

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

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

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

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

Trajetória da marca e evolução no segmento esportivo

Nossa jornada começou em 1988, quando Alberto Azevedo, Fred Wagner e Ricardo Rosset uniram suas visões para criar uma marca de vestuário dedicada ao mercado esportivo.
Ao longo dos anos, devido à nossa estratégia, à qualidade dos produtos e ao nosso empenho em promover um estilo de vida ativo e saudável, nos tornamos uma referência em bem-estar, com presença nacional.

Hoje, somos mais do que uma marca: somos o ecossistema Track&Field, que consiste em um compromisso com a transformação pessoal e coletiva, calcado na promoção da saúde e bem-estar e na inovação como forma de impactar positivamente a sociedade.

1988

Início de nossas atividades como indústria de vestuário.

1990

Abertura da primeira loja no Shopping Jardim Sul, em São Paulo (SP).

1992

Inauguração das lojas no Shopping Iguatemi São Paulo e no Morumbi Shopping, ambas na capital paulista.

1994

Inauguração de lojas em Recife (PE), Curitiba (PR) e Campinas (SP).



1998

Participação na campanha "O Câncer de Mama no Alvo da Moda", do Instituto Brasileiro de Combate ao Câncer (IBCC).

2002

Lançamento da linha Ecosystem, com parte da receita de vendas revertida para projetos de conservação ambiental da WWF-Brasil.

2004

Lançamento dos eventos esportivos e colaborativos Track&Field Run Series e do Iron Man Brasil.



2005

Lançamento da Parati Track&Field, fruto de uma parceria com a Volkswagen.

2008

Em parceria com o Eco Resort Txai Itacaré, nos engajamos na proteção de tartarugas marinhas que desovam na Bahia.

2009

Lançamento de nossa plataforma de vendas *on-line*.



2011

Adoção do modelo de franquias.

2015

Início de parceria com o Instituto Guga Kuerten.



2016

Lançamento da linha *beachwear* com Amni Soul Eco®, fio de poliamida biodegradável desenvolvido pela Rhodia.

2017

Lançamento da TFSports, plataforma de inscrições e informações de eventos esportivos e experiências.

tfsports

2018

Aquisição de equipamento para estamparia digital sem uso de água.

2019

Criação do projeto T&F Transforma, início da transformação de nossa cultura organizacional. Criação do Comitê de Sustentabilidade.

2020

[B]³ BRASIL BOLSA BALCÃO

Oferta pública inicial de ações na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão.

Início das operações de omnicanalidade (*pickup in store* e *ship from store*).

2021

Inauguração da primeira Experience Store e do TFC Food&Market no Shopping Iguatemi São Paulo. Abertura do centro de distribuição em Osasco (SP).





Definição do Plano de Sustentabilidade. Implantação da Vitrine Infinita. Início das operações do tfmall e inauguração da nova fábrica em Joinville (SC).

2022

2023

Fortalecimento da TFSports como um negócio independente com Fred Wagner como CEO. Fernando Tracanella assume como CEO da Track&Field.
Publicação do nosso primeiro Relatório Anual, referente ao ano de 2022.

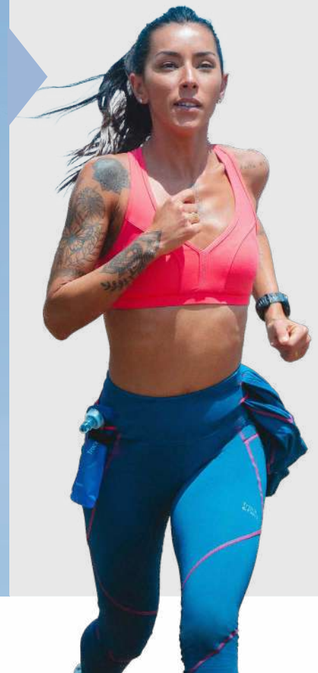


Abertura da nossa primeira franquia Track&Fied em Portugal, além de eventos promovidos pela TFSports. Publicação da Política de Sustentabilidade.

2024

Capitais	Entradas	Processos	Saídas	Resultados
Financeiro	• **R$ 831.759 milhões** de receita líquida, sendo: • **R$ 238,1 milhões** em mercadorias para franquias • **R$ 400,2 milhões** no varejo (rede própria) • **R$ 53,6 milhões** em eventos e outros • **R$ 139,8** em *royalties*	Gestão financeira, análise de custo-benefício	**8,2 milhões** de produtos disponibilizados para venda, aproximadamente	• **R$ 176,7 milhões** de Ebitda* ajustado • **R$ 125,7 milhões** de lucro líquido ajustado • **R$ 1.414,5 milhões** de *sell out* total
Humano	**1.826** colaboradores	Programas de treinamento e desenvolvimento contínuo, cultura organizacional	**3.625** eventos esportivos e **391,7 mil** inscritos em eventos da plataforma	• **85%**: *score* de engajamento • **9,0**: nota de embaixadorismo, alto nível de envolvimento e satisfação do time • **81 e 82,8 pontos**: NPS Track& Field e NPS TFSports, respectivamente
Social e de Relacionamento	• **345** franquias • **541** fornecedores • Apoio a projetos de incentivo ao esporte, saúde e bem-estar	Engajamento com a comunidade, clientes, realização de eventos esportivos	**868,9 mil** usuários na plataforma TFSports	• **8** projetos sociais apoiados • Plano de Comunicação para Sustentabilidade • **110,5 milhões** de alcance, a partir de **1.197** matérias geradas em veículos de imprensa
Manufaturado	• **398** lojas (**53** próprias e **345** franqueadas) • **12** lojas físicas em 6 estados do TFC Food&Market • **2** fábricas: São Paulo (SP) e Joinville (SC) • **1** centro de distribuição: Osasco (SP) • **1** galpão: Barueri (SP) • **1** sede administrativa: São Paulo (SP)	Produção de roupas e acessórios esportivos		• **41** novas lojas no ano • **3** novas unidades do TFC Food&Market • **42,5%** de crescimento do *e-commerce* no ano
Intelectual	• Marcas fortes, reconhecidas pela inovação e qualidade de seus produtos e serviços • Canais digitais integrados às lojas físicas	Desenvolvimento de novos produtos, análise de dados para decisões estratégicas		• Fortalecimento da TFSports • **69,2%** do total de vendas *on-line* realizado pelo modelo '*ship from store*'
Natural	• **3,7** megalitros de água • **2.842,46 MWh** de eletricidade, equivalente a **9.889,78 GJ**. • **2.121,31 t** de materiais para confecções das peças	Gestão sustentável de recursos		• Implementação de melhorias na gestão de resíduos • **27.814,04 tCO_2e** emitidos nos escopos 1, 2 e 3 • **119 tCO_2e** de escopos 1 e 2 neutralizados em 2024, referentes às emissões de 2023

Track&Field Co.



* Exclusão dos efeitos do IFRS 16 e despesas não recorrentes.

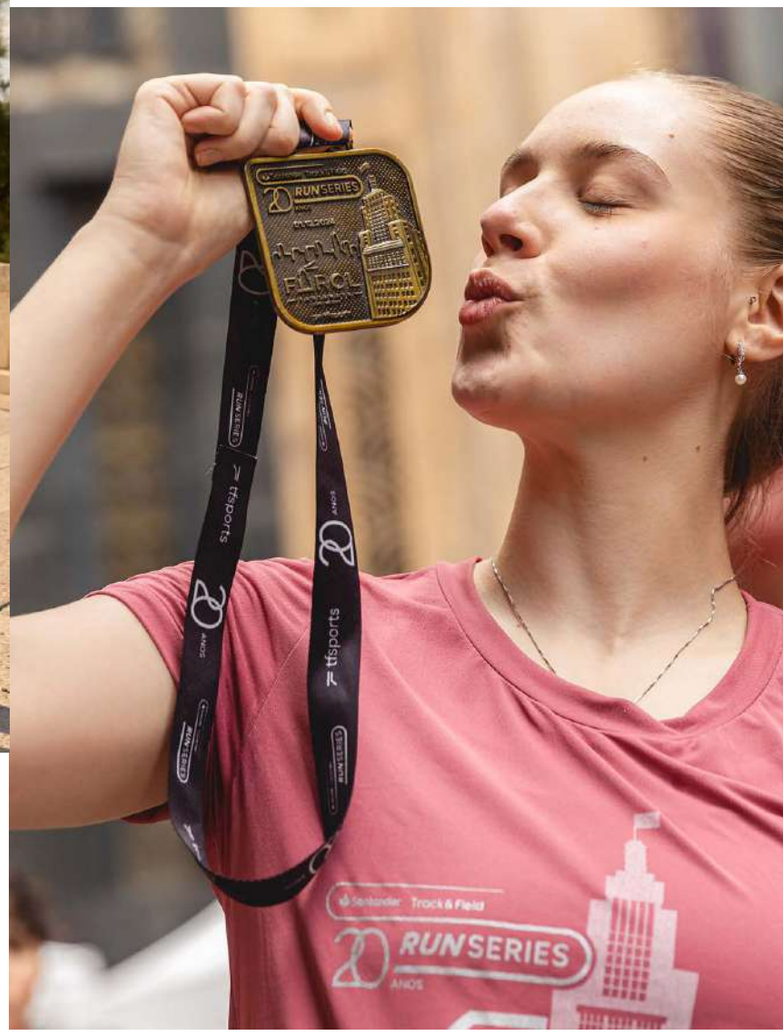
Visão Geral dos Negócios

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6

A **Track & Field CO S.A.** ("Companhia" ou "Controladora") domiciliada no Brasil, constituída como uma sociedade comercial por ações ordinárias de sociedade anônima, tem sua sede social localizada na cidade de São Paulo – SP. Fundada em 1988 e com o apoio de suas controladas, tem como principais atividades: (i) o desenvolvimento e comercialização de produtos esportivos e de lazer em geral (calçados, roupas, equipamentos e acessórios), oriundos do mercado nacional e internacional; (ii) a participação em outras sociedades, (iii) a administração e sublicenciamento de franquia empresarial; (iv) a promoção e organização de eventos esportivos e (v) a atuação no ramo de alimentação.

Nosso modelo de gestão tem como foco a expansão, a inovação e o fortalecimento da nossa proposta de valor. Ele é sustentado por um planejamento estratégico que prioriza a excelência operacional, o desenvolvimento de produtos diferenciados e a experiência do cliente. Essa abordagem, somada à nossa capacidade de inovar e antecipar tendências, tem sido a base do nosso sucesso ao longo dos nossos 36 anos de história e deve orientar nossos planos de expansão orgânica.





1. Track&Field Co S.A.; Track&Field Franchsing Ltda.; Fratex Licenciamento de Marcas Ltda.; Retail Solutions Assessoria e Consultoria de Merchandising Ltda.; TFSports S.A., TFC Food&Market Ltda.



Track&Field

GRI 3-3 Cliente no centro

A Track&Field está presente em todo o território nacional, com 398 lojas (entre próprias e franquias) distribuídas por 175 cidades, em 26 estados brasileiros e no Distrito Federal, em Portugal e um *e-commerce* totalmente integrado à rede física, o que amplia nosso alcance e fortalece o reconhecimento da marca.

Aliamos tecnologia exclusiva, performance, estilo e alta qualidade em nosso portfólio, que abrange moda esportiva, moda praia, *fitness*, *lifestyle*, esportes aquáticos, calçados e acessórios, com foco em proporcionar conforto e praticidade para o dia a dia dos nossos clientes, para atividades dentro ou fora de casa.

Destaques do ano

Encerramos o ano com:

398 lojas

em 175 cidades, distribuídas por 26 estados e no Distrito Federal, além da primeira franquia internacional em Portugal.

Estratégias de Omnicanalidade:
Modelos *ship from store* e *pick up in store* representando

69,2%

do total de vendas *on-line* no período. Esta estratégia, que conecta a experiência de compra *on-line* e física, transforma a jornada do cliente ao oferecer conveniência e continuidade e reforça nosso compromisso com a inovação para atender de forma cada vez mais eficiente as necessidades do mercado.

NPS (Net Promoter Score) da Track&Field de

81 pontos

Aproximadamente

8,2 milhões

peças produzidas em 2024.

Expansão Internacional:
Abertura da primeira franquia da Track&Field em Cascais, Portugal, e realização de eventos TFSports no exterior.

Crescimento no *E-commerce*:
Crescimento de

42,5%

nas vendas *on-line*, com destaque para a integração entre canais digitais e físicos.

14.803

entregas ao cliente feitas com veículos de baixa emissão, que reduziram as emissões de GEE em 80%*

* em comparação com entregas realizadas por modais convencionais

Reconhecimento pela Excelência no Varejo: **1º lugar no Ranking IBEVAR 2024**

Pelo terceiro ano consecutivo, fomos reconhecidos pelo Ranking IBEVAR - Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo - FIA com o Prêmio Excelência em Varejo.

Nesta edição, ficamos em 1º lugar como a empresa varejista com o maior Retorno sobre o Patrimônio Líquido (ROE) entre as companhias de bens de consumo listadas em bolsa. O ROE combina margem líquida, giro dos ativos e alavancagem financeira, permitindo uma avaliação abrangente da eficiência na geração de lucros.

Esta conquista reflete a solidez da nossa estratégia de negócio e a disciplina que temos tido para colocá-la em prática junto de todo o nosso ecossistema de bem-estar.

Lojas

GRI 2-6, 2-29

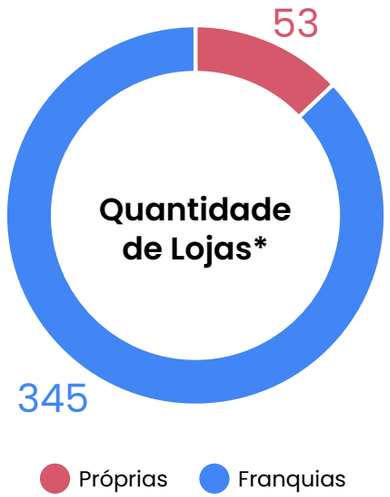
Colocamos o cliente no centro da nossa estratégia e oferecer a melhor experiência de compra é uma prioridade. Nesse contexto, impulsionamos iniciativas para otimizar processos, ampliar a oferta de serviços nos canais digitais e presenciais, e garantir um atendimento ágil, eficiente e personalizado.

Para isso, potencializamos nossa rede de lojas físicas com soluções digitais, com uma operação de entrega nacional integrada à nossa plataforma *omnichannel*, de forma a proporcionar uma experiência de compra completa e fluida.

Em 2024, colhemos resultados positivos com as iniciativas de *ship from store* – modelo em que as lojas físicas operam como minicentros de distribuição – e *pick up in store*, que permite a retirada de pedidos *on-line* diretamente nas lojas físicas. Com isso, expandimos ainda mais a estratégia *omnichannel*, tornando a experiência de compra mais conveniente e acessível.

Encerramos o ano com 367 lojas operando no sistema *ship from store*/*pick up in store*, das quais 29 atendem nacionalmente e 338 como *sellers* locais. Com isso, 69,2% dos pedidos do *e-commerce* são processados via esse sistema.

Além disso, realizamos a reforma de 43 lojas para adequá-las ao conceito Experience (12 lojas próprias e 31 franquias), com abordagem personalizada. Também abrimos 41 novas lojas, e, com isso, encerramos 2024 com um total de 398 unidades (53 próprias e 345 de franqueados). Também merece destaque a Vitrine Infinita, com 312 lojas conectadas, que permite o direcionamento de pedidos para outras lojas, caso um produto não esteja disponível.

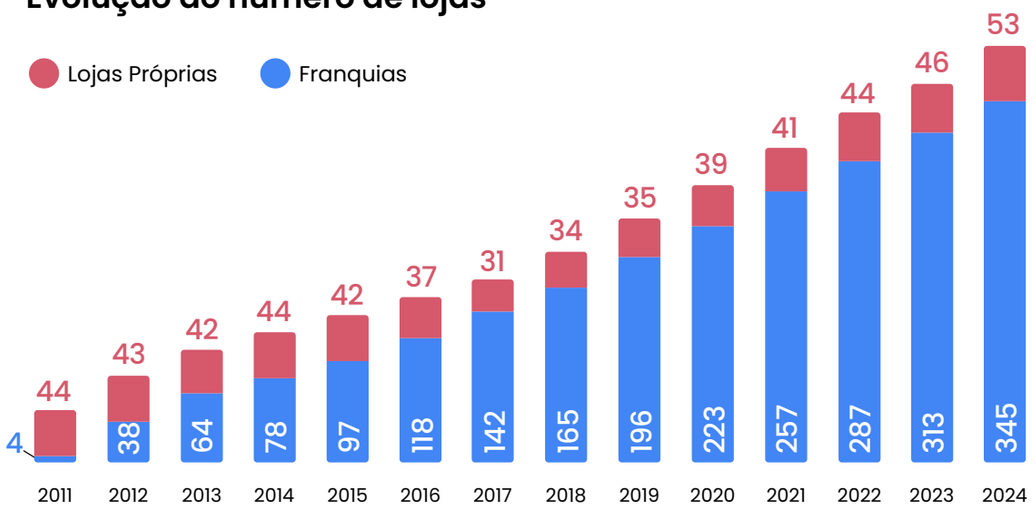


* Considerando as lojas do Brasil, de Portugal e o *e-commerce*.

Em linha com o nosso compromisso com a inovação, ampliamos a atuação por meio do *e-commerce* com a incorporação de novos canais, como o WhatsApp, para integrar o *on-line* e o *off-line* de forma ágil e intuitiva. Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a ferramenta permite que os vendedores das lojas físicas interajam diretamente com os clientes.



Evolução do número de lojas



Nota: *E-commerce* considerado como 1 loja própria.

Múltiplos formatos de lojas

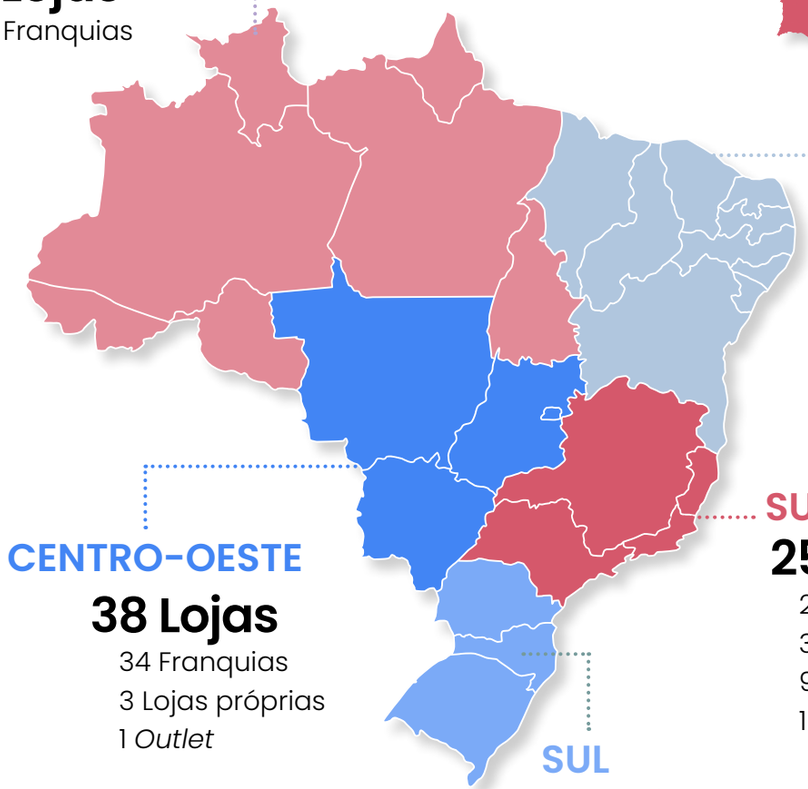
190	148	32	13	6
lojas de shopping	lojas de rua	lojas em academias	lojas *outlets*	lojas em aeroportos
(48%)	(37%)	(8%)	(3%)	(2%)

Nota: O total de 398 lojas também contempla outras nove lojas: o *e-commerce* (1 loja), omni (1 loja), hotel (1 loja), galerias (2 lojas), centros clínicos (3 lojas) e a Marina de Cascais (1 loja), que juntas representam 2% do total. As informações são referentes a 31/12/2024.

Localização das Lojas



PORTUGAL
1 Loja
1 Franquia



NORTE
14 Lojas
14 Franquias

NORDESTE
54 Lojas
50 Franquias
3 Lojas próprias
1 *Outlet*

CENTRO-OESTE
38 Lojas
34 Franquias
3 Lojas próprias
1 *Outlet*

SUDESTE
250 Lojas
210 Franquias
30 Lojas próprias
9 *Outlets*
1 *E-commerce*

SUL
41 Lojas
36 Franquias
3 Lojas próprias
2 *Outlets*



Expansão Internacional: **Track&Field chega à Europa**

Em abril de 2024, demos um passo histórico com a abertura da nossa primeira franquia na Europa, em Marina de Cascais, Portugal. O espaço oferece aos clientes uma experiência completa de conexão com o ecossistema de bem-estar da marca.

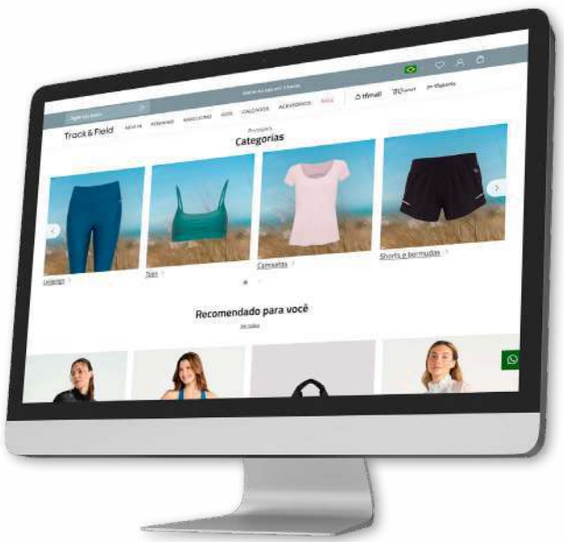
Além da operação de varejo, levamos para Portugal a essência da TFSports, com eventos esportivos e iniciativas que promovem um estilo de vida ativo e saudável. Essa expansão reforça nossa visão de levar a Track&Field a novos mercados, criando conexões globais e aproximando ainda mais pessoas ao nosso propósito de bem-estar.

Soluções inovadoras para os clientes

Além de uma plataforma de *e-commerce* que atende todo o território brasileiro e hoje é integrada com nossa rede física (lojas próprias e franquias), contamos com o *social selling*, que abrange pagamentos, venda influenciada e entrega no endereço do cliente, com foco na eficiente conversão de transações iniciadas via WhastApp, alinhada aos nossos processos para garantir a segurança da informação. Trata-se de mais uma ferramenta para otimizar nossa interação com o cliente.

Em 2024, a Vitrine Infinita foi um dos principais impulsionadores de nossas vendas, já que oferece aos clientes acesso ao nosso catálogo completo de produtos, incluindo itens do tfmall, diretamente nas lojas físicas. Essa estratégia não apenas aumenta a satisfação de nossos clientes, mas potencializa nossas vendas e reafirma nosso compromisso em oferecer soluções inovadoras para atender às necessidades dos consumidores.

Merece destaque, também, a Vitrine Infinita. Com 312 lojas conectadas, essa frente amplia o alcance do nosso estoque físico, permitindo que nossa equipe de vendas direcione pedidos para outras lojas ou para o centro de distribuição, caso um produto não esteja disponível localmente.



Padronização e visual merchandising

O ano de 2024 foi marcado pelo fortalecimento da padronização das nossas lojas físicas, impulsionado pela adoção de uma ferramenta de Visual Merchandising. Essa solução nos permitiu organizar e monitorar semanalmente a exposição de produtos, para uma uniformidade visual e uma experiência consistente nas unidades.

Além disso, as orientações de merchandising foram personalizadas de acordo com o perfil de cada loja, permitindo valorizar as particularidades regionais, sem perder a identidade da marca. Dessa forma, reforçamos nosso compromisso em oferecer um ambiente que equilibra padronização e autenticidade, sempre aprimorando a jornada do consumidor.

Modelo de negócio singular para franquias

GRI 2-6, 2-29

Ao longo de 36 anos de atividade, consolidamos um modelo de negócios competitivo no varejo, que combina lojas próprias, franquias e uma operação de *e-commerce* robusta e multicanal. Essa estrutura nos permite atender todo o território nacional, ao mesmo tempo que aceleramos o processo de digitalização da marca e ampliamos nosso mercado endereçável.

Com lojas distribuídas por todo o Brasil, a omnicanalidade tornou-se uma de nossas principais estratégias. Por meio dela, os pedidos são despachados também por meio das lojas, para além do Centro de Distribuição, o que confere ainda mais agilidade nas entregas.

Desde 2011, adotamos um modelo de negócios predominantemente baseado em lojas franqueadas, calcado no relacionamento próximo com nossos parceiros. Diferentemente do modelo tradicional, cobramos *royalties* apenas sobre os produtos vendidos ao consumidor final, o que contribui para o maior alinhamento com os franqueados, para a construção de parcerias sólidas e sustentáveis e para a mitigação de riscos.

Vale ressaltar que o processo de seleção de franqueados para operar uma nova loja considera fatores como a sua identificação com a marca, histórico de operações (no caso de franqueados existentes) e compreensão da localidade onde será instalada a nova loja, promovendo experiências que reforcem cada vez mais o conceito de *wellness*.

Nossos franqueados desempenham um papel essencial como embaixadores da Track&Field, adaptando o modelo às particularidades regionais e promovendo experiências locais que enriquecem nosso ecossistema de negócios.

Esse modelo é a base da nossa presença nacional e da consolidação da Track&Field como uma das principais plataformas de bem-estar e moda esportiva do Brasil.

Suporte aos franqueados

Suporte antes da abertura da franquia:

- Auxílio na negociação de aluguéis
- Elaboração de projetos arquitetônicos
- Organização de estoque
- Suporte em TI e visual merchandising
- Treinamento da equipe

Acompanhamento durante a operação:

- Treinamentos contínuos
- Apoio em RH
- Sistema da loja integrado ao corporativo
- Supervisão de performance em tempo real
- Sugestão de pedido de reposição
- Abastecimento semanal

Crescimento sustentável no modelo de franquias

Em 2024, ampliamos o número de supervisores e intensificamos as visitas presenciais, de forma a fortalecer o relacionamento com os franqueados e promover uma gestão mais integrada. Também realizamos convenções imersivas para reforçar o alinhamento estratégico e destacar a importância de inserir os clientes em um ecossistema completo de bem-estar.

Essa gestão próxima contribui para manter a taxa de fechamento de lojas em níveis baixos e evitar o endividamento de nossos parceiros.



Produtos

Nosso portfólio de produtos abrange diversas categorias, incluindo *sportswear*, *watersports*, acessórios e *footwear*. A fim de atendermos às demandas dos consumidores, com produtos de alta qualidade e adaptados aos diferentes estilos de vida e práticas esportivas, endereçamos iniciativas estratégicas para todas as categorias do portfólio:

Sportswear:

Expansão da linha *comfy, lifestyle, kids, athleisure* (uma combinação de "atlético" e "lazer"), com peças casuais que mantêm nossa presença no dia a dia dos clientes, em linha com os novos hábitos de consumo.

Watersports:

Produtos desenvolvidos para esportes de água e areia, com *designs* funcionais que atendem às necessidades específicas de modalidades como natação, *kitesurf*, *wakeboard*, surf, *beach tennis*, *stand-up paddle*, treinamento funcional na areia e vela.

Acessórios:

Variedade de acessórios para complementar o estilo e prática esportiva dos clientes, como bolsas e mochilas, bonés e viseiras, meias esportivas, garrafas, tapetes de yoga, acessórios para natação, luvas de academia, cintos de corrida.

Footwear:

Fortalecimento da categoria de calçados esportivos, com foco no crescimento das vendas da marca própria (*private label*).

Inovação contínua no desenvolvimento de produtos

GRI 3-3 Ecodesign de produtos

Além das duas coleções principais lançadas anualmente (inverno e verão), introduzimos coleções cápsula ao longo do ano, de forma a acompanhar tendências nacionais e internacionais. Adicionalmente, buscamos continuamente aprimorar a performance esportiva e o conforto de nossos clientes por meio de tecnologias exclusivas e tecidos inovadores:

UVTECH®

Bloqueia a passagem dos raios solares ultravioleta, com proteção fator 50+. As peças com a tecnologia UVTECH® são indicadas, principalmente, para atividades à luz do dia, que pedem cuidados extras devido à exposição ao sol.

Powercool®

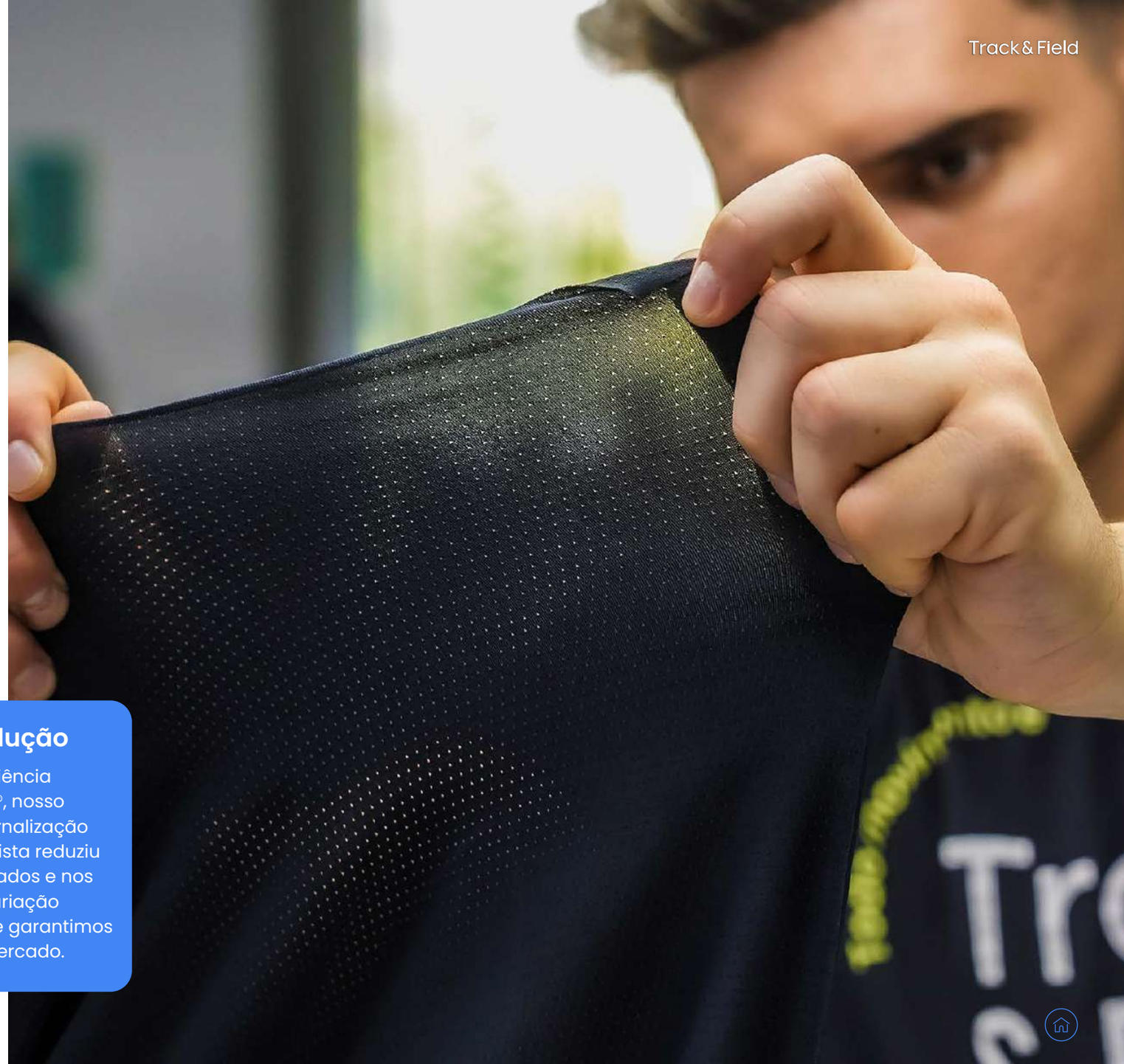
Desenvolvido em poliamida e elastano e com a tecnologia que dá nome a ele, possui toque gelado e macio, com construção em microporos, permitindo o rápido transporte do calor e da umidade da pele para o ambiente externo.

Thermodry®

Tecnologia que facilita o transporte do suor para o ambiente externo e ajuda na respiração da pele, permitindo secagem rápida da peça e conforto térmico durante a atividade física.

Autossuficiência na produção

Em 2024, alcançamos a autossuficiência na produção do tecido Thermodry®, nosso principal material, com a total internalização do processo produtivo. Essa conquista reduziu a dependência de insumos importados e nos permitiu mitigar os impactos da variação cambial, ao mesmo tempo em que garantimos qualidade e competitividade no mercado.





Principais materiais utilizados, discriminados por peso ou volume[1]

GRI 301-1

MATERIAL	TIPO DE FONTE	2022			2023			2024[2]
		Peso (kg)	Comprimento (m lineares)	Unidade	Peso (kg)	Comprimento (m lineares)	Unidade	Peso (kg)
Poliamida	Não renovável	162.539,00	105.207,50	-	497.037,00	130.860,00	-	1.179.765,64
Poliéster	Não renovável	-	51.430,74	-	10.030,00	77.378,10	-	505.794,95
Viscose	Renovável	82.537,74	-	-	21.549,00	-	-	109.265,96
Algodão	Renovável	16.302,08	-	-	26.875,00	3.262,10	-	91.151,62
Polietileno	Não renovável	-	-	2.378.122,00	-	-	3.189.545,00	63.534,41

1. Considerando matéria-prima e produto acabado.
2. Em 2024, os materiais comprados foram apresentados já convertidos de metros e unidades para kg para simplificar a leitura.



Inovação com propósito

Em 2024, apresentamos dois produtos que representam o equilíbrio entre inovação, sustentabilidade e estilo: a **Camiseta Perfect T** e o **Tênis Aeris**. Esses lançamentos reforçam nossa missão de oferecer peças que promovem conforto e desempenho, enquanto ampliam o alcance da Track&Field no segmento *athleisure*.

A **Camiseta Perfect T** foi desenvolvida para oferecer conforto, versatilidade e durabilidade, características essenciais para o dia a dia de nossos clientes. Produzida com tecido de toque macio, a peça possui uma modelagem que se mantém a mesma após o uso e lavagens. Atualmente, está disponível em cinco cores: preto, branco, azul-marinho, verde e cinza.



Já o **Tênis Aeris** conta com o cabedal em tecido técnico 3D *knit* composto por cerca de 30% de material reciclado, combinando respirabilidade e flexibilidade. O *design* leve e versátil o torna ideal tanto para atividades de baixo impacto quanto para uso cotidiano. Com solado termoplástico de alta aderência e estabilidade, e entressola de EVA de alta expansão, oferece amortecimento e conforto. O modelo está disponível em seis cores: preto, branco, azul claro, cinza, verde e bege. GRI 301-2

Processo produtivo

Nossa capacidade de desenvolver produtos e serviços de qualidade é impulsionada por fatores como o foco no cliente, no processo de criação, parcerias estratégicas com fornecedores e pela coleta de *feedback* contínuo de franqueados e consumidores, especialmente por meio das mídias sociais.

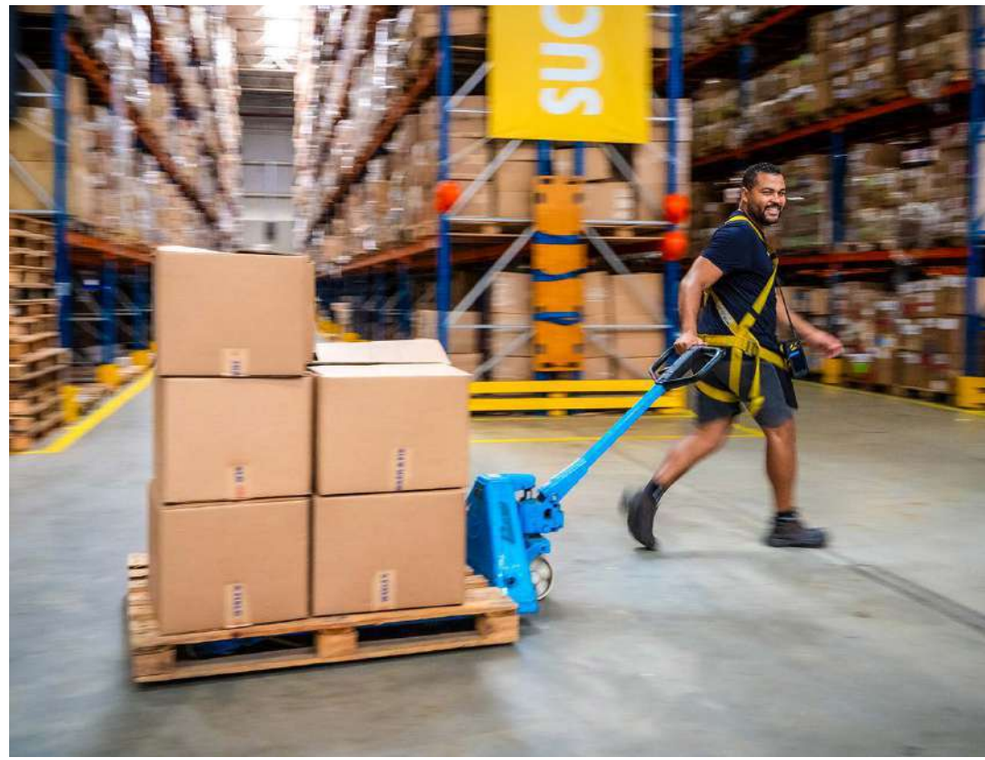
Nosso processo de desenvolvimento de produtos é guiado por dados, sugestões de clientes, tecnologia e tendências de moda e inovação. Nossos produtos passam por rigorosos testes antes do lançamento, de forma a garantir qualidade, conforto e excelência dos itens.

Cadeia de fornecimento

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

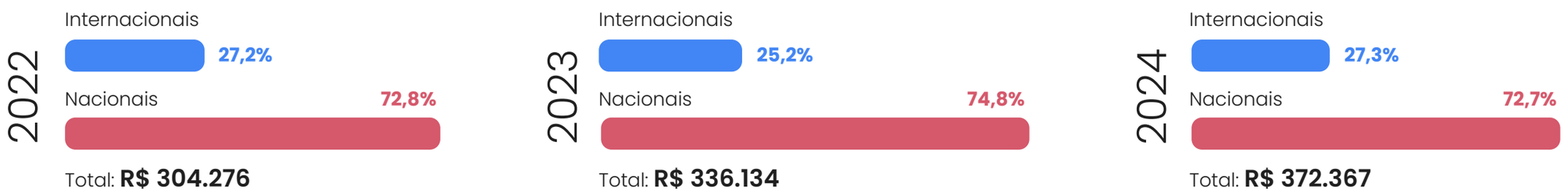
Contamos com um modelo híbrido de produção, que combina fabricação própria com a aquisição de matérias-primas e aviamentos provenientes de fornecedores especializados, utilizados tanto na produção interna quanto nas oficinas de costura – pequenas empresas que realizam a confecção das peças, desde o corte até os acabamentos. Também adquirimos produtos acabados de fornecedores nacionais e internacionais.

Esse formato nos permite oferecer um bom prazo de entrega, otimizar os custos dos produtos *core* e ampliar o acesso a inovações e novas tecnologias, sempre buscando a melhor relação custo-benefício para o consumidor. Em 2024, contamos com 501 fornecedores nacionais e 40 internacionais[1]. Foram desembolsados R$372.367.216 com parceiros, o que representa 72,7% dos gastos com fornecedores locais e 27,3% internacionais.



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

GRI 204-1



1. O aumento na quantidade de fornecedores está relacionada a todas as categorias que englobam o valor gasto com fornecedores e não apenas a categoria de produção, como relatado em 2023.

Gestão de impactos sociais na cadeia de fornecimento

GRI 2-6, SASB CG-AA-430b.1, SASB CG-AA-430b.2, SASB CG-AA-430b.3, SASB CG-AA-000.A

Nossas ações para mitigar riscos na cadeia de fornecimento, especialmente nas oficinas de costura terceirizadas e fornecedores de produtos acabados, incluem a adoção de um processo contínuo de monitoramento, com foco no cumprimento das melhores práticas trabalhistas. Entre as principais medidas implementadas, estão:

- Auditorias regulares e visitas periódicas não agendadas para monitoramento das condições de trabalho nas oficinas de costura. Em nossas auditorias e no processo de monitoramento não identificamos nenhum impacto social negativo em 2024 nas oficinas;
- Análise de documentação para assegurar conformidade com normas trabalhistas e fiscais;
- Compromisso contratual exigindo que fornecedores cumpram integralmente a legislação trabalhista e garantam a ausência de trabalho infantil e forçado;
- Processo estruturado de homologação e monitoramento para todos os novos fornecedores de produto acabado, incluindo subcontratados.

Atualmente, contamos com 38 fornecedores de produto acabado e 23 oficinas como parte do nosso grupo de fornecedores diretos, além de 36 empresas subcontratadas dos fornecedores diretos e 78 fornecedores de matéria-prima. Reforçando nosso compromisso com a conformidade e a responsabilidade social, foram auditados 100% dos novos fornecedores de produto acabado e matéria-prima e, no caso das oficinas de costura, contamos com auditorias contínuas.

Durante as visitas, avaliamos regularmente aspectos como limpeza, organização, higiene e conforto, além da documentação trabalhista dos empregados. Em relação à liberdade sindical e negociação coletiva, não identificamos nenhuma operação ou fornecedor pelos quais esses direitos tenham sido ameaçados. Esses direitos continuam protegidos pelos contratos estabelecidos com as oficinas de costura terceirizadas e com os fornecedores de produto acabado.

Em 2024, realizamos 57 visitas presenciais às oficinas de costura terceirizadas. Identificamos e tratamos três não conformidades prioritárias e implementamos 144 ações corretivas. As questões prioritárias foram abordadas imediatamente, ou seja, no momento da auditoria, quando identificadas, enquanto as demais adequações perante as ações corretivas são acompanhadas e solucionadas dentro dos prazos acordados.

Em relação ao processo de homologação, em 2024, 52 novos fornecedores foram analisados e aprovados com base em critérios sociais e trabalhistas, sendo: uma oficina de costura, 15 fornecedores de produto acabado/matéria-prima e 36 empresas subcontratadas (prestadoras de serviços para fornecedores diretos). Com isso, 100% desses fornecedores passaram por avaliação sobre aspectos sociais por meio de nosso processo de homologação.
GRI 414-1, GRI 414-2



TFC food & market

GRI 2-6

O TFC Food&Market foi concebido para complementar a experiência dos nossos clientes com espaços de convivência integrados às lojas, no formato de cafeteria e minimercado. Com um cardápio e curadoria de produtos voltados a uma alimentação saudável e suplementação para atender ao bem-estar nas pausas diárias, o espaço disponibiliza opções de alimentos e bebidas cuidadosamente selecionados, que podem ser consumidos no local ou levados para viagem.

Terminamos o ano de 2024 com 12 lojas físicas em seis estados, atendendo mais de 16 mil clientes em média por mês, com um NPS médio anual de 92 pontos e um crescimento anual de 63% de faturamento. Além disso, lançamos o *marketplace* TFC Food&Market dentro do ambiente digital da Track&Field com entregas para todo o país.

Contamos com mais de 100 fornecedores e parceiros que compõem nossa curadoria com mais de 400 SKUs em nove macrocategorias. Com uma seleção renovada a cada três meses, tivemos no ano quase meio milhão de itens vendidos.

Priorizamos embalagens mais sustentáveis nas entregas, com talheres e copos de plástico da fibra de coco, milho (PLA) ou bambu, sacolas e embalagens de papel kraft com papel colmeia para as entregas *on-line*. Utilizamos louças de um ateliê de cerâmica natural para atender o consumo no local.

Como parte da nossa abordagem holística para o bem-estar, o TFC Food&Market prioriza a oferta de produtos frescos, ingredientes de origem local e, em sua maioria, cultivados sem agrotóxicos para nossas preparações na cafeteria. Esses espaços, por serem integrados às nossas lojas, estão conectados às necessidades de nossos clientes, refletem nosso compromisso e expandem nosso ecossistema de saúde e bem-estar.







tfsports

GRI 2-6

A TFSports integra o ecossistema de experiências de bem-estar da marca, composto por eventos presenciais e *on-line* de diversas modalidades e formatos. Com um amplo portfólio de eventos e iniciativas, essa frente potencializa nossas ações para a promoção da saúde, do bem-estar e de experiências únicas, conectando mais nossos clientes a um estilo de vida ativo e saudável, incentivando a superação, a inclusão e a qualidade de vida de nossa comunidade. Entre as ações, destacam-se:

- Aulas gratuitas do programa "Continue em Movimento".
- Aulas presenciais de diferentes modalidades, denominadas Experiences.
- O circuito de corridas de rua Santander Track&Field Run Series.
- O Track&Field Open de Beach Tennis, reforçando nossa atuação em esportes de praia.





Para potencializar ainda mais essa frente de negócio, que tem se mostrado estratégica e com potencial de crescimento, temos realizado reuniões recorrentes de diretoria, com apoio de uma consultoria estratégica, cujos desdobramentos são reportados ao Conselho de Administração. É realizado o acompanhamento semanal dos eventos, e os apontamentos coletados por meio de pesquisas de NPS são deliberados para a busca constante por melhorias.

É adotada uma mentalidade de *startup*, no sentido de testar novas iniciativas, aprender e, se necessário, adequar, com o foco de promover a saúde e a qualidade de vida. Essa abordagem é suportada também pela interação com os clientes, que é uma das características da TFSports, que contribui não somente para a adoção de melhorias, mas também para o engajamento do nosso público, e por parcerias que contribuem para maximizar nossa proposta de valor.

Para os próximos anos, estamos focados em ampliar ainda mais o número de usuários conectados, assim como o volume de eventos e modalidades esportivas da TFSports, de forma a promover ainda mais integração entre experiências, produtos, ambientes físicos e digitais. Para isso, temos investido na estruturação de equipes, em análise de riscos e de contexto, no desenvolvimento de fornecedores e no fortalecimento de parcerias, entre outras frentes, que devem apoiar nosso crescimento.

Destaques do ano

CONTINUE EM MOVIMENTO

Track&Field EXPERIENCE

Track&Field OPEN BEACH TENNIS

Santander Track&Field RUN SERIES

Total de eventos realizados:

3.625 eventos e experiências, que consolidam a TFSports como referência em esportes e bem-estar.

NPS de

82,8 pontos

Plataforma Digital TFSports:

868.795 usuários, consolidando-se como um *hub* esportivo digital, com

7.988 treinadores cadastrados.

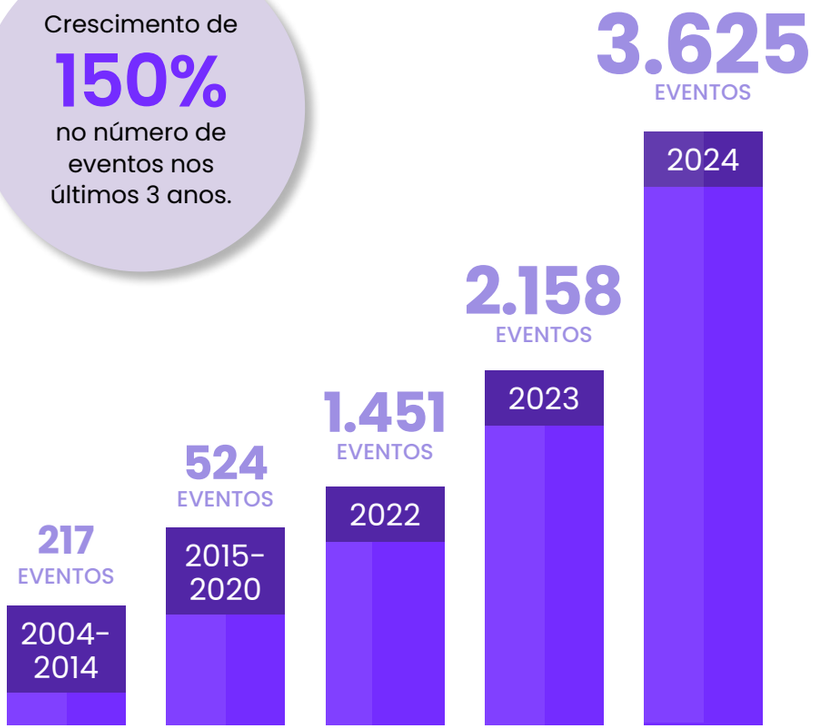


Foto: Vinicius Shima | @vinicius_shima



Histórico de eventos proprietários:

Crescimento de **150%** no número de eventos nos últimos 3 anos.



Eventos e experiências

Em 2024, a TFSports reafirmou seu compromisso com a promoção do esporte e do bem-estar por meio de um calendário robusto de eventos e experiências. Ao longo do ano, realizamos 3.625 eventos voltados para diversos perfis, desde atletas amadores até competidores profissionais.

A frente Experience, especialmente, tem sido explorada diante do crescimento de modalidades, como a corrida. A fim de potencializar ainda mais o estilo de vida ativa e saudável, temos buscado expandir essa atuação por meio de circuitos menores em cidades que não contavam com a modalidade. Para muitas pessoas, trata-se da primeira oportunidade de participar de uma prova.

Também merecem destaque as etapas especiais do Santander Track&Field Run Series como as promovidas em pistas de aeroportos, assim como em lugares icônicos, como a Praia do Forte, na Bahia. Para potencializar os eventos, contamos com o apoio dos franqueados na disseminação e de treinadores na organização.

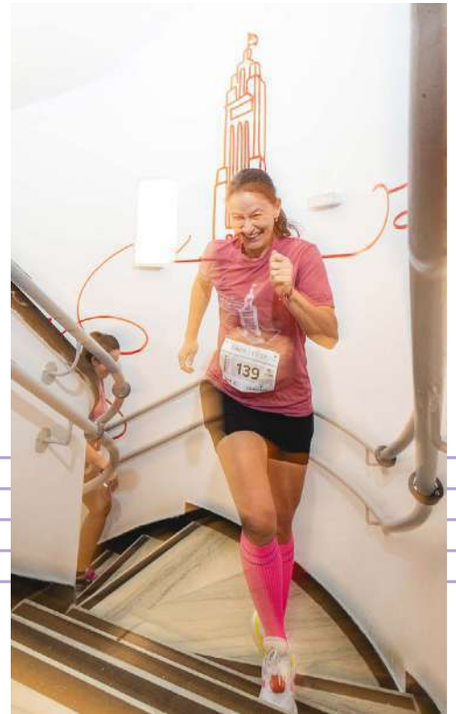
A TFSports proporciona também que as pessoas se mantenham ativas dentro ou fora de casa, por meio do Continue em Movimento, que compreende aulas *on-line*. Além disso, treinadores podem oferecer aulas adotando nossa base de usuários. Ao todo, somamos 8 mil treinadores no aplicativo voltado para esse público. O período também foi o primeiro em que contamos com experiências em 100% dos estados brasileiros.

A seguir, apresentamos as iniciativas de destaque do período.









Santander Track&Field

RUN SERIES

O Santander Track&Field Run Series, segue crescendo e inovando. Em 2024, realizamos diversas etapas em cidades de todo o Brasil, reunindo um grande número de participantes. Algumas dessas corridas também incluíram modalidades voltadas para crianças e pets, ampliando a experiência para diferentes públicos.

A fim de ampliar nossa presença e oferecer novas experiências esportivas, lançamos iniciativas inéditas ao longo do ano. Entre os destaques, estão as etapas realizadas em parceria com a CCR Aeroportos, que proporcionam uma dinâmica diferenciada para os corredores nas pistas dos aeroportos. Entre as novidades do ano, destacam-se:

- 1ª edição do Santander Track&Field Run Series CCR Aeroportos São Luís (MA);
- 1ª edição do Santander Track&Field Run Series CCR Aeroportos Curitiba (PR).

Gestão responsável de resíduos

Em 2024, realizamos um projeto-piloto para gestão de resíduos de seis etapas do Santander Track&Field Run Series que ocorreram na cidade de São Paulo e que não aconteceram em parceria com shoppings. Nesse novo formato, identificamos que a maior parte dos resíduos gerados eram recicláveis. Saiba mais na página 82.

Track & Field EXPERIENCE

O Track&Field Experience continuou a expandir sua oferta de eventos esportivos. Essas experiências incluem atividades como yoga, dança, corrida, ciclismo, entre outras. Em 2024, o programa também expandiu internacionalmente, com seis edições realizadas em Portugal.







Track & Field EXPERIENCE *RUNNING*

O Track&Field Experience Running consolidou-se em 2024 como uma das principais iniciativas da TFSports, que promove experiências únicas para entusiastas da corrida e amplia a presença da marca no cenário esportivo.

Além da ampliação do número de eventos, a qualidade da experiência permaneceu como um pilar central. A implementação de pesquisas contínuas de satisfação (NPS) possibilitou ajustes estratégicos, elevando cada evento a um padrão de excelência reconhecido pelos participantes.

Com esse desempenho, reafirmamos nosso compromisso com inovação e experiências esportivas de alta qualidade, consolidando o Track&Field Experience Running como uma referência no segmento. Essa iniciativa levará corridas de menor porte para cidades ainda não atendidas pelo Run Series, de forma a democratizar o acesso ao esporte e fortalecer a conexão da marca com seus consumidores.



Track & Field OPEN BEACH TENNIS

Em 2024, o Track&Field Open de Beach Tennis consolidou-se como um dos torneios mais importantes da modalidade no Brasil e no exterior. Realizamos diversas etapas ao longo do ano, incluindo uma edição inédita em Cascais, Portugal, e uma grande final no Club Med Lake Paradise em Mogi das Cruzes (SP). O torneio manteve o modelo de classificatórias regionais antes da final nacional, o que conferiu competitividade e oportunidades para atletas de diferentes níveis.

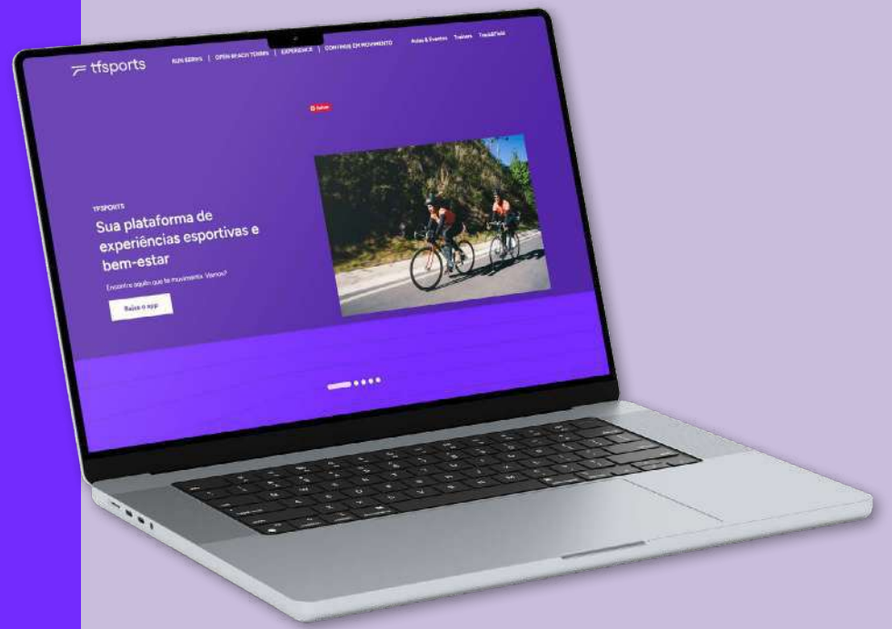


CONTINUE EM MOVIMENTO®

Nosso programa *on-line* e gratuito, Continue em Movimento, registrou um crescimento expressivo ao longo do ano, com um aumento significativo no número de aulas oferecidas e participantes. Com um catálogo diversificado de treinos, que incluem yoga, funcional, pilates, entre outros, buscamos proporcionar às pessoas a oportunidade de manter uma rotina de exercícios, independentemente de onde estejam.







Plataforma digital TFSports

A TFSports continuou sua expansão digital e atingiu 868,7 mil usuários, um aumento de 46,7% em relação ao ano anterior. Ao todo, também contamos com 7.988 treinadores cadastrados, de forma a ampliar o alcance e a variedade de experiências oferecidas para a nossa comunidade esportiva.

Inclusão e transformação

Comprometidos com a inclusão, demos continuidade à parceria com a Achilles International Brazil, que promove a inclusão de atletas com deficiência no esporte. A parceria consistiu na doação de camisetas e cordões-guia para a prática de corrida, na garantia de inscrições gratuitas e uma tenda exclusiva com hidratação para etapas do Santander Track&Field Run Series aos atletas e guias Achilles.

Em 2024, diversas etapas do circuito de corridas contaram com a participação de atletas com deficiência e seus guias, o que reforça a importância da acessibilidade e da equidade no esporte.

Na etapa Higienópolis Night, que aconteceu em 23 de setembro, na mesma data em que se celebra o dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência, a TFSports montou um painel em braile com os nomes de todos os atletas com deficiência inscritos na prova, bem como entregou uma medalha personalizada com uma *tag* contendo o nome dos atletas Achilles em braile, que podia ser utilizada como identificação em bolsas, por exemplo.

No final do ano, a Achilles realiza uma confraternização com apresentação de resultados, plano para o próximo ano e agradecimentos aos patrocinadores, guias e atletas. Nesse encontro, realizaram reconhecimentos aos guias e atletas com troféus entregues pela TFSports e produtos Track&Field.

Vale ressaltar que a inclusão integra nosso compromisso de impulsionar uma vida mais ativa e saudável. Com isso, ao longo dos anos, buscamos adaptar eventos e arenas para proporcionar acessibilidade e inclusão no esporte.

tfmall®

GRI 2-6

O tfmall é a plataforma de *e-commerce* com curadoria *premium* da Track&Field, criada para oferecer ao consumidor acesso a marcas e categorias que complementam o portfólio principal. Posicionado como um vertical complementar no ecossistema Track&Field, o tfmall reforça nosso compromisso em conectar pessoas a um estilo de vida ativo e saudável, com inovação, conveniência e relevância.

Em 2024, o tfmall se consolidou como um motor de crescimento. A jornada do cliente acontece de forma contínua e sem barreiras entre o digital, as lojas físicas e os eventos da marca — ampliando o alcance da nossa curadoria e enriquecendo a experiência do consumidor dentro do ecossistema Track&Field.

Mais do que oferecer conveniência, o tfmall entrega produtos inovadores e soluções que fortalecem o estilo de vida *wellness*, respeitando o momento e as necessidades de cada cliente. Ao integrar curadoria, experiência e tecnologia, reforçamos nossa presença como uma plataforma estratégica dentro da jornada do consumidor.

Em 2025, o tfmall seguirá evoluindo com foco em expandir parcerias, atrair marcas relevantes e consolidar sua atuação como um *hub* digital de bem-estar, performance e inovação — fortalecendo, cada vez mais, a experiência Track&Field.

Os resultados refletem a força dessa proposta:

+249%
de crescimento no faturamento em relação a 2023

+122%
de crescimento no portfólio, com a entrada de marcas como Deuter, Reebok, Shokz, entre outras

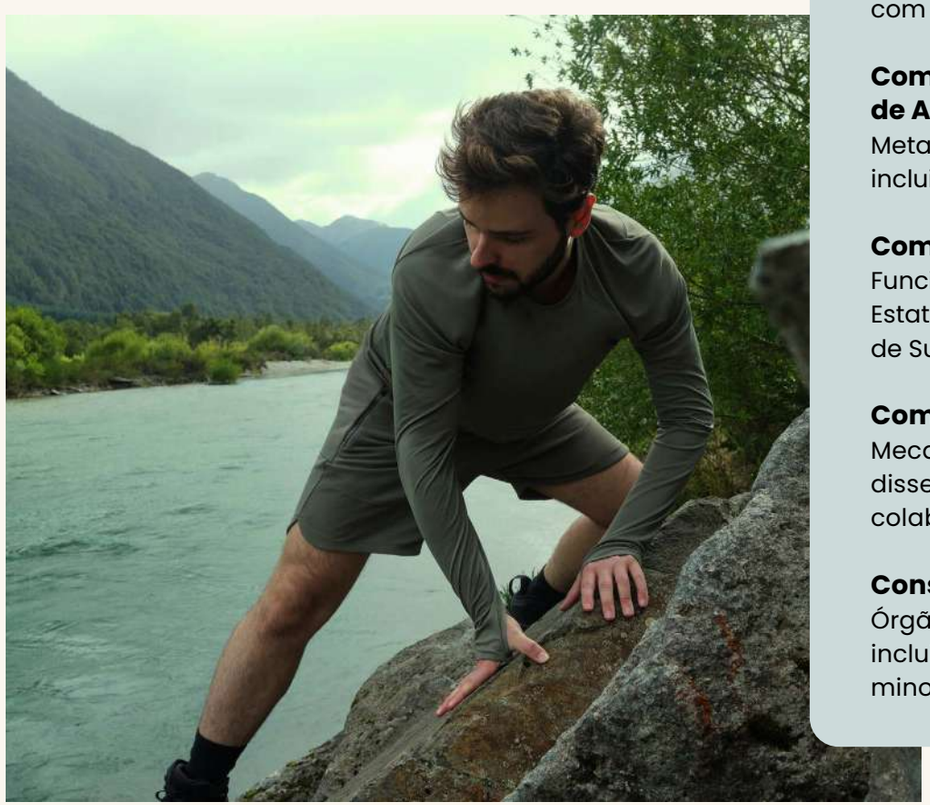
+308%
de crescimento no canal de vitrine infinita, impulsionando a conexão entre canais e ampliando o acesso ao portfólio *premium*



Governança e Gestão Estratégica

Governança corporativa

Nosso modelo de governança é baseado em uma gestão ética, eficiente e transparente em relação aos negócios e aos *stakeholders*. Como empresa listada no segmento Nível 2 da B3, possuímos duas categorias de ações: ordinárias e preferenciais. Atendemos ao Regulamento do Novo Mercado da B3, com exceção da exigência de capital composto exclusivamente por ações ordinárias.



Nossas práticas de governança corporativa incluem:

Comunicação transparente
Canais diversos de comunicação com acionistas e o mercado.

Interação direta com acionistas
Acesso à Administração por meio de Assembleias Gerais, reuniões públicas e interação com a equipe de Relações com Investidores.

Composição do Conselho de Administração
Metade dos membros é independente, incluindo a presidência do órgão.

Comitês temáticos
Funcionamento do Comitê de Auditoria Estatutário, Comitê de Pessoas e Comitê de Sustentabilidade.

Compromisso com a ética
Mecanismos rigorosos de *compliance* e disseminação de preceitos éticos entre colaboradores e *stakeholders*.

Conselho Fiscal
Órgão composto por três membros, incluindo um indicado pelos acionistas minoritários.

Diversidade de gênero
Mulheres representam 42,9% da Diretoria Estatutária e 100% do Comitê de Auditoria Estatutário.

Independência nas lideranças
As posições de presidente do Conselho de Administração e diretor-presidente são ocupadas por executivos distintos.

Regras claras
Regimentos internos para o Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria e comitês de assessoramento.

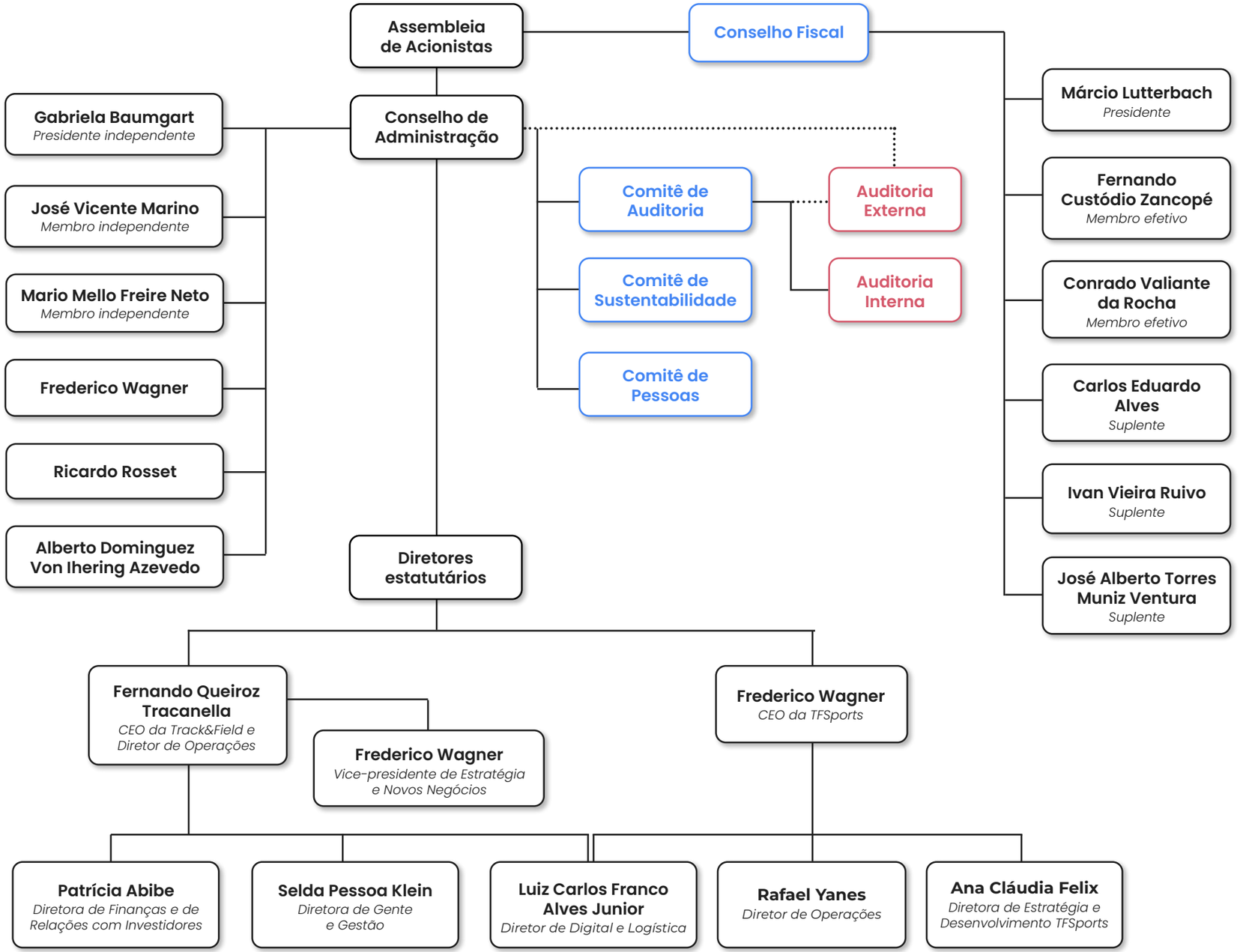
Avaliação de desempenho
Processos formais de avaliação para o Conselho de Administração, Diretoria e comitês.

Remuneração
Remuneração variável da Diretoria vinculada a metas de sustentabilidade.

Canal de denúncias
Serviço terceirizado e independente para garantir a confidencialidade e a integridade das apurações.

Nossa estrutura de governança[1]

GRI 2-9



1. Posição em 31/12/2024.

Estrutura de Governança: gestão eficaz e responsável

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-17

Nossa estrutura de governança é composta por instâncias decisórias e de assessoramento, que prezam por uma gestão ética, eficaz e responsável, por meio das quais estratégias e decisões são alinhadas aos objetivos e princípios de ética, transparência e respeito aos *stakeholders*. A seguir, apresentamos os órgãos que compõem a estrutura:

Assembleia Geral de Acionistas
Reúne-se ordinariamente uma vez por ano e, extraordinariamente, sempre que necessário. Entre suas atribuições, em linha com o Estatuto Social, estão a análise das demonstrações financeiras; deliberação sobre a distribuição de dividendos; eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Conselho de Administração
O órgão é responsável por definir a orientação estratégica dos negócios, políticas, e por avaliar riscos e oportunidades. Deve ser composto por entre cinco a sete membros, eleitos pela Assembleia Geral para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição; e por pelo menos dois membros independentes ou 20% do total de integrantes (o que for maior). Importante ressaltar que a presidente do Conselho de Administração é independente e não exerce funções executivas e que os membros possuem experiência diversificada e alinhada aos temas estratégicos da empresa.

Comitês de assessoramento
Nossa estrutura conta com comitês temáticos de apoio, listados a seguir, cujos membros, especialistas com conhecimento aprofundado em áreas específicas, são nomeados pelo Conselho de Administração. Os comitês assessoram o órgão em temas estratégicos, fornecendo análises detalhadas e fortalecendo o processo decisório do Conselho de Administração, e emitem relatórios bimestrais ou trimestrais (e sempre que necessário).

- **Comitê de Auditoria Estatutário**
  Assessora o Conselho de Administração na avaliação das demonstrações financeiras, no monitoramento de controles internos, gerenciamento de riscos e fortalecimento de *compliance*.

- **Comitê de Pessoas**
  Acompanha o plano estratégico de Gente & Gestão, apoia na administração de recursos humanos, nomeação de executivos e plano de sucessão.

- **Comitê de Sustentabilidade**
  Define estratégias de longo prazo, metas de sustentabilidade e assegura a adoção das melhores práticas de sustentabilidade.

Conselho Fiscal
Composto por seis membros, eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, o Conselho Fiscal é responsável principalmente por fiscalizar os atos dos administradores; analisar as demonstrações financeiras; cumprir atribuições legais e garantir boas práticas de governança corporativa.



Diretoria Executiva
A Diretoria desempenha um papel central na execução da estratégia corporativa e na gestão de impactos. Sua estrutura inclui entre dois a oito membros, eleitos pelo Conselho de Administração e responsáveis por implementar políticas e diretrizes corporativas e conduzir a operação dos negócios, bem como pela gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais. Vale destacar que a Gerência de Sustentabilidade é subordinada à Diretoria de Relações Humanas, para assegurar a execução e o engajamento acerca do Plano de Sustentabilidade. GRI 2-13

Saiba mais na nossa Política de Indicação de Administradores **aqui.**

Diversidade nos órgãos de governança

GRI 405-1

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança por gênero	2022		2023		2024	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Diretoria	80,0%	20,0%	67,0%	33,0%	57,1%	42,9%
Conselho de Administração	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%
Conselho Fiscal	80,0%	20,0%	83,0%	17,0%	100,0%	0,0%
Comitê de Auditoria	33,0%	67,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Comitê de Pessoas	100,0%	0,0%	33,0%	67,0%	33,3%	66,7%
Comitê de Sustentabilidade	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%



Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança por faixa etária	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	42,9%	57,1%
Conselho de Administração	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	16,7%	83,3%
Conselho Fiscal	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Comitê de Auditoria	0,0%	33,0%	67,0%	0,0%	67,0%	33,0%	0,0%	66,7%	33,3%
Comitê de Pessoas	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	33,0%	67,0%	0,0%	33,3%	66,7%
Comitê de Sustentabilidade	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Avaliação de governança

GRI 2-18

O desempenho do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e dos comitês é avaliado regularmente, pelo menos uma vez por mandato. Esse processo é conduzido com apoio de consultorias externas especializadas e contempla:

- Diagnósticos detalhados do funcionamento dos órgãos de governança;
- Alinhamento às melhores práticas de mercado;
- Mapeamento da cultura organizacional para fortalecer a governança.

Remuneração dos administradores

GRI 2-19, GRI 2-20

Nossa política de remuneração é baseada nos princípios de competitividade, transparência e alinhamento com as melhores práticas de mercado. Os membros do Conselho de Administração e dos comitês temáticos recebem remuneração mensal, definida individualmente com base em fatores como tempo dedicado às funções, competência, reputação profissional e valor de mercado dos serviços prestados.

Já os diretores recebem remuneração mensal compatível com suas responsabilidades e com as pesquisas salariais do setor e têm acesso a benefícios como planos de assistência médica e odontológica, vale-refeição e participação nos lucros e resultados-anual. As diretrizes para a remuneração dos diretores são estabelecidas na Política de Remuneração de Administradores. Os membros do Conselho Fiscal, por sua vez, têm sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de Acionistas, conforme a legislação vigente.

A revisão da remuneração é realizada anualmente e considera as práticas de mercado e o objetivo de atrair e reter profissionais que impulsionem os resultados da empresa. A atualização da remuneração fixa leva em conta mudanças nas atribuições, níveis salariais do mercado, complexidade das funções e meritocracia.

Para um posicionamento competitivo, realizamos pesquisas internas conduzidas pela área de Relações Humanas, com apoio de consultorias especializadas, e comparamos nossas práticas salariais com as de empresas do mesmo segmento. Quando necessário, análises adicionais são feitas para posições estratégicas no Conselho de Administração e nos comitês de assessoramento. O processo de definição das remunerações segue os limites estabelecidos pelo artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.



Ética e *compliance*

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26

A ética é a base de nossos relacionamentos e orienta todas as nossas interações. Nossos princípios são compartilhados com todos os membros da equipe, independentemente do cargo, e com franqueados, parceiros, fornecedores e terceirizados.

Nosso Código de Ética e Conduta é a principal ferramenta para disseminar valores, esclarecer práticas e definir padrões de comportamento que promovem um ambiente justo e harmonioso. O documento estabelece diretrizes relacionadas a relações interpessoais, recebimento de brindes, atividades políticas, direitos humanos, sigilo de informações e outros temas.

Contamos, ainda, com políticas complementares relativas a transações com partes interessadas, privacidade e gerenciamento de mercado. Cada colaborador formaliza seu compromisso com esses princípios, por meio de termo de ciência junto ao contrato de trabalho, e participa de treinamentos e campanhas que visam reforçar as diretrizes do Código.



Linha Ética

Nossa Linha Ética, gerida pela Aliant/ICTS, é um canal seguro e confidencial para recebimento de denúncias anônimas sobre fraudes, assédio, corrupção e outros desvios. O canal está disponível pelo telefone 0800 591 7159 ou por meio do site www.canaldeetica.com.br/trackefield e sua divulgação é reforçada por cartazes e treinamentos contínuos.

Todas as denúncias são avaliadas pelo Comitê de Ética, que analisa os casos e aplicam as consequências cabíveis. Relatos envolvendo diretores ou membros do Conselho de Administração são encaminhados ao Comitê de Auditoria Estatutário; relatos envolvendo membros do Comitê de Ética são direcionados à Diretoria de Relações Humanas; e relatos envolvendo o Comitê de Auditoria Estatutário são direcionados ao Conselho de Administração. Em 2024, reforçamos a divulgação da Linha Ética, a fim de fortalecer a criação de um ambiente cada vez mais seguro. Durante o ano, registramos 97 denúncias, distribuídas da seguinte forma:

- Assédio moral: 18%
- Assédio sexual: 1%
- Descumprimento de normas e políticas internas: 10%
- Desvio de comportamento: 38%
- Discriminação: 7%
- Favorecimento ou conflito de interesses: 12%
- Importunação sexual: 2%
- Outros: 6%
- Relacionamento íntimo com subordinação direta: 1%
- Roubo, furto ou desvio de materiais: 2%
- Violação de leis trabalhistas: 3%

No que se refere a casos de discriminação, registramos sete relatos ao longo do ano. Cada caso foi analisado individualmente pela organização e endereçado por meio de medidas corretivas e preventivas, conforme necessário. Como resultado dessas análises, seis casos foram considerados procedentes, e as ações adequadas foram implementadas, conforme as diretrizes do Código de Ética e Conduta. Apenas um caso foi considerado não procedente, após uma investigação criteriosa baseada em evidências. GRI 406-1

Ao final do período, não havia casos de desvios éticos pendentes da adoção de medidas corretivas.

Compromisso com um ambiente de trabalho ético, respeitoso e inclusivo

Para reforçar nosso compromisso com um ambiente de trabalho ético, respeitoso e inclusivo, promovemos ações de conscientização para todos os colaboradores. Entre as iniciativas, realizamos treinamentos formais sobre ética corporativa, respeito mútuo, diversidade, inclusão, equidade e pertencimento. Essas ações visam fortalecer a cultura de respeito dentro da organização.

Os planos de reparação implementados nos casos de desvios em relação aos nossos princípios são continuamente monitorados e avaliados, de forma a garantir que as ações tomadas estejam alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa e às expectativas de todas as partes interessadas.



Conflitos de interesses

GRI 2-15

Nossa Política de Transações com Partes Relacionadas e Administração de Conflitos de Interesses estabelece que conselheiros, membros de comitês ou diretores envolvidos em potenciais conflitos de interesse devem se abster de decisões sobre o assunto. No entanto, a participação parcial pode ser permitida apenas para fornecer informações relevantes.

A política segue as diretrizes do Estatuto Social, Código de Ética e Conduta e atende à Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/1976), além dos regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), incluindo aqueles do Novo Mercado.

Nas Assembleias Gerais de Acionistas, a gestão de conflitos de interesse ocorre conforme a legislação vigente, especialmente o artigo 115 da Lei das Sociedades por Ações, reforçando nosso compromisso com governança transparente e responsável.

Riscos e oportunidades

Gestão de riscos

GRI 2-25

A fim de fortalecermos uma cultura organizacional voltada para a prevenção e mitigação de riscos, adotamos uma metodologia que conecta gestão de riscos, processos de negócios e nosso planejamento estratégico. Para a gestão de riscos, adotamos o modelo de Três Linhas do Institute of Internal Auditors (IIA), que envolve uma estrutura composta por: (i) áreas de negócio (primeira linha), incluindo atividades de "*front of house*" quanto atividades de "*back office*"; (ii) funções com foco em assuntos relacionados a riscos (segunda linha); e (iii) avaliação independente pela Auditoria Interna (terceira linha).

A gestão da Matriz de Riscos Corporativos é conduzida pela área de Gestão de Riscos (segunda linha), subordinada à Diretoria de Finanças e de Relações com Investidores. Essa área é responsável por consolidar informações, acompanhar os riscos, controles e planos mitigatórios e reportá-los ao Comitê de Auditoria, bem como por atualizar a Matriz de Riscos anualmente. Já a Auditoria Interna Corporativa (terceira linha) avalia a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos e controles internos, enquanto a Diretoria define prioridades e supervisiona a avaliação dos riscos.

O Comitê de Auditoria Estatutário assessora o Conselho de Administração, monitora exposições a riscos e propõe aprimoramentos à Política de Gerenciamento de Riscos. O Conselho de Administração, por sua vez, aprova essa política, estabelece o apetite a riscos e avalia a estrutura operacional necessária para a gestão de riscos.

O processo de gestão inclui a identificação de riscos potenciais e emergentes relacionados às nossas operações e ao contexto externo, incluindo riscos climáticos; a análise detalhada dos riscos, visando definir ações específicas para mantê-los em níveis aceitáveis e mitigar impactos significativos, e a implementação de atividades de controle para monitorar riscos e identificar mudanças internas e externas que possam afetar nossas operações. A abordagem de gestão de riscos da companhia segue o modelo COSO-ERM (2017) e as diretrizes definidas na Política de Gerenciamento de Riscos (divulgada no site da companhia), com seis etapas principais, apresentadas a seguir.

Clique aqui para acessar nossa Política de Gerenciamento de Riscos.

Etapas para a gestão de riscos

1 **Estabelecimento do contexto**
Avaliação do ambiente interno, objetivos estratégicos, bem como a análise dos ambientes macroeconômicos, políticos, sociais, ambientais e setoriais onde a companhia opera.

2 **Identificação de riscos**
Classificação em categorias como financeiros, legais, de imagem e reputação, operacionais, socioambientais e tecnológicos.

3 **Avaliação de riscos**
Análise de probabilidade de ocorrência e impacto dos riscos nas entidades do grupo Track&Field.

4 **Tratamento de riscos**
Ações como controle, transferência, redução ou manutenção, conforme a criticidade e prioridade.

5 **Monitoramento contínuo**
Envolve o acompanhamento dos planos de mitigação e a realização de revisões periódicas dos riscos aos quais a companhia está sujeita.

6 **Comunicação e consulta**
Compartilhamento de informações com as partes interessadas de forma clara e ágil.

Fatores de riscos e oportunidades relacionadas às mudanças climáticas

GRI 201-2, 3-3 Ação climática

Em 2023, foi realizado um estudo abrangente para identificar e avaliar riscos e oportunidades climáticos, com apoio de uma consultoria especializada. Esse estudo compreendeu duas etapas: primeiro, foi realizado uma avaliação de *benchmarking* de riscos e oportunidades climáticas, metodologias e escalas para a classificação dos riscos identificados. Na segunda etapa, foram mapeados, avaliados e registrados 25 fatores de riscos e nove oportunidades climáticas aplicáveis ao negócio.

Cada um dos fatores de riscos foi analisado quanto ao seu impacto nas operações. Como resultado, seis fatores de riscos foram priorizados e incorporados à Matriz de Riscos Corporativa, e cada fator de risco climático foi associado a um risco corporativo existente.

Os riscos climáticos seguiram sendo monitorados e controlados em 2024, juntamente com os demais riscos da companhia.

Principais fatores de riscos e oportunidades climáticos identificados para a T&F

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



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



Gestão de impactos

GRI 2-25, GR 2-26, GRI 2-29

Mantemos uma governança robusta para gerenciar crises e minimizar impactos negativos de nossas operações. Incidentes registrados são analisados pela equipe responsável e, em casos sensíveis, encaminhados ao Grupo de Ocorrências, formado por especialistas das áreas Jurídica, Governança e Relações Públicas. Esse grupo investiga e trata os casos conforme sua natureza e impacto.

Em situações críticas, o Comitê de Crise é acionado, reunindo a alta liderança, incluindo o diretor-presidente, além das áreas de Governança, Jurídico e Relações Humanas. Esse comitê tem a responsabilidade de deliberar sobre temas sensíveis, como discriminação, assédio, fraudes e vazamento de dados.

A gestão de riscos nos eventos é uma área crítica, especialmente considerando a grande quantidade de pessoas envolvidas. Para a segurança dos participantes, possuímos uma infraestrutura robusta, que inclui a presença de ambulâncias e equipes médicas prontas para agir em caso de emergências.

Quanto aos franqueados, além de mantermos um relacionamento próximo, dispomos de uma estrutura de supervisores para acompanhamento e, duas vezes ao ano, é realizada a convenção com este público, de forma a mantermos o alinhamento de práticas.

Além do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), que continua sendo o principal canal para a resolução de queixas, continuamos com a avaliação de NPS (Net Promoter Score) para captar a percepção dos clientes sobre a Track&Field, seus produtos e serviços. A pesquisa de NPS é utilizada não apenas para medir satisfação e lealdade, mas também como um canal aberto para que os clientes expressem dúvidas, preocupações, sugestões e críticas relacionadas a produtos e serviços.

Os comentários coletados na pesquisa são analisados para identificação de padrões e áreas de risco. Com base nessas informações, consolidamos os resultados mensalmente e os apresentamos em um comitê de clientes. Além disso, adotamos um processo estruturado de "*close the loop*", no qual nossa área de Relacionamento (SAC) presta suporte direto aos clientes que desejam relatar preocupações específicas.

Os públicos-alvo do NPS incluem todos os indivíduos que, de alguma forma, iniciaram uma jornada de relacionamento com a marca, seja por meio de compras, seja por meio de cadastros nos canais digitais, inscrições em eventos físicos ou *on-line*, ou interações nos canais de atendimento. A pesquisa de NPS ocorre de duas formas:

- **NPS transacional:** realizada logo após uma interação específica do cliente, avalia a satisfação com aquela experiência pontual.
- **NPS situacional:** analisa a percepção geral do cliente sobre um produto, serviço ou aspecto da Track&Field, sem estar necessariamente ligada a uma transação recente.

Os resultados consolidados de 2024 apontaram para um NPS de 81 pontos, com 57.545 avaliações recebidas pela Track&Field, e 82,8 pontos, com 69.393 avaliações pela TFSports. Com esses mecanismos, reforçamos nosso compromisso com a transparência, a excelência operacional e o aprimoramento contínuo, de forma a garantir que a Track&Field esteja sempre atenta às percepções de seus *stakeholders* e alinhada às melhores práticas do mercado.

Plano de Sustentabilidade 2025

Comprometidos com a mitigação de impactos e com a geração de valor, temos de um Plano de Sustentabilidade 2025 (anteriormente denominado Plano ESG 2025 - nome alterado por deliberação interna). Elaborado em 2022, ele conta com oito compromissos voluntários e qualitativos distribuídos em três pilares de atuação: **Pessoas**; **Produtos e Experiências**; e **Meio Ambiente**, cujos macro objetivos são, respectivamente, envolver nossos *stakeholders* em nossa jornada socioambiental; oferecer produtos e experiências que que possibilitem um estilo de vida ativo, saudável e mais sustentável; e compreender e reduzir o impacto ambiental de nossas operações.

Os compromissos são monitorados por meio de indicadores-chave de performance, de forma a acompanharmos o progresso contínuo em direção aos nossos objetivos até o encerramento de 2025. Cabe ressaltar que alguns indicadores foram integrados às metas da Diretoria Estatutária e de outros executivos da companhia, e estão atrelados à remuneração variável.
GRI 2-12

Política de Sustentabilidade

Em 2024, desenvolvemos, validamos e publicamos nossa Política de Sustentabilidade, que representa um passo significativo na consolidação de nossos compromissos sociais e ambientais. A política estabelece diretrizes sobre como a empresa pretende atuar em relação a questões sociais, como a promoção de um estilo de vida ativo e saudável, além de definir critérios para investimentos sociais, de forma que os recursos sejam destinados a iniciativas alinhadas com a missão da marca.

Acesse a Política de Sustentabilidade aqui.



Plano de Sustentabilidade 2025

PESSOAS

Envolver principais *stakeholders* em nossa jornada ESG.

COMPROMISSOS	AÇÕES
• Promover e fomentar iniciativas que conectem a sociedade a um estilo de vida ativo e saudável. EM ANDAMENTO	Continuidade à parceria que a TFSports firmou com a Achilles International Brazil, organização que tem como missão transformar a vida de pessoas com deficiência por meio de programas esportivos e conexão social. Apoio a projetos de impacto social relacionados ao esporte, por meio de investimento social privado e aporte de recursos via leis de incentivo.
• Incentivar nossos colaboradores a terem um estilo de vida mais ativo e saudável; promover uma cultura de sustentabilidade e um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. EM ANDAMENTO	Implementação de plano de comunicação interna para fomentar uma cultura de sustentabilidade. Continuidade às ações do Plano de Ação de Diversidade, que incluíram mentoria para pessoas negras; criação do grupo de afinidade LGBT+; extensão da licença parental; atuação para a prevenção de violência contra as mulheres.
• Reestruturar e ampliar nosso programa de avaliação socioambiental para a rede de fornecimento têxtil nacional. EM ANDAMENTO	Ampliação da avaliação de critérios sociais para novos fornecedores da cadeia têxtil nacional e transportadoras.
• Dar mais transparência às iniciativas ESG da companhia para nossos investidores e clientes. EM ANDAMENTO	Relatório Anual 2023 publicado contemplando também os padrões da TCFD. Política de Sustentabilidade desenvolvida, validada pelo Comitê de Sustentabilidade e Conselho de Administração e publicada.

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS



PRODUTOS E EXPERIÊNCIAS

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

COMPROMISSOS	AÇÕES
• Buscar alternativas e soluções com atributos socioambientais para produtos e experiências. EM ANDAMENTO	Avaliação da viabilidade da implementação de matérias-primas com atributos de sustentabilidade. Lançamento do tênis Aeris, que contou com material de origem reciclada na composição do cabedal.
• Pilotar iniciativas que contribuam para o aumento do ciclo de uso de produtos e materiais. EM ANDAMENTO	Programa de logística reversa de roupas estruturado, e piloto será implementado em 2025.

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADO



MEIO AMBIENTE

Compreender e reduzir o impacto ambiental de nossas operações.

COMPROMISSOS	AÇÕES
• Monitorar, reduzir e neutralizar* as emissões de gases do efeito estufa dos escopos 1, 2 e 3. EM ANDAMENTO	Elaboração de inventário de emissões de GEE, o que apoiará na definição de metas de redução de emissões. Neutralização de 119 tCO_2e, referente às emissões de escopos 1 e 2 em 2023.
• Criar um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos das operações próprias da companhia e estabelecer metas de redução de resíduos. EM ANDAMENTO	Implementação da coleta seletiva na unidade administrativa, fábricas e centro de distribuição. Implementação do projeto-piloto de gestão de resíduos de seis etapas do Santander Track&Field Run Series. Estruturação do processo de homologação de fornecedores de gestão de resíduos.

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS



* Escopos 1 e 2.

Sprint

52 Desempenho

Desempenho

Em 2024, a estratégia adotada e a resiliência do nosso modelo de negócios nos levou a alcançar um resultado sólido. Ao mesmo tempo que observamos um crescimento robusto no negócio *core*, a plataforma TFSports ganhou destaque e alavancou nossa proposta de valor.

Alcançamos um *sell out* de R$1,4 bilhão em 2024, um crescimento na ordem de 18,5% em relação a 2023, impulsionado pela performance das lojas reformadas - tanto próprias quanto franquias - que registraram aumento nas vendas de 26,2% e 38,5%, respectivamente. Adicionalmente, nosso *e-commerce* apresentou um crescimento de 42,5% no ano e avançamos na proposta de omnicanalidade, com destaque para o desempenho do modelo '*ship from store*', responsável por 69,2% do total de vendas *on-line* no período.

Em relação à TFSports, realizamos mais de 3,6 mil eventos e experiências em 2024, um aumento de 27,7% em relação a 2023, que atraíram 391,7 mil inscritos, um crescimento de 65,9% no mesmo período comparativo. Ao final de 2024, a plataforma somava 868,7 mil usuários, um aumento de 46,7% em comparação ao exercício anterior. Já o tfmall contou com dez novas marcas ao longo do ano, totalizando 19 parceiros estratégicos, e o TFC Food&Market encerrou o ano com 12 unidades.

Sell out faturado por canal (R$ mil)

Canal	2023	2024	Variação (%)
Franquias	749.485	888.088	18,5%
Lojas próprias	425.116	486.832	14,5%
e-Commerce	19.487	39.653	103,5%
Total	**1.194.088**	**1.414.573**	**18,5%**

Sell out captado por canal (R$ mil)

Canal	2023	2024	Variação (%)
Franquias	714.268	836.356	17,1%
Lojas próprias	389.596	449.605	15,4%
e-Commerce	90.224	128.612	42,5%
Total	**1.194.088**	**1.414.573**	**18,5%**

Indicadores da TFSports

Indicador	2023	2024	Variação (%)
Usuários no aplicativo (mil)	592,5	868,7	46,7%
Eventos realizados (proprietários e *trainers*)	2.838	3.625	27,7%
Inscritos em eventos (mil)	236,2	391,7	65,9%
Número de treinadores (mil)	6,1	8,0	31,2%



Resultados financeiros

O desempenho dos negócios impulsionou nossos indicadores econômico-financeiros. No ano, registramos uma receita líquida de R$831,8 milhões, um crescimento de 21,7% em relação a 2023. O resultado foi alavancado, principalmente, pelo desempenho do canal de varejo (rede própria), responsável por 48,1% da receita, seguido pela frente de mercadoria para franquias, que representou 28,6% da receita.

O lucro bruto totalizou R$470,6 milhões em 2024, um aumento de 19,3% no comparativo anual, com margem de 56,6%. Já o Ebitda Ajustado foi de R$176,7 milhões em 2024, um crescimento de 13,4%, e a margem foi de 21,2%, uma leve queda de 1,5 p.p. O resultado da margem é reflexo da aceleração dos investimentos em TFSports, que representaram 3,4% da receita líquida consolidada em 2024 contra 1,1% em 2023.

A participação das despesas sobre as vendas líquidas foi de 35,3% no ano (+0,5 p.p. frente a 2023), também como reflexo dos investimentos relacionados ao desenvolvimento e aceleração da TFSports. Desconsiderando esse impacto, a representatividade das despesas sobre as vendas líquidas no ano é semelhante à observada em 2023.

A geração de caixa operacional foi de R$100,4 milhões no ano, um crescimento de 27,8% em comparação ao valor gerado em 2023. Vale ressaltar que, mais uma vez, encerramos o ano sem endividamento e não realizamos antecipação de recebíveis ao longo do período.

O lucro líquido ajustado atingiu R$125,7 milhões em 2024, um crescimento de 4,1% em relação a 2023. A margem líquida foi de 15,1%, uma redução de 2,6 p.p. no comparativo anual, refletindo o aumento da representatividade sobre a receita líquida das iniciativas em TFSports, que passou de 1,5% em 2023 para 3,9% em 2024.



Resultados financeiros (R$ mil, exceto quando indicado)

Indicadores	2023	2024	Variação (%)
Receita Líquida	683.690	831.759	21,7%
Lucro Bruto	394.430	470.643	19,3%
Margem Bruta	57,7%	56,6%	-1,1 p.p.
Ebitda	173.730	196.225	12,9%
Margem Ebitda	25,4%	23,6%	-1,8 p.p.
Ebitda Ajustado[1]	155.802	176.740	13,4%
Margem Ebitda Ajustada	22,8%	21,2%	-1,5 p.p.
Lucro Líquido	114.410	117.753	2,9%
Margem Líquida	16,7%	14,2%	-2,6 p.p.
Lucro Líquido Ajustado[2]	120.750	125.655	4,1%
Margem Líquida Ajustada	17,7%	15,1%	-2,6 p.p.
Caixa Líquido[3]	54.477	23.410	-57,0%
Equivalentes Líq. Caixa[4]	151.735	138.126	-9,0%

1. Ebtida Ajustado: exclusão dos efeitos do IFRS 16 (efeito da exclusão de despesa de depreciação do direito de uso e despesa de arrendamento referente aos aluguéis) e despesas não recorrentes.
2. Exclusão dos efeitos do IFRS 16 e despesas não recorrentes.
3. Caixa líquido: Caixa e equivalentes de caixa – Empréstimos financeiros.
4. Equivalentes líquidos de Caixa: Caixa líquido + Recebíveis de cartões.

Demonstrações do Valor Adicionado

GRI 201-1

Em 2024, o valor total adicionado e distribuído foi de R$ 524,1 milhões, um aumento de 15,8% em relação a 2023.

	2022	2023	2024
Receitas			
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	716.353	854.255	1.030.268
Outras receitas	762	2.454	5.726
Receitas relativas à construção de ativos próprios	7.588	6.584	17.760
Perda de crédito	-106	-414	-302
Perda de crédito esperada	-52	-112	-90
Insumos adquiridos de terceiros			
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	-281.105	-323.138	-394.303
Despesas relativas à construção de ativos próprios	-7.588	-6.584	-17.760
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-66.085	-78.492	-109.785
Valor adicionado bruto	**369.767**	**454.553**	**531.514**
Depreciação e amortização	**-6.471**	**-11.011**	**-16.558**
Valor adicionado líquido	**363.296**	**443.542**	**514.956**
Valor adicionado recebido em			
Participação nos lucros de controladas	-	-	-
Receitas financeiras	10.263	8.966	9.201
Valor adicionado total a distribuir	**373.559**	**452.508**	**524.157**

	2022	2023	2024
Distribuição do valor adicionado			
Pessoal:			
Remuneração direta	88.447	111.371	131.281
Benefícios	10.232	14.060	17.375
FGTS	5.047	6.512	7.624
	103.726	**131.943**	**156.280**
Impostos, taxas e contribuições:			
Federais	68.948	76.471	94.379
Estaduais	56.330	70.108	87.681
Municipais	4.578	6.209	6.944
	129.856	**152.788**	**189.004**
Remuneração de capitais de terceiros:			
Juros e despesas bancárias	9.418	14.067	16.672
Aluguéis	34.099	39.300	44.448
	43.517	**53.367**	**61.120**
Remuneração de capitais próprios:			
Juros sobre o capital próprio	18.290	21.932	26.989
Dividendos	5.393	7.578	4.179
Lucros retidos	72.777	84.900	86.585
	96.460	**114.410**	**117.753**
Valor adicionado distribuido	**373.559**	**452.508**	**524.157**

Saiba mais sobre o desempenho dos negócios nas **Demonstrações Financeiras**.



Pessoas

56 Cultura Organizacional
58 Nosso Time
73 Impacto Social Positivo

Cultura Organizacional

Conexões que inspiram bem-estar

Na Track&Field, somos mais do que uma marca e uma empresa de varejo: somos um ponto de encontro que conecta pessoas, produtos e experiências voltados ao bem-estar e à vida saudável. Essa conexão só é possível graças ao compromisso do nosso time.

Hoje, contamos com diversos especialistas que atuam em cada etapa do ciclo de negócios, desde o desenvolvimento criativo até a distribuição final de produtos, e buscamos fortalecer uma cultura fundamentada no respeito, na colaboração e no cuidado.

Endereçamos ações de valorização, desenvolvimento, promoção do bem-estar e inclusão, de forma a não somente impulsionar o melhor de cada colaborador, mas também inspirar nossos clientes na busca por um estilo de vida ativo e saudável.



Engajamento

GRI 3-3 Qualidade de vida dos colaboradores

A fim de promover um ambiente de diálogo e pertencimento, em 2024, realizamos iniciativas para ouvir nossos colaboradores e fortalecer a conexão com a cultura da empresa. Entre as ações, realizamos a nossa Pesquisa Anual de Engajamento, que avalia a satisfação dos times em relação a 12 dimensões, como bem-estar, felicidade, *feedback*, liderança, entre outras.

Nesta edição, alcançamos um recorde histórico, com 94% de adesão, o que reflete o alto nível de participação dos colaboradores. O índice de embaixadorismo, que mede o orgulho de pertencer à empresa, alcançou 9,0, enquanto o índice de engajamento foi de 85%, o que evidencia um ambiente organizacional positivo, do qual as pessoas gostam de fazer parte.

Também perguntamos, por meio da pesquisa de engajamento, a perceção dos colaboradores em relação ao comprometimento da empresa com o meio ambiente e questões sociais. Em 2024, a nota foi de 8,4 (em uma escala de 0 a 10), um aumento de quase 4% em relação ao ano anterior.

Como parte do plano de ação da pesquisa, pensando em fortalecer a conexão e o engajamento entre líderes e colaboradores, em 2024 lançamos o PodFalar, encontros bimestrais com a liderança para promover a troca e a aproximação. Nessas sessões, os diretores compartilham suas trajetórias profissionais e respondem a dúvidas dos colaboradores.

Reflexões e ações em sustentabilidade

Como parte do nosso compromisso de promover uma cultura de sustentabilidade, no segundo semestre de 2024, realizamos o Sustentalk, um evento direcionado aos nossos colaboradores, com o objetivo de discutir temáticas relacionadas à sustentabilidade e destacar as ações que estamos implementando para enfrentar os desafios.

Em caráter piloto, o workshop foi realizado em duas turmas de 90 minutos cada, aberta para os colaboradores interessados. A programação combinou apresentações de conteúdos sobre os temas do Plano de Sustentabilidade 2025, com dinâmicas práticas e interativas, como quiz, debates em grupo e um café especial com itens do TFC.

Ao final, os colaboradores avaliaram o workshop e compartilharam impressões positivas sobre a clareza do conteúdo apresentado, a relevância das iniciativas de sustentabilidade da empresa e a abordagem prática, que visa facilitar a compreensão e a aplicação dos conhecimentos em suas rotinas.



Programa de Influenciadores Internos: fortalecendo conexões

Desde 2023, o Programa de Influenciadores Internos tem sido um pilar estratégico para fortalecer a cultura organizacional e o engajamento dos colaboradores. Os participantes atuam como pontos de contato para esclarecer dúvidas, compartilhar informações e manter todos atualizados sobre novidades da empresa. Além disso, desempenham um papel essencial dentro do T&F+, nosso Programa de Diversidade, Equidade & Inclusão, contribuindo para consolidar um ambiente cada vez mais diverso, inclusivo e acolhedor.

Em 2024, demos mais um passo no Programa convidando novos colaboradores de diferentes áreas e unidades, ampliando nossa rede de influência interna e fortalecendo ainda mais a cultura de pertencimento.

Nosso Time

GRI 2-29

Encerramos o ano de 2024 com 1.826 colaboradores em nossas operações próprias, sendo 78% mulheres, 21% homens e 1% não binário ou outros gêneros. A alta liderança da companhia é composta por 67% de mulheres.

Observamos um aumento de 14% no número de pessoas em relação a 2023, acompanhando o crescimento da empresa. Nosso time também contou com 271 profissionais terceirizados[1] e 7 estagiários, que desempenham funções diversas de consultorias e apoio aos departamentos, em áreas como: Arquitetura, Auditoria e Controles Internos, Desenvolvimento e Aprendizagem, *E-commerce*, Estilo, Eventos, Logística, Marketing, Planejamento, Recursos Humanos, Retenção, Sustentabilidade, Varejo e Visual Merchandising. As contratações de terceirizados aumentam nos períodos preparatórios para as datas mais importantes do varejo, como a Black Friday e o Natal. GRI 2-7, GRI 2-8

1. O aumento do número de terceiros ocorreu devido à contratação para as lojas do Rio de Janeiro no final do ano, e profissionais de limpeza e manutenção. Os dados foram compilados a partir de controles internos de terceirizados e conferência com as áreas contratantes.



Colaboradores por região e gênero

GRI 2-7

	2022		2023				2024			
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Não Binário	Outros	Homem	Mulher	Não Binário	Outros
Sul	20	115	35	128	0	0	45	99	0	0
Sudeste	283	990	307	1.068	2	1	345	1.220	1	1
Centro-Oeste	8	27	1	42	0	0	3	58	0	0
Nordeste	4	20	2	21	0	0	5	48	0	0
Norte	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	**315**	**1.152**	**345**	**1.259**	**2**	**1**	**398**	**1.426**	**1**	**1**

Nota: Não há colaboradores temporários, sem garantia de carga horária e em tempo parcial. Tivemos um aumento de 14% em número de pessoas em relação a 2023 por crescimento da empresa.

Colaboradores por categoria funcional e gênero

GRI 405-1

Percentual de colaboradores por categoria funcional e gênero (%)	2022		2023				2024			
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Não Binário	Outros	Homem	Mulher	Não Binário	Outros
Alta liderança	29%	71%	27%	73%	0%	0%	33%	67%	0%	0%
Liderança	39%	61%	37%	63%	0%	0%	30%	70%	0%	0%
Profissional	32%	68%	31%	68%	0,15%	0,15%	33%	66%	0,15%	0,15%
Cargos de varejo	11%	89%	12%	88%	0%	0%	13%	87%	0%	0%

Colaboradores por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

Percentual de colaboradores por categorial funcional e faixa etária (%)	2022			2023			2024		
	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos
Alta liderança	0%	93%	7%	0%	91%	9%	0%	83%	17%
Liderança	13%	79%	8%	14%	82%	4%	10%	84%	6%
Profissional	37%	53%	10%	37%	54%	9%	40%	49%	11%
Cargos de varejo	88%	12%	0%	86%	14%	0%	81%	19%	0,10%

Todos os nossos colaboradores são contratados sob o regime CLT, com jornada de trabalho definida, conforme a legislação vigente, (quando há contratação de menores de idade, ocorrem dentro do Programa Jovem Aprendiz), seguindo rigorosamente as regras de jornada de trabalho, incluindo intervalos obrigatórios, acordos sindicais, pagamento de horas extras ou compensação por banco de horas.

Para evitar descumprimentos, aprimoramos nosso sistema de controle de jornada, para um acompanhamento mais preciso da gestão de horas. Promovemos treinamentos sobre controle de jornada para toda a liderança e comunicamos toda a equipe, reforçando a importância do tema.

Não foram identificadas operações em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva estivesse em risco. Assumimos o compromisso de cumprir a legislação trabalhista e garantir que todos os trabalhadores tenham liberdade sindical e sejam cobertos por acordos de negociação coletiva.

Possuímos no Código de Ética e Conduta o compromisso de que não toleramos ou utilizamos qualquer tipo de mão de obra infantil, forçada, escrava ou análoga à escrava. Antes da contratação, asseguramos que a idade do trabalhador e as atividades a serem exercidas estejam em conformidade com a legislação, evitando qualquer risco de trabalho infantil. GRI 2-30, 407-1, 408-1, 409-1, 3-3 Qualidade de vida dos colaboradores





Programa de Diversidade, Equidade & Inclusão

GRI 405-1

Respeito é um de nossos valores, por isso, desde 2022, a partir do desenvolvimento do Plano de Diversidade, realizamos ações de conscientização e palestras para colaboradores, além de treinamentos anuais obrigatórios para o público interno e franqueados sobre temas relacionados à diversidade e à prevenção de assédio.

Em 2024, fortalecemos e expandimos nossas ações com o lançamento do T&F+, nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho cada vez mais diverso e inclusivo, cultivando uma cultura de respeito e pertencimento. Por meio do Programa, trabalhamos temas relacionados à diversidade ao longo do ano, em datas como o Dia Internacional Contra a LGBT+fobia, Dia da Luta da Pessoa com Deficiência, Dia da Consciência Negra, entre outras.

Para trazer mais consistência aos temas, desenvolver nossos colaboradores e promover um ambiente cada vez mais inclusivo, realizamos o Programa de Mentoria para pessoas negras, iniciativas com foco no combate à violência contra a mulher e diálogos com grupos de afinidade.

Juntos, seguimos construindo uma cultura cada vez mais forte e inclusiva, onde cada pessoa possa ser quem realmente é.

Ações de destaque em 2024

Raça

- Lançamento do primeiro programa de mentoria para pessoas negras, com 30 participantes, sendo 15 mentores e 15 mentorados.
- Seis sessões de mentoria, direcionadas pela alta liderança, para líderes em evolução ou pessoas próximas a cargos de liderança com foco em desenvolvimento.
- Campanha institucional em novembro reforçando a importância do tema.

LGBTQIA+

- Encontro especial em junho com Gabriela Augusto, fundadora da consultoria Transcendemos.
- Criação do Grupo de Afinidade LGBT+, incentivando diálogos, reflexões e ações na companhia que permeiam o tema.

Pessoas com Deficiência

- Palestra em parceria com a Achilles International Brazil, realizada em referência ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.
- Treino prático com pessoa da Achilles para sensibilização e conexão de colaboradores à prática voluntária.

Gênero

- Celebração do Mês da Mulher em março, destacando trajetórias de mulheres inspiradoras na Track&Field.
- Palestra sobre empoderamento feminino.
- Lançamento do Programa Guardiãs T&F em agosto, com 27 pessoas voluntárias atuando como ponto de escuta e acolhimento.
- Parceria com a Associação Fala Mulher, oferecendo suporte psicológico e jurídico para mulheres vítimas de violência, além de ampliar oportunidades de empregabilidade para as assistidas pela instituição.



Apoio às Mulheres e Equidade de Gênero

Com um time 78% composto por mulheres, temos como compromisso oferecer um ambiente acolhedor e seguro. Em 2024, aderimos ao Programa Empresa Cidadã, com o aumento da licença-maternidade para seis meses e a licença-paternidade para 20 dias.



Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

	2022		2023		2024[1]	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Colaboradores com direito a tirar a licença	315	1.152	345	1.259	398	1.426
Colaboradores que tiraram a licença	2	33	1	35	6	41
Colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após o término da licença, ainda em 2024	2	33	1	35	5	39
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença, ainda em 2024	2	33	1	35	5	39
Taxa de retorno ao trabalho (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença e continuaram no time 12 meses após o retorno	1	13	2	29	1	13
Taxa de retenção (%)	50%	81,25%	66,66%	87,87%	100%	37,14%

1. O total de colaboradores com direito a tirar a licença-parentalidade é 1.826, contando com 1 colaborador não binário e 1 colaborador autodeclarado como "Outros", os quais não tiraram licença em 2024.

Nota 1: Para 2022 e 2023, não foram considerados colaboradores não binários e autodeclarados "Outros" com direito a tirar a licença-parentalidade.

A taxa de retorno teve seu cálculo ajustado e passou a ser da seguinte forma: nº total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade dividido pelo nº total de empregados que deveriam retornar ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade multiplicado por 100) GRI 2-4

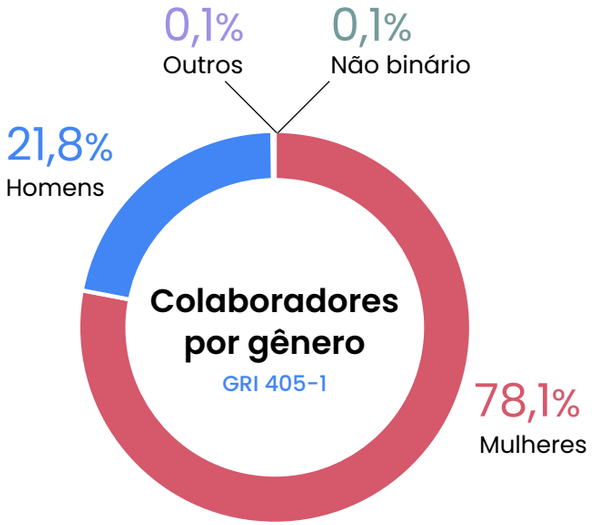
Diversidade em nosso quadro funcional

Percentual de colaboradores por categorial funcional e etnia (%)

GRI 405-1

	2022	2023	2024
ALTA LIDERANÇA			
Branca	87,5%	72,7%	75,0%
Negra	0,0%	9,1%	8,3%
Parda	0,0%	9,1%	8,3%
Indígena	0,0%	0,0%	0,0%
Amarela	12,5%	9,1%	8,3%
Não declararam	-	0,0%	0,0%
LIDERANÇA			
Branca	76,5%	83,0%	81,0%
Negra	6,4%	2,8%	3,2%
Parda	12,8%	7,6%	10,3%
Indígena	0,0%	0,0%	0,0%
Amarela	4,3%	4,7%	4,0%
Não declararam	-	1,9%	1,6%
PROFISSIONAL			
Branca	45,0%	47,5%	46,8%
Negra	14,7%	12,8%	14,6%
Parda	36,9%	35,0%	35,3%
Indígena	0,9%	0,2%	0,2%
Amarela	2,5%	1,9%	1,6%
Não declararam	-	2,6%	1,6%

	2022	2023	2024
CARGOS DE VAREJO			
Branca	50,0%	50,9%	48,9%
Negra	9,7%	11,1%	12,3%
Parda	37,0%	31,2%	35,4%
Indígena	0,3%	0,7%	0,5%
Amarela	3,0%	2,3%	2,5%
Não declararam	-	3,8%	0,4%
TOTAL			
Branca	**49,7%**	**51,8%**	**50,5%**
Negra	**11,6%**	**11,2%**	**12,5%**
Parda	**35,1%**	**31,1%**	**33,5%**
Indígena	**0,5%**	**0,4%**	**0,3%**
Amarela	**3,1%**	**2,3%**	**2,3%**
Não declararam	**0,0%**	**3,2%**	**0,9%**



Proporção da remuneração

GRI 405-2

Proporção (%) entre o salário-base e a remuneração de mulheres e homens

	2023	2024
Alta liderança	113%	110%
Liderança	96%	92%
Profissional	86%	88%
Cargos de varejo	106%	102%

Nota: A diminuição do percentual de mulheres nas faixas salariais mais altas se deve ao fato de que, embora haja mulheres em cargos elevados, a maioria está alocada em diversas áreas com diferentes níveis de atratividade no mercado. Já os homens, embora em número menor, estão mais concentrados em áreas mais alavancadas, o que contribui para a diferença salarial.



TF Summer Job

Em 2024 lançamos o primeiro programa de Summer Job da T&F, que consiste em um estágio de verão ou de férias. O objetivo foi proporcionar aos jovens estudantes uma experiência prática no mercado de trabalho, permitindo que desenvolvam habilidades profissionais, ganhem experiência e adquiram conhecimento sobre a dinâmica de diferentes áreas e setores.

Juntos aos jovens participantes, desenhamos uma trilha de desenvolvimento para potencializar a experiência, valorizando a troca entre as pessoas, além de conectar conteúdos que estimulem aprendizados.

Atração, retenção e desenvolvimento

GRI 401-2

A competitividade da companhia está atrelada não somente à nossa visão estratégica, mas à nossa capacidade de atrair e reter talentos. Nossas práticas de recursos humanos envolvem desde a oferta de benefícios competitivos até a abertura de programas de entrada e ações de capacitação que corroborem para o desenvolvimento dos colaboradores.

Estamos comprometidos em oferecer um ambiente de trabalho que proporcione oportunidades de crescimento profissional, e oferecemos benefícios alinhados à legislação, aos acordos de negociação coletiva e ao que acreditamos serem relevantes para nossos colaboradores.

Além de uma parcela fixa, a remuneração dos colaboradores compreende benefícios e parcela variável, composta pela participação nos lucros (PLR). Para a equipe de lojas, além da parcela fixa e dos benefícios, a remuneração variável compreende comissão e bônus. Nossas práticas e benefícios também incluem descontos em produtos da marca, participação em corridas organizadas pela TFSports, vantagens para acompanhantes e parceria com a Wellhub, com o acesso a academias para colaboradores e seus dependentes.

Em parceria com a RunFun Assessoria Esportiva, também disponibilizamos vagas gratuitas em que os colaboradores recebem acompanhamento especializado para treinos com educadores físicos.

Desenvolvimento e aprendizagem

GRI 404-2

Na Track&Field, acreditamos que o crescimento do nosso negócio passa diretamente pelo desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores. Com isso, investimos em programas estruturados para fortalecer habilidades, impulsionar carreiras e garantir que nossa equipe esteja preparada para enfrentar desafios e inovar constantemente.

Programas de desenvolvimento de liderança

Para que nossos líderes estejam alinhados aos valores e objetivos estratégicos da Track&Field, em 2024, realizamos programas de desenvolvimento de liderança para todos os níveis, com encontros ao longo do ano e participação de palestrantes internos e externos. Cada programa é estruturado em três pilares fundamentais: Autoliderança, Liderança de Pessoas e Liderança de Negócio.

HeadsUP!
O programa HeadsUP! tem como foco a capacitação dos *heads* da Track&Field para a gestão de pessoas e tomada de decisões estratégicas. Os encontros abordaram temas como autoconhecimento e segurança psicológica, liderança diversa, transições de carreira e estratégias de comunicação. Em 2024, foram realizados quatro encontros, três *cases* de negócios e três mentorias individuais, que proporcionaram um desenvolvimento personalizado.

LeadersUP! Gerentes Corporativos
Destinado aos gerentes corporativos, o programa LeadersUP! reforça competências de liderança, gestão de equipes e tomada de decisões estratégicas. Os temas explorados incluem autoconhecimento, construção de equipes, liderança inspiradora e inovação. Em 2024, realizamos quatro encontros com duração de seis horas cada.

LeadersUP! Coordenadores e Especialistas
Desenvolvido para coordenadores e especialistas, este programa visa aprimorar habilidades como inteligência emocional, comunicação, *feedback* e diversidade. Com um total de cinco encontros ao longo do ano, buscamos preparar esses profissionais para uma liderança mais colaborativa e inovadora.

LeadersUP! Supervisores e Líderes
Iniciado em 2024, esse programa se volta para o desenvolvimento de supervisores e líderes em sua primeira experiência de liderança. Com encontros presenciais e *on-line*, trabalhamos temas como cultura Track&Field, autoconhecimento, comunicação e propósito. Foram quatro encontros, com duração de três horas cada.



LeadersUP! Gerentes de Loja
Com o objetivo de fortalecer a liderança no varejo, o programa LeadersUP! Gerentes de Loja foi estruturado para ajudar esses profissionais a reconhecerem suas fortalezas e desenvolverem uma liderança autêntica e eficaz. Foram realizados quatro encontros híbridos (presenciais e *on-line*), com duração de duas horas cada.



Em 2024,

111 horas de treinamentos

foram ministradas entre desenvolvimento da liderança e formação direcionada para todos os colaboradores, como a capacitação de Diversidade e Prevenção a Assédio.

Formação de Mentores

Para fortalecer nossa cultura de desenvolvimento, realizamos a primeira edição do Programa de Formação de Mentores, que contou com a participação de profissionais experientes, como CEOs, diretores e *heads*. A formação incluiu temas como escuta ativa, *feedback*, comunicação empática e técnicas de *coaching*, de forma a preparar mentores para apoiarem no crescimento profissional de seus mentorados.

Suporte na transição de carreira

GRI 404-2

Para apoiar colaboradores durante a transição de carreira, desenvolvemos um programa personalizado de apoio à recolocação de profissionais da operação, que oferece suporte estruturado voltado para ex-colaboradores a partir de 10 anos de empresa, e envolve um acompanhamento dedicado nesse momento de mudança.

Os participantes recebem três meses de extensão da assistência médica, um mês de vale-alimentação ou refeição e três encontros individuais, nos quais são orientados sobre recolocação no mercado, planejamento financeiro e elaboração de currículo.

Além desse programa, oferecemos *outplacement* específico para executivos, com apoio externo especializado.
Esse serviço auxilia no reposicionamento de mercado, aprimoramento de currículos, desenvolvimento de habilidades de liderança e ampliação de *networking*, de forma a potencializar novas oportunidades profissionais.

Treinamento de varejo

GRI 404-2

A capacitação contínua dos nossos colaboradores é essencial para um atendimento de excelência e manter nossa equipe sempre atualizada sobre produtos, processos e sobre nossas ações voltadas à experiência do cliente. Dispomos de um programa de treinamentos voltado especialmente para o time de lojas, que abrange três pilares fundamentais: produtos, processos e atendimento.

Ao longo de 2024, disponibilizamos mais de 129 horas de treinamento, distribuídas nos seguintes formatos: 80,5 horas na plataforma Educação a Distância (EAD), 11,5 horas em transmissões ao vivo para campanhas sazonais e mais de 37,5 horas em treinamentos presenciais.

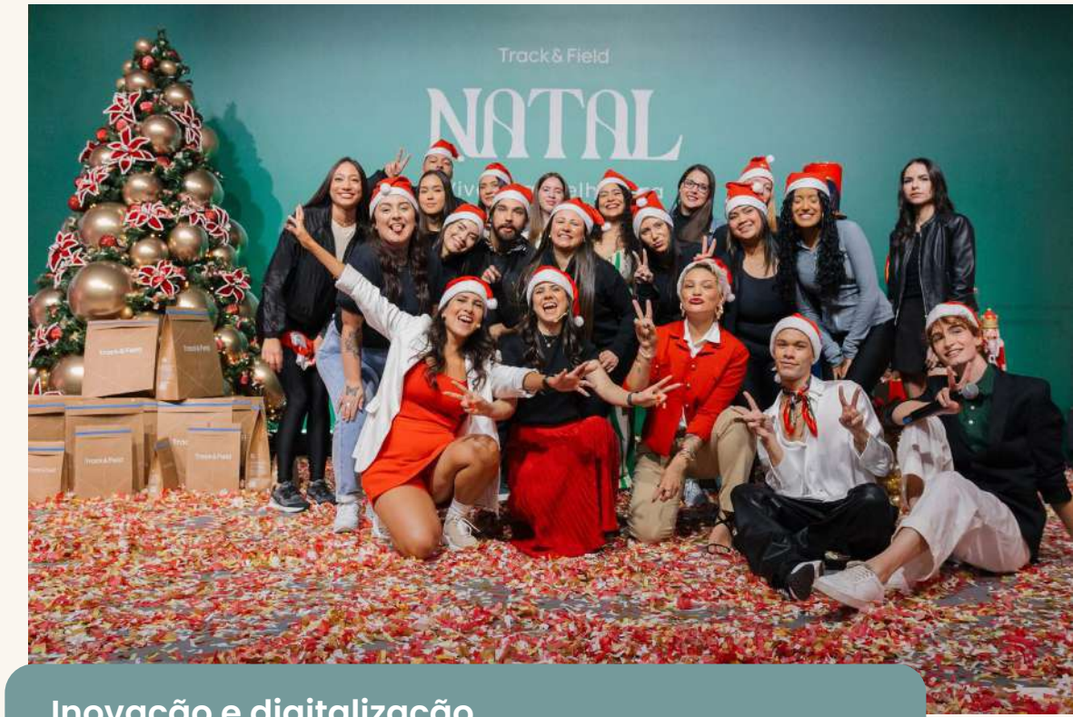
Também implementamos treinamentos presenciais para 100% dos gerentes da rede, sobre temas como gestão, atendimento, produtos e ferramentas. Essas iniciativas, somadas à criação de conteúdos específicos para as equipes de vendas, garantiram maior coesão e padronização na experiência do cliente em nossas lojas.

Nosso calendário de capacitações é planejado anualmente e inclui diferentes formatos para atender às necessidades dos colaboradores das lojas. Durante as principais datas do varejo – como Dia das Mães, Namorados, Pais, Natal, Sale e Black Friday –, realizamos transmissões ao vivo e vídeos instrutivos com informações necessárias para que todos estejam preparados para as campanhas mais relevantes do ano.

A plataforma de EAD é constantemente atualizada e reúne todo o nosso conteúdo de treinamento de forma acessível. Monitoramos o desempenho dos usuários e acompanhamos a adesão aos cursos, bem como o resultado nas provas de conhecimento.

Além dos treinamentos *on-line*, realizamos encontros presenciais para fortalecer o aprendizado e promover alinhamentos estratégicos. Durante o ano, organizamos duas reuniões presenciais com as gerentes de lojas próprias, em que foram abordados temas como produtos, processos e atendimento. Para as lojas franqueadas, realizamos um encontro anual, com foco na gestão gerencial e preparação para o Natal.

Nosso compromisso com o desenvolvimento do time é contínuo para que os colaboradores tenham as melhores ferramentas para oferecer uma experiência de compra excepcional aos clientes.



Inovação e digitalização

Em 2024, fortalecemos nosso compromisso com a inovação por meio de iniciativas que aliaram tecnologia às nossas estratégias de engajamento e treinamento. Criamos um Instagram interno, voltado exclusivamente para a capacitação das equipes de vendas, de forma a promover maior interação e dinâmica nos treinamentos.

Nesse canal, disponibilizamos 349 materiais de treinamento, entre vídeos e posts estáticos, com conteúdos práticos e objetivos. Essa plataforma complementa nosso EAD, que já contava com quase 70 horas de conteúdo estruturado nos pilares de processo, produto e atendimento. A ênfase na utilização de conteúdos audiovisuais se mostrou fundamental para a conexão com um público mais jovem e tecnológico.

Rotatividade

Em 2024, nossa taxa de rotatividade foi de 65%, 6 p.p. inferior ao registrado em 2023. Para análise do indicador, é importante ressaltar que a taxa consolidada considera tanto o volume de desligamentos (1.188 em 2024), quanto o total de contratações (1.410 em 2024).

O dado também contempla colaboradores contratados em épocas sazonais para as lojas nos mesmos termos e condições dos demais funcionários, o que explica, em partes, o volume de desligamentos. Por fim, vale informar que o varejo figura entre os setores com maior taxa de rotatividade.

Novas contratações e rotatividade dos colaboradores

GRI 401-1

	2022			2023			2024		
	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
POR GÊNERO[1]									
Homens	239	185	59%	240	226	14%	329	271	15%
Mulheres	1.081	805	70%	1.020	913	57%	1081	917	50%
Não Binário	–	–	–	2	0	0%	0	0	0%
Total	**1.320**	**990**	**68%**	**1.262**	**1.139**	**71%**	**1.410**	**1.188**	**66%**
POR FAIXA ETÁRIA									
Abaixo de 30 anos	948	735	80%	952	858	53%	1.055	872	48%
De 30 a 50 anos	328	232	47%	284	250	16%	340	291	16%
Maiores de 50 anos	44	23	37%	26	31	2%	15	25	1%
Total	**1.320**	**990**	**68%**	**1.262**	**1.139**	**71%**	**1.410**	**1.188**	**66%**
POR REGIÃO[2]									
Sudeste	1.097	878	69%	1.050	978	61%	1.216	1.016	56%
Sul	158	69	51%	130	111	7%	84	109	6%
Centro-Oeste	42	21	60%	60	26	2%	47	28	2%
Nordeste	23	22	92%	22	24	1%	63	35	2%
Total	**1.320**	**990**	**68%**	**1.262**	**1.139**	**71%**	**1.410**	**1.188**	**66%**

1. Não tivemos desligamentos de colaboradores não binários e autodeclarados "Outros".
2. Não temos lojas próprias na região Norte.

Ciclo de Gestão de Desempenho

O nosso Ciclo de Gestão de Desempenho abrange 100% da companhia e visa assegurar o alinhamento entre nossos colaboradores e a cultura Track&Field.

Tem como propósito contribuir para o desenvolvimento e a carreira dos colaboradores, fortalecer nossos valores, desenvolver nossos times, e performar um ritmo melhor a cada dia. O ciclo engloba *feedback* contínuo, reconhecimento por mérito, oportunidades de carreira e aprendizado.

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

GRI 404-3

	2023				2024			
	Homem	Mulher	Não binário	Outros	Homem	Mulher	Não binário	Outros
Diretoria	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%
Alta liderança	100%	100%	0%	0%	100%	89%	0%	0%
Liderança	97%	88%	0%	0%	95%	83%	0%	0%
Profissional	86%	80%	0%	100%	78%	80%	100%	100%
Cargos de varejo	49%	42%	0%	0%	33%	47%	0%	0%



Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 Qualidade de vida dos colaboradores

Na Track&Field, promovemos a saúde, a segurança e o bem-estar dos nossos colaboradores, por meio de benefícios, treinamentos e iniciativas que incentivam um estilo de vida ativo e saudável. Nosso compromisso é proporcionar um ambiente seguro e acolhedor, calcado na prevenção de riscos e no suporte contínuo aos nossos times.

Segurança no trabalho

A segurança das pessoas é uma prioridade. Contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que cobre 100% dos colaboradores e trabalhadores que atuam em nossas operações. GRI 403-8

Contamos também com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), as Comissões Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em cada unidade, com representantes dos colaboradores e da administração. A CIPA desempenha um papel fundamental na identificação e monitoramento de riscos, de forma a garantir um ambiente de trabalho seguro. GRI 403-1, 403-2, 403-7

Para promover a segurança no trabalho são realizadas:

- Auditorias e inspeções anuais conduzidas por um técnico de Segurança do Trabalho, para avaliação de aspectos como ruído, iluminação e ergonomia.
- Registro e acompanhamento de riscos documentados nas atas das CIPAs e compartilhados com as áreas responsáveis.
- Treinamentos obrigatórios sobre temas pertinentes a funções de risco, para que todos os colaboradores sejam sempre atualizados sobre as melhores práticas de segurança. GRI 403-2, 403-5
- Monitoramento das condições de trabalho, com atenção especial às operações que estão passando por reformas.

Os colaboradores recebem, ainda, treinamentos específicos, entre eles, sobre brigada contra incêndio, manejo de empilhadeiras e sobre o Código de Ética e Conduta, que inclui diretrizes de segurança no trabalho. GRI 403-3, 403-5



Participação ativa na segurança

Os colaboradores são incentivados a identificar e comunicar situações de risco durante as reuniões da CIPA. As equipes investigam cada incidente, analisam os laudos do PGR e definem planos de ação para aprimorar continuamente as condições de trabalho. GRI 403-4

Em casos de acidentes, realizamos atendimento imediato e transporte da pessoa acidentada, que é acompanhada por um colega; bem como o reporte para a CIPA, que analisa e define ações preventivas.

Em 2024, a Track&Field manteve um ambiente de trabalho seguro, sem registros de óbitos ou acidentes graves. No período, foi registrada uma doença ocupacional e reportados 15 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, o que representa um índice de 4,38 casos a cada 1.000 colaboradores. GRI 403-9, 403-10

Ao longo do ano, a equipe trabalhou 3.423.888 horas sem a ocorrência de acidentes de alto impacto. Todos os incidentes registrados foram analisados pela CIPA, com a implementação de medidas preventivas e corretivas para reforçar a segurança no ambiente de trabalho.



Os resultados de 2024 refletem nosso compromisso com a prevenção de riscos e a proteção da saúde dos colaboradores, e reforçam a importância da formação contínua, das inspeções regulares e do monitoramento de condições de trabalho.

Saúde mental

GRI 403-6

Em 2024, ampliamos nossas iniciativas para oferecer suporte psicológico e emocional. As ações incluíram:

- Plantão de acolhimento psicológico gratuito, com até três sessões presenciais ou *on-line*.
- Assistência social para colaboradores que precisem de apoio em momentos de crise.
- Campanhas de conscientização sobre saúde mental por meio de comunicações e bate-papos internos.
- Em dezembro de 2024, próximo ao evento comercial mais importante do ano (o Natal) oferecemos sessões de meditação, para um início de dia mais equilibrado.

Impacto Social Positivo

Na Track&Field, acreditamos no poder do esporte como ferramenta de transformação social. Nosso compromisso com a comunidade é materializado por meio do apoio a iniciativas que incentivam a prática esportiva e a inclusão e que impactam positivamente a vida das pessoas. Por meio de recursos próprios e leis de incentivo (ICMS e IR), apoiamos projetos de responsabilidade social alinhados ao nosso Plano de Sustentabilidade 2025 e à premissa de conectar cada vez mais pessoas a um estilo de vida ativo, saudável e mais sustentável.



Parcerias e projetos sociais de destaque

Instituto Guga Kuerten (IGK)

Desde 2015, somos parceiros do Instituto Guga Kuerten e apoiamos suas iniciativas voltadas para crianças, adolescentes e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social. Em 2024, destacamos o apoio ao IGKDance, que promove oficinas de dança e trabalho em equipe para 30 crianças e adolescentes, de forma a incentivar a expressão artística e a inclusão social.

Hospital de Amor

Desde 2016, contribuímos com o Hospital de Amor, referência nacional no tratamento oncológico. Apoiamos a instituição em sua missão de oferecer atendimento gratuito a milhares de pacientes em diversas regiões do Brasil.

Instituto Esporte & Educação (IEE)

Parceiros desde 2020, apoiamos o Instituto Esporte & Educação, que promove a cultura esportiva em comunidades de baixa renda e capacita professores de Educação Física, de forma a disseminar valores como inclusão, respeito e cidadania.

Associação Santo Agostinho (ASA)

Apoiamos a Associação Santo Agostinho (ASA), organização dedicada à transformação social por meio da educação. A ASA atende crianças, adolescentes e idosos com a oferta de oportunidades de desenvolvimento pessoal e inclusão social, por meio de centros educacionais e programas de assistência.

Projeto de Atletismo de Paraty

Desde 2021, contribuímos para o Projeto de Atletismo de Paraty, que visa democratizar o acesso ao atletismo como instrumento educacional e de inclusão social. O projeto beneficia crianças e adolescentes entre 7 e 18 anos, matriculados na rede pública de ensino, com treinamentos e competições em diversas modalidades do atletismo.

Reciclando com as Latas Mágicas

Apoiamos a peça de teatro que tem como foco o desenvolvimento da consciência ambiental e sustentabilidade para crianças, oferecidas de forma gratuita em teatros, centros culturais, centros de convivência, anfiteatros/ou instituições sem fins lucrativos.

Hurra!

Apoiamos essa organização não governamental que promove a inclusão e o desenvolvimento de crianças e jovens em situação de vulnerabilidade por meio de projetos que combinam educação, cidadania e esporte, oferecendo uma ferramenta para profissionais de educação física das escolas públicas, contribuindo com a educação e a transformação dos alunos.

Centro de Formação Paradesportivo

Apoiamos o Centro de Formação Paradesportivo, iniciativa que incentiva a prática esportiva para pessoas com deficiência intelectual. O projeto oferece treinamento em atletismo, natação e ginástica, a fim de promover qualidade de vida e inclusão por meio do esporte.

Agenda Ambiental

76 Mudanças Climáticas
79 Energia
80 Resíduos
83 Água

Na Track&Field, buscamos compreender e mitigar os impactos ambientais de nossas operações. Nossa atuação inclui a gestão responsável de resíduos, o foco na gestão e compensação das emissões de gases de efeito estufa e a otimização do consumo de energia e água, recursos essenciais para toda a sociedade.



Mudanças Climáticas

GRI 3-3 Ação climática

As mudanças climáticas figuram entre os principais riscos globais e têm impactado diversos setores e a sociedade. Na Track&Field, reconhecemos nossa responsabilidade em relação ao tema e seguimos com o aprimoramento de nossas práticas para dimensionar os impactos e capturar oportunidades sobre o tema.

Realizamos o monitoramento contínuo das emissões de gases de efeito estufa (GEE), por meio do inventário de emissões. Além de englobar as emissões das operações sob nossa gestão direta, os dados das franquias são estimados e incluídos na categoria correspondente do inventário, de forma que tenhamos uma visão abrangente do nosso impacto.

Nosso inventário segue a metodologia do GHG Protocol Corporate Standard e a norma ISO 14064-1, para a conformidade e precisão nos cálculos. As emissões são classificadas em três escopos:

Escopo 1: emissões diretas de fontes controladas pela empresa.

Escopo 2: emissões indiretas associadas à aquisição de energia elétrica.

Escopo 3: outras emissões indiretas ao longo da cadeia de valor.

Em 2024, totalizamos 27.814,04 tCO_2e nos escopos 1, 2 e 3, um aumento de 26% em relação ao exercício anterior. As emissões mais representativas correspondem ao escopo 3, que totalizou 27.652,29 tCO_2e. Isso aconteceu devido ao aumento significativo na oferta de produtos aos nossos clientes, cujo impacto é mensurado na categoria 1, Bens e Serviços Comprados.

Quando comparamos aos resultados de 2023 dessa mesma categoria, tivemos um aumento de 23% nas emissões.

A intensidade das emissões, medida por meio da divisão entre o total emitido e o volume de peças produzido foi de 0,000020 e 0,0034 tCO_2e/peça para os escopos 1 e 2 e escopo 3, respectivamente.

Em linha com o Plano de Sustentabilidade, neutralizamos as emissões de escopos 1 e 2, referentes ao exercício de 2023, que totalizaram 119 tCO_2e por meio da compra de créditos de carbono gerados pelo projeto ESTRE Pedreira Landfill Gás Project, certificado pela UNFCCC.

Demos continuidade ao projeto de entregas *last mile* - fase da cadeia logística em que os produtos são entregues



diretamente ao consumidor final - com veículos de baixa emissão. Em 2024, 14.803 entregas ao cliente foram realizadas com esses veículos em São Paulo, o que representou uma redução de 80% nas emissões de GEE quando comparadas ao cenário em que as mesmas entregas fossem feitas com veículos convencionais. A operação expandiu 150% em relação ao número de entregas comparado ao ano anterior.

Em 2025, desenvolveremos um estudo para estabelecer uma meta de redução das emissões e um plano de descarbonização considerando definições metodológicas de metas baseadas na ciência.



Emissões de GEE por Escopo (em tCO_2e)

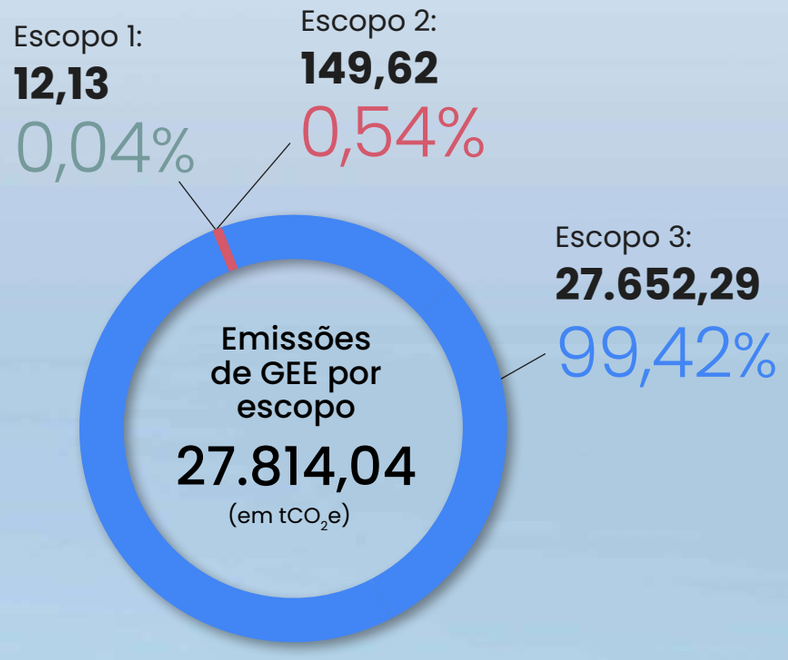
GRI 305-1, 305-2, 305-3

		2022	2023	2024
Escopo 1	Combustão móvel	6,10	10,50	9,15
	Combustão estacionária	1,15	1,32	2,73
	Emissões fugitivas	11,00	0,20	0,25
	Total	**18,25**	**12,02**	**12,13**
Escopo 2	Aquisição de energia elétrica	90,41	106,37	149,62
	Total	**90,41**	**106,37**	**149,62**
Escopo 3	1. Bens e serviços comprados	18.201,54	16.236,56	21.234,26
	2. Bens de capital	1.456,03	1.273,88	1.233,64
	3. Atividades relacionadas com combustíveis e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2	48,24	59,51	72,51
	4. Transporte e distribuição (*upstream*)	148,63	118,99	181,19
	5. Resíduos gerados nas operações	81,98	108,63	128,97
	6. Viagens a negócios	269,48	461,85	360,19
	7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	1.685,88	1.914,18	2.055,41
	9. Transporte e distribuição (*downstream*)	223,52	229,20	299,46
	11. Uso de bens e serviços vendidos	852,93	864,93	1.278,33
	12. Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	371,81	450,47	512,82
	14. Franquias	197,96	221,07	295,51
	Total	**23.538,00**	**21.939,27**	**27.652,29**
Total de emissões de GEE		**23.646,66**	**22.057,64**	**27.814,04**

1. Gases incluídos no cálculo: CO_2, CH_4, N_20.

2. Todas as metodologias são baseadas nas orientações do GHG Protocol. Os fatores de emissão são de fontes de organizações governamentais e não governamentais, incluindo a Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos (EPA), o Departamento de Alimentos do Meio Ambiente e Assuntos Rurais do Reino Unido (DEFRA), Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), EcoInvent, Comprehensive Environmental Data Archive (CEDA), Ferramenta do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHGP), entre outros. Conforme nota técnica do PBGHGP, a partir de 2022 utilizamos o Quinto Relatório de Avaliação do IPCC (AR5) como nossa fonte de potenciais de aquecimento global.

3. As condições de limite organizacional definidas são consistentes com o GHG Protocol de acordo com a "abordagem de controle operacional"



Intensidade de Emissões de GEE (em tCO_2e)

GRI 305-4

	2022	2023	2024
Total de emissões de GEE (tCO_2e) - Escopos 1 e 2	108,66	118,39	161,75
Total de emissões de GEE (tCO_2e) - Escopo 3	23.538,00	21.939,30	27.652,29
Índice de intensidade de emissões de GEE para a organização - Quantidade de produtos disponibilizados (peças)	5.538.214	7.119.131	8.185.137
Intensidade de emissões de GEE Escopo 1 e 2 (tCO_2e/peça)	0,00002	0,000017	0,000020
Intensidade de emissões de GEE Escopo 3 (tCO_2e/peça)	0,0043	0,0031	0,0034

Emissões Biogênicas de GEE por Escopo (em tCO_2e)

GRI 305-1, 305-3

		2022	2023	2024
Escopo 1	Combustão móvel	2,36	2,57	2,24
	Combustão estacionária	0,12	0,16	0,40
	Total	**2,48**	**2,73**	**2,64**
Escopo 3	1. Bens e serviços comprados	5,17	6,55	10,60
	4. Transporte e distribuição (*upstream*)	13,86	13,95	23,42
	6. Viagens a negócios	3,91	0,001	0,00
	7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	191,80	262,64	313,82
	9. Transporte e distribuição (*downstream*)	18,07	21,73	34,49
	Total	**232,81**	**304,87**	**382,33**
Total de Emissões Biogênicas de GEE		**235,29**	**307,60**	**384,97**

Energia

Em 2024, nossas fábricas, lojas próprias, escritório, galpão e centro de distribuição consumiram um total de 2.747,16 MWh de eletricidade, equivalente a 9.889,78 GJ. Nossos geradores utilizaram 1.194 litros de diesel, o que representa um consumo equivalente a 48,99 GJ.

A intensidade energética, medida pela divisão entre o consumo de energia e a metragem das áreas das nossas operações (lojas próprias, centro de distribuição, escritório administrativo, fábricas e galpão), foi de 0,35 GJ/m², uma diminuição de 5% em relação a 2023.

Intensidade Energética

GRI 302-3

	2022	2023	2024
Consumo de energia, em GJ	7.710,60	9.943,60	9.889,78
Área das nossas operações (lojas próprias, CD, escritório administrativo, fábricas e Galpão), em m²	23.405,60	26.725,30	27.966,00
Intensidade Energética, em GJ/m²	**0,33**	**0,37**	**0,35**

Consumo de energia dentro da organização (em GJ)

GRI 302-1

Unidade	2022			2023			2024		
	Eletricidade	Diesel	Total	Eletricidade	Diesel	Total	Eletricidade	Diesel	Total
TFLog	367,30	8,20	**375,50**	357,90	9,80	**367,70**	402,91	7,75	**410,66**
JK	247,32	–	**247,40**	363,50	-	**363,50**	441,29	–	**441,29**
Fábricas	1.560,80	11,70	**1.572,50**	3.075,70	13,20	**3.088,90**	3.511,57	41,24	**3.552,81**
Lojas próprias	5.535,00	–	**5.535,00**	6.122,20	-	**6.122,20**	5.469,54	–	**5.469,54**
Galpão	–	–	–	24,30	-	**24,30**	64,47	–	**64,47**
Total	**7.710,50**	**19,90**	**7.730,40**	**9.943,60**	**23,00**	**9.966,60**	**9.889,78**	**48,99**[1]	**9.938,77**

Nota: Para uma análise mais precisa, utilizamos fatores de conversão específicos: 3,6 GJ para cada 1 MWh de eletricidade e 41,03064 GJ para cada 1 m³ de diesel. Esses fatores nos auxiliam na quantificação do consumo energético, com base em padrões internacionais.

1. O aumento significativo no consumo de diesel se deu como consequência dos casos de falta de energia durante o ano e, com isso, foi necesário abastecer o gerador mais vezes para mantê-lo em funcionamento, quando comparado ao ciclo anterior.





Resíduos

GRI 3-3 Resíduos sólidos

Em 2024, avançamos na implementação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) em nossas operações, em linha com nossos compromissos previstos no Plano de Sustentabilidade. O PGRS abrange todas as nossas unidades de negócio e compreende uma abordagem integrada para a gestão de resíduos com foco em reduzir impactos ambientais.

No desenvolvimento do PGRS, mapeamos 41 tipos de resíduos, dos quais 33 foram classificados como não perigosos e oito como perigosos. Com base nesse levantamento, estruturamos um plano de ação para implementação de melhorias no gerenciamento de resíduos, contemplando fábricas, sede administrativa, centros de distribuição e o galpão da TFSports, com ações específicas para cada unidade.

GRI 306-1, 306-2

Em 2024, quantificamos a geração de um total de 194,70 toneladas de resíduos. Deste total, 167,49 toneladas foram destinadas para reciclagem.

No início de 2025, buscamos aprimorar a gestão e quantificação dos resíduos gerados no escritório administrativo JK, no galpão TFSports e os resíduos administrativos da fábrica do Ipiranga. Adotamos uma metodologia de pesagem nas unidades para encontrar o valor médio em quilos para cada tipo de saco de resíduos (orgânico e reciclável). A partir desse índice e da contabilização do número de sacos de resíduos gerados, foi possível estimar em toneladas o volume de resíduos.

Resíduos gerados (em ton.)[1]

GRI 306-3

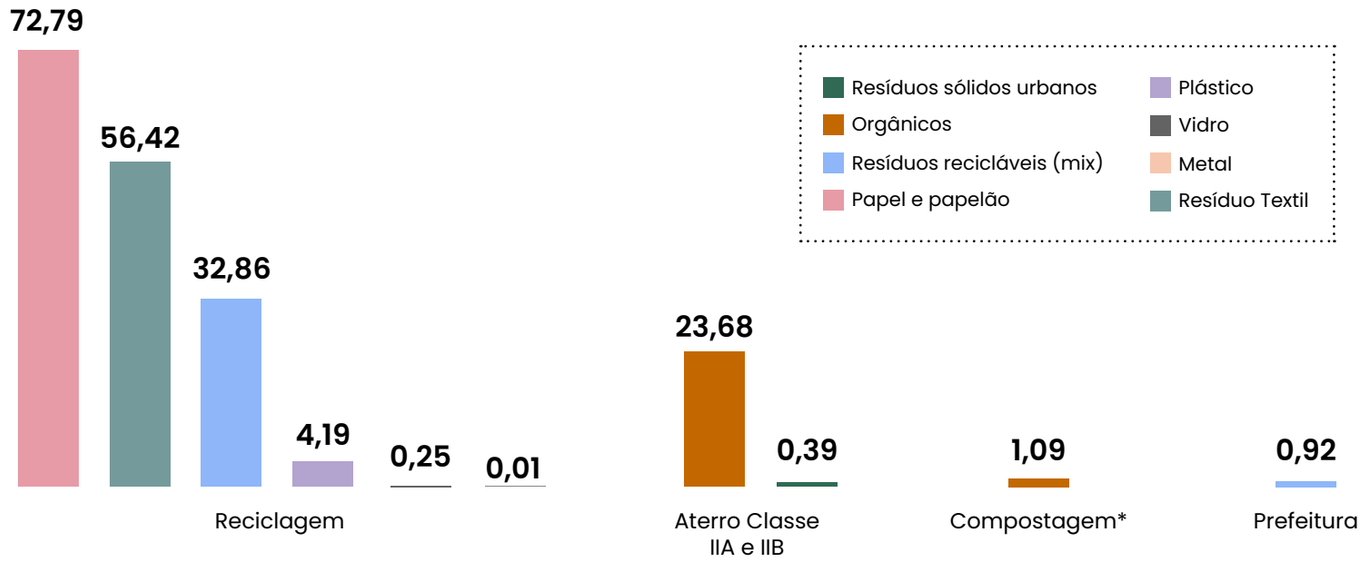
	2024
Resíduos perigosos	2,11
Resíduos não perigosos	192,60
Peso total de resíduos gerados	194,70

1. Informações históricas não disponíveis por ausência de dados em períodos anteriores.

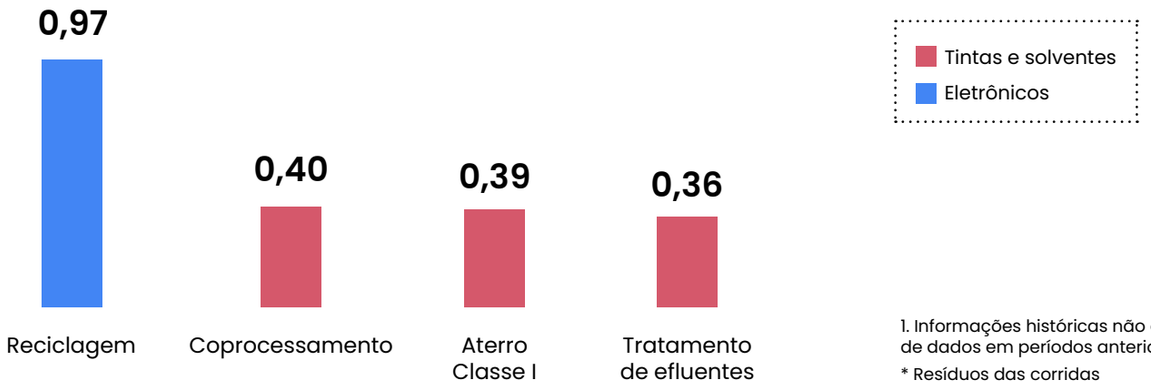
Resíduos por Categoria e Destinação[1]

GRI 306-4, 306-5

Resíduos não perigosos (em ton.)

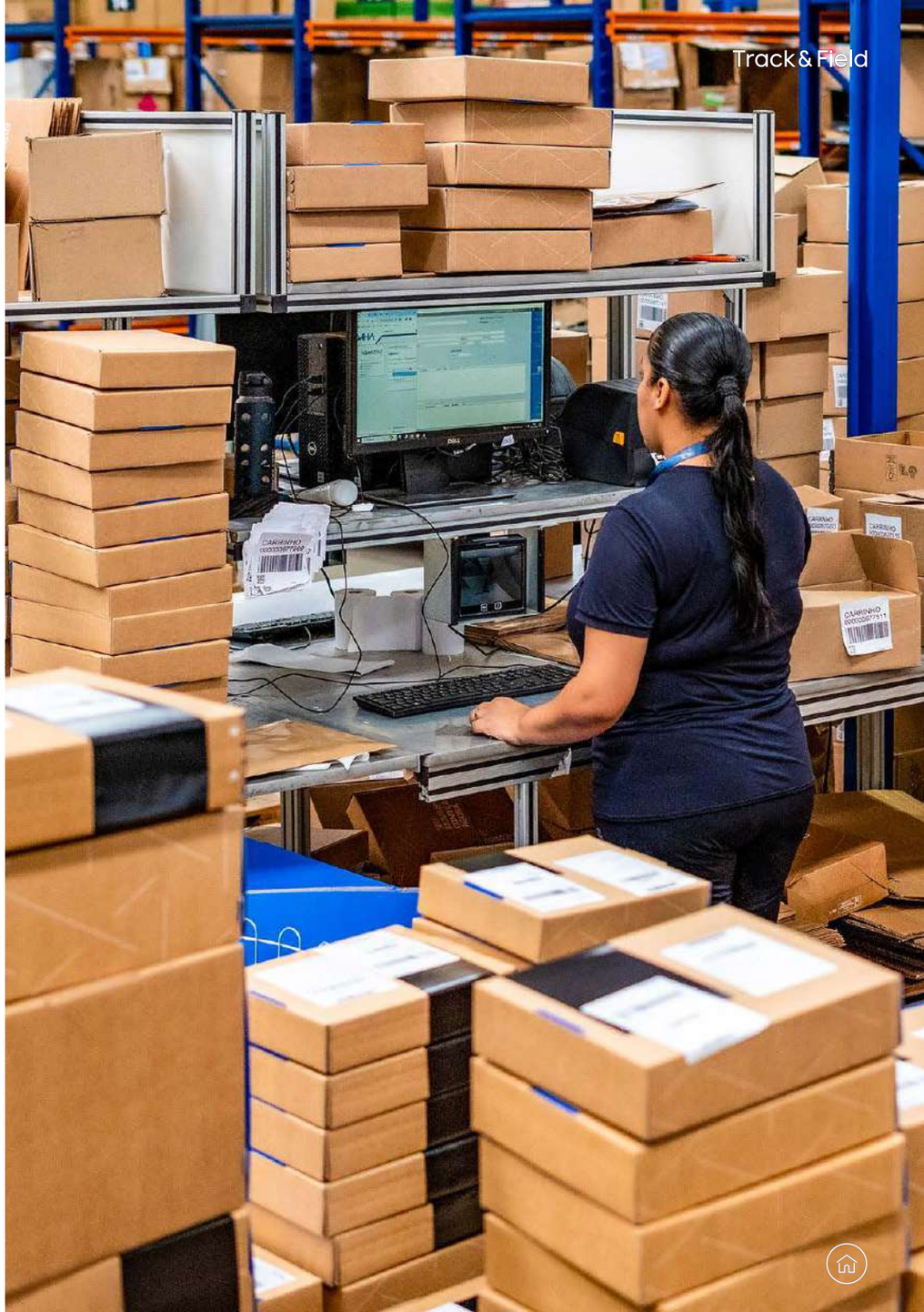


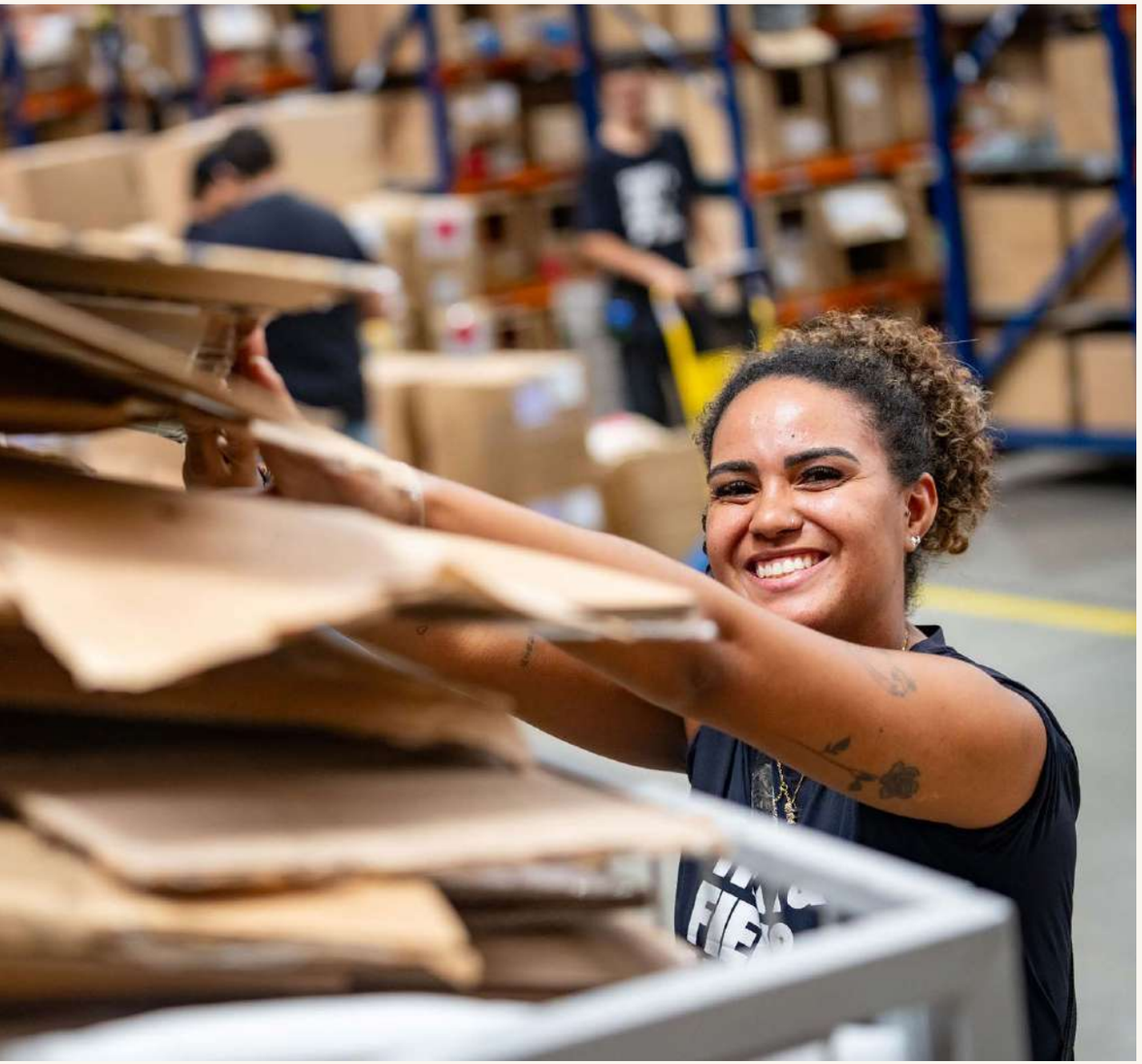
Resíduos perigosos (em ton.)



1. Informações históricas não disponíveis por ausência de dados em períodos anteriores.

* Resíduos das corridas





Iniciativas para gestão de resíduos

Entre as ações realizadas para mitigação de impactos na frente de resíduos, vale destacar que compensamos ambientalmente as embalagens de plástico e papel distribuídas. Em 2024, 105,9 toneladas foram compensadas (91,5 toneladas de papel e 14,4 toneladas de plástico), referentes à distribuição em 2023. GRI 301-3

Em nossos processos produtivos, priorizamos a redução na fonte, reaproveitamento e reciclagem. Sempre que possível, adotamos medidas para minimizar a geração de resíduos e buscamos parceiros especializados para destinação correta.

Como iniciativa permanente, o Santander Track&Field Run Series mantém o fornecimento de água para os atletas em latas de alumínio 100% recicláveis. Em parceria com um fornecedor externo, realizamos um piloto para separação e a destinação adequada dos resíduos de seis etapas na cidade de São Paulo (Pompeia, Plaza Sul-Jd. Botanico, JK Iguatemi II, Higienópolis Night, Farol Santander, JK Iguatemi III). Após os eventos, foi feita a triagem dos materiais coletados para garantir a destinação correta dos resíduos. Foram destinados 2,462t para reciclagem, 1,089t para compostagem e 0,391t de rejeitos para aterro.

Realizamos a reutilização de caixas de papelão no nosso centro de distribuição. Após o processo de seleção de produtos, as caixas são desmontadas, limpas e enviadas para nossa unidade do Ipiranga, onde são reutilizadas para o transporte de produtos acabados de volta ao centro de distribuição. Esse processo reduz o desperdício e otimiza recursos. Em 2024, mais de 14 mil caixas foram reaproveitadas. GRI 301-3

Buscamos a otimização do uso de tecidos para garantir o máximo aproveitamento dos materiais e, consequentemente, reduzir os resíduos gerados. Na etapa de corte esses resíduos são indentificados, armazenados e destinados a parceiros especializados em reciclagem.

Implementamos a coleta seletiva nos escritórios e unidades de produção, fortalecendo nosso compromisso com a gestão responsável de resíduos. A iniciativa está alinhada às melhorias contínuas do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), promovendo a destinação adequada dos materiais recicláveis e contribuindo para a redução de impactos ambientais.

Água

GRI 303-1, 3-3 Gestão da água

Embora nossas atividades não sejam intensivas no uso de água, sabemos que esse é um ponto relevante para o segmento. Em nossas operações, a água é utilizada principalmente para higienização das instalações e consumo humano.

Em 2024, o consumo total de água foi de 3,7 megalitros, uma redução de 5% em relação a 2023, ou cerca de 200 mil litros.

Consumo total de água
(em megalitros)

GRI 303-5

2022	2023	2024
1,9	3,9	3,7

1. Não temos consumo de água em áreas de estresse hídrico.

2. Foi considerado o consumo da unidade localizada no bairro do Ipiranga, somada às lojas da Oscar Freire e Cristiano Viana. As demais unidades (escritório corporativo, centro de distribuição, fábrica de Joinville e lojas próprias) estão localizadas em condomínios comerciais e shoppings, e a companhia não gerencia os dados diretamente.





Chegada

85 Temas Materiais
88 Sumário de Conteúdo GRI
95 Sumário de Conteúdo do SASB
96 Relatório de Asseguração Limitada

Temas Materiais

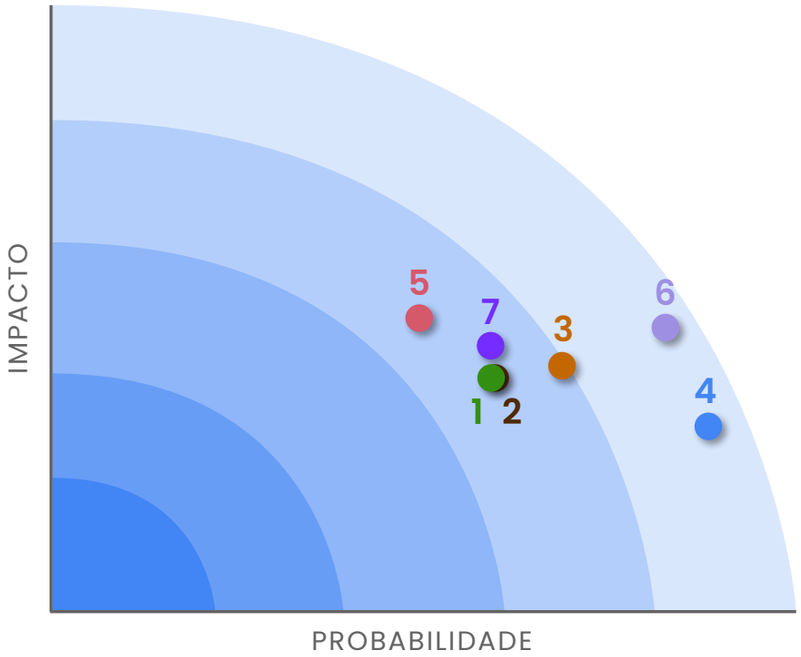
GRI 3-1

Para manter nossa estratégia alinhada aos desafios e oportunidades do setor, realizamos um processo de levantamento de temas materiais, de forma a identificar os aspectos socioambientais mais relevantes para o negócio e para nossas partes interessadas.

Em 2021, mapeamos esses temas a partir da análise de relatórios setoriais, estudos acerca de tendências em sustentabilidade, sugestões de *stakeholders* e *benchmarkings* com empresas globais do segmento de moda esportiva. Com base nesse estudo, foram mapeados sete temas, que foram priorizados e validados pela Diretoria, pelo Comitê de Sustentabilidade e pelo Conselho de Administração.

Em 2022, revisitamos nossa análise de materialidade para incorporar a perspectiva de impacto dos negócios e para os negócios, de forma a garantir melhor alinhamento de nossas ações em relação às expectativas do mercado e às melhores práticas em sustentabilidade.

Matriz de Materialidade



Temas materiais:

1. Ecodesign de produtos

2. Ação climática

3. Gestão de água

4. Resíduos sólidos

5. Gestão da cadeia de fornecimento

6. Qualidade de vida dos colaboradores

7. Cliente no centro

Temas materiais

GRI 3-2

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

TEMA	ESCOPO	LIMITE DO IMPACTO	DIVULGAÇÕES RELACIONADAS	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) RELACIONADOS
Qualidade de vida dos colaboradores	Promoção da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, o que inclui a garantia das condições de trabalho adequadas, ações voltadas para a criação de um ambiente seguro e saudável; liberdade de associação coletiva; e remuneração digna, justa e equitativa.	Colaboradores	GRI 401: Emprego 2016; GRI 402: Relações de Trabalho 2016; GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018; GRI 406: Não Discriminação 2016; GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	
Cliente no centro	Promover a melhor experiência para os clientes em todos os pontos de contato com a marca, garantindo altos índices de satisfação, além de adotar medidas de proteção de dados com o objetivo de evitar vazamentos.	Cliente	GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso: A Track&Field reportou em conformidade com as Normas GRI para o período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1: GRI 1: Fundamentos 2021.

Norma setorial GRI aplicável: Não se aplica.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-1** Detalhes da organização	Págs. 4, 14			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Págs. 4, 14			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Págs. 4, 97			
	2-4 Reformulações de informações	Pág. 63			
	2-5 Verificação externa	Pág. 97			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Págs. 14, 17, 20, 25 a 28, 38			
	2-7 Empregados	Págs. 58, 59			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 58			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Págs. 40, 41			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 41			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 41			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 41, 49			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 41			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Págs. 4, 97			
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 45			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-16** Comunicação de preocupações cruciais	Eventuais preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração por meio das reuniões periódicas com os comitês de assessoramento e com a Diretoria Executiva. Em 2024, não foi reportada qualquer situação significativa.			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 41			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 43			
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 43			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 43			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A razão entre a maior remuneração individual e a mediana da remuneração individual dos empregados da Companhia é 59,96. Para cálculo da mediana, considera-se apenas empregados que trabalharam 12 meses ao longo do exercício de 2024.			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 5, 6			
	2-23 Compromissos de política	Pág. 44			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 44			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Págs. 44, 46, 48			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Págs. 44, 48			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-27** Conformidade com leis e regulamentos	Durante o ano de 2024, não foram registrados casos de não conformidade com leis e regulamentos. Também não houve ocorrências de multas ou sanções não monetárias significativas ao longo do ano. Para determinar o critério de relevância de multas e sanções, levamos em consideração tanto a representatividade sobre o faturamento quanto o possível impacto em nossa reputação.			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-28** Participação em associações	Não participamos de associações setoriais.			
	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	Págs. 17, 20, 48, 58			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 60			
Temas Materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-1** Processo de definição de temas materiais	Pág. 85			
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 86			
Tema material: **Ecodesign de produtos**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	Págs. 47, 76			
GRI 301: Materiais 2016	**301-1** Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pág. 23			
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Pág. 24			
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	Pág. 82			
Tema material: **Ação climática**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais				
GRI 302: Energia 2016	**302-1** Consumo de energia dentro da organização	Pág. 79			
	302-3 Intensidade energética	Pág. 79			
	302-4 Redução do consumo de energia	27,83 GJ de redução no consumo de energia de 2023 para 2024.			
GRI 305: Emissões 2016	**305-1** Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Págs. 77, 78			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 305: Emissões 2016	**305-2** Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 77			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Págs. 77, 78			
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 78			
Tema material: **Gestão da água**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	Pág. 83			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	**303-1** Interações com a água como um recurso compartilhado	Pág. 83			
	303-5 Consumo de água	Pág. 83			
Tema material: **Resíduos sólidos**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	Pág. 80			
GRI 306: Resíduos 2020	**306-1** Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 80			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 80			
	306-3 Resíduos gerados	Pág. 80			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 81			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Pág. 81			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Tema material: **Gestão da cadeia de fornecimento**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	Pág. 25			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	**204-1** Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 25			
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	**407-1** Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Pág. 60			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	**408-1** Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 60			
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	**409-1** Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Pág. 60			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	**414-1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 26			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 26			
Tema material: **Qualidade de vida dos colaboradores**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	Págs. 57, 60, 71			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 401: Emprego 2016	**401-1** Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 69			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 65			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Pág. 63			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	**402-1** Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Não há um prazo mínimo estipulado.			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	**403-1** Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 71			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 71			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. 71			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 72			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 71			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 72			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	**403-7** Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 71			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 71			
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 72			
	403-10 Doenças profissionais	Pág. 72			

GRI STANDARD	CONTEÚDO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 406: Não Discriminação 2016	**406-1** Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 44			
Tema material: **Cliente no centro**					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais				
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	**418-1** Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Foi identificado um incidente em 2024. Ao identificar o incidente, comunicamos a ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados e os clientes da TFSports. O ambiente associado ao incidente era utilizado única e exclusivamente para testes na TFSports.			
Outras divulgações não materiais					
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	**201-1** Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 54			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	**201-2** Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 47			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	**404-2** Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Págs. 66, 67, 68			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 70			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	**405-1** Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. 42, 59, 60, 61, 64			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 64			

Sumário de Conteúdo do SASB

STANDARD	CONTEÚDO	UNIDADE DE MEDIDA	RESPOSTA
Tópicos e métricas contábeis para divulgação de sustentabilidade | Setor: Bens de consumo | Indústria: Vestuário, acessórios e calçados			
Percentual de (1) instalações de fornecedores do Nível 1 e (2) instalações de fornecedores além do Nível 1 que foram auditadas conforme um código de conduta laboral, (3) percentual de auditorias totais realizadas por um auditor terceirizado	CG-AA-430b.1	Percentual (%)	Pág. 26
(1) Taxa de não conformidade prioritária e (2) taxa de ação corretiva associada para auditorias do código de conduta trabalhista dos fornecedores	CG-AA-430b.2	Taxa	Pág. 26
Descrição dos maiores riscos (1) trabalhistas e (2) ambientais, de saúde e segurança na cadeia de suprimentos	CG-AA-430b.3	N/A	Pág. 26
Número de (1) fornecedores de Nível 1 e (2) fornecedores além do Nível 1	CG-AA-000.A	Número	Pág. 26

Relatório de Asseguração Limitada

Deloitte.

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

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

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL DE 2024

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

Introdução

Fomos contratados pela Track & Field CO S.A. ("Track and Field" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relatório Anual de 2024" da Companhia, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual de 2024, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Track and Field

A Administração da Track and Field é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual de 2024.
- Preparar as informações em conformidade com os critérios e as diretrizes da "Global Reporting Initiative - GRI" e com base nos critérios e nas diretrizes do "Sustainability Accounting Standards Board - SASB".
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual de 2024, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de 2024, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CT 03/2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, e com base na norma brasileira NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - "Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information", emitida pelo "International Auditing and Assurance Standards Board - IAASB". Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

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

A Deloitte é líder global de auditoria, consultoria empresarial, assessoria financeira, gestão de riscos, consultoria tributária e serviços correlatos. Nossa rede global de firmas-membro e entidades relacionadas, presente em mais de 150 países e territórios (coletivamente, a "organização Deloitte"), atende a quatro de cada cinco organizações listadas pela Fortune Global 500®. Saiba como os cerca de 460.000 profissionais da Deloitte impactam positivamente seus clientes em www.deloitte.com.

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de 2024, tomadas em conjunto, estejam livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a norma brasileira NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente em indagações à Administração da Track and Field e a outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como na aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual de 2024, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, à materialidade e à apresentação das informações contidas no Relatório Anual de 2024, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual de 2024, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual de 2024.

b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações aos gestores responsáveis pela elaboração das informações.

c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Anual de 2024.

d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou com os registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da "Global Reporting Initiative - GRI" e do "Sustainability Accounting Standards Board - SASB" aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório Anual de 2024.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual de 2024. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores nem em relação a projeções futuras e metas.

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI e do SASB e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI e SASB).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de 2024, para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 da Track and Field, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com os critérios e as diretrizes da GRI e do SASB.

São Paulo, 29 de maio de 2025

Deloitte Touche Tohmatsu

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

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

2025SP041383

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Expediente

GRI 2-3, GRI 2-5

Agradecimentos

A colaboração e o comprometimento das equipes da Track&Field e TFSports foram fundamentais para a construção deste Relatório Anual. Graças à dedicação e ao talento de cada membro do nosso time, conseguimos compartilhar as conquistas, aprendizados e desafios que marcaram 2024. Nosso sincero agradecimento a todas as pessoas que fizeram parte desta jornada.

Também expressamos nossa gratidão ao Comitê de Sustentabilidade, Comitê de Auditoria, Diretoria Executiva e Conselho de Administração pela validação deste conteúdo. GRI 2-14

COORDENAÇÃO
Time de Sustentabilidade T&F

CONSULTORIA, CONTEÚDO E DESIGN
Walk4Good

FOTOGRAFIAS
Acervo interno

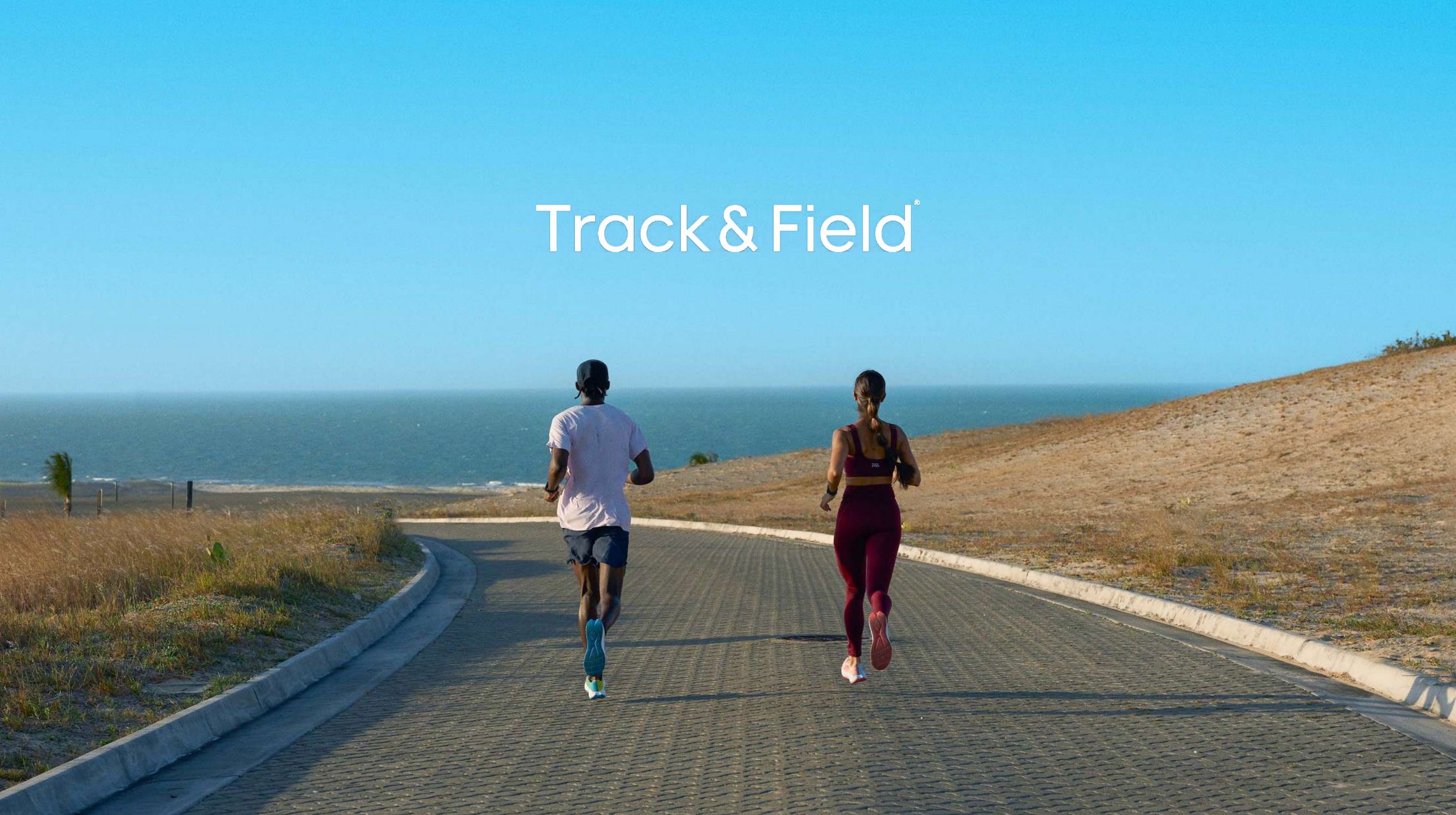
ASSEGURAÇÃO LIMITADA
Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.

Informações Corporativas

GRI 2-1, GRI 2-3

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

CONTATO
Para mais informações sobre os conteúdos deste Relatório, acesse o site ou entre em contato pelo e-mail: sustentabilidade@tf.com.br


Track & Field®