

CYRELA	Área de Compliance	Código:	PLCOMP03
	Política de Regras de Consequências	Data:	30/06/2022

1. Objetivo

Estabelecer critérios para aplicação de regras de consequências em razão do descumprimento do Código de Conduta do Grupo Cyrela, das políticas, dos procedimentos internos ou da legislação aplicável.

2. Abrangência

Aplicável a todos os colaboradores e administradores do Grupo Cyrela.

3. Responsabilidades

3.1. Comitê de Conduta

- Aprovar esta política, bem como apoiar a sua efetiva implementação.
- Deliberar sobre as regras de consequência a serem aplicadas em cada caso;
- Autorizar a comunicação do resultado da apuração a outros colaboradores e, eventualmente, a outras entidades, resguardando a confidencialidade dos denunciadores e denunciados;
- Acionar as áreas Jurídica e Recursos Humanos sempre quando necessário para auxiliar no processo de decisão de aplicação das regras de consequência;
- Avaliar e determinar a necessidade de implementação de plano de ações de remediação para mitigar o risco de reincidência da falta disciplinar, pelo mesmo ou por outros indivíduos.

3.2. Compliance

- Assegurar que todas as regras de consequências executadas estejam registradas no Canal de Denúncias e sejam formalizadas ao Comitê de Conduta;
- Revisar periodicamente esta Política visando sua efetiva aplicabilidade e submeter o documento para aprovação.

3.3. Jurídico

- Orientar o Comitê de Conduta com relação a questões trabalhistas;
- Auxiliar na aplicação das regras de consequência que necessitem de análise jurídica, cujo teor envolva atos ilícitos previstos na legislação vigente, de qualquer natureza.

3.4. Recursos humanos

- Conduzir a aplicação da regra de consequência deliberada pelo Comitê de Conduta;
- Após a comunicação ao colaborador sobre a penalidade que lhe será aplicada, registrar em ficha/prontuário a penalidade a ele imputada e os motivos que justificaram a decisão;
- Acompanhar e assegurar que os colaboradores não sofram qualquer tipo de retaliação.

4.6 Colaboradores

- Cumprir com os dispostos previstos nesta política, bem como as demais regras e políticas vigentes na Cyrela;
- Reportar ao Canal de Denúncias os casos de desvios de condutas contidas nesta Política e demais políticas vigentes da empresa.

4. Diretrizes

A Cyrela possui o seu Código de Conduta e um conjunto de Políticas, disponíveis no portal Cyrela Integridade, disponível em <http://integridade.cyrela.com.br/> que têm como objetivo de nortear as ações e comportamentos dos colaboradores no relacionamento com os diversos públicos.

Todos os casos de desvios de conduta tratados nesta política devem ser comunicados via Canal de Ética, disponível no seguinte caminho: <https://contatoseguro.com.br/cyrela> ou pelo telefone: 0800 648 6308.

CYRELA	Área de Compliance	Código:	PLCOMP03
	Política de Regras de Consequências	Data:	30/06/2022

5. Proteções

A Cyrela deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucionais contra eventuais tentativas de represália aos relatores de boa-fé, conforme o seu Código de Conduta, gestores, colaboradores do time de Recursos Humanos, Jurídico Trabalhista, Cível e Criminal, ou Compliance no exercício de suas funções. Represália a denunciante, testemunhas, ou qualquer pessoa da Companhia deve ser tratada como uma infração grave, merecedora de medida disciplinar exemplar.

A aplicação de qualquer tipo de Regra de Consequência deve ser realizada de forma respeitosa e privada, sem a exposição do colaborador a nenhum tipo de constrangimento.

6. Tipos de infrações e regras de consequências correspondentes

A aplicação das consequências observará a tabela a seguir:

Grau da infração	Descrição da infração	Medidas disciplinares aplicáveis	Ação a ser tomada
Leve	Falhas que não interferem no alcance dos objetivos da Companhia, comportamento inadequado com colegas ou clientes.	Advertência Verbal	Notificação oral pelo gestor ou RH esclarecendo a infração cometida e a conduta que se esperava do colaborador.
Moderada	Reincidência de infrações leves, descumprimentos de procedimentos internos, erros com potencial de ameaçar a segurança ou os resultados da Companhia.	Advertência Escrita	Notificação por escrito pelo gestor ou RH esclarecendo a infração cometida e a conduta que se esperava do colaborador.
Grave	Reincidência de infrações moderadas, descumprimentos do código de conduta, erros com significativo impacto para a segurança ou resultados da Companhia.	Suspensão temporária ou rescisão do contrato de trabalho.	Notificação de afastamento por escrito, podendo ou não haver consequência financeira.
Gravíssima	Reincidência de infrações moderadas ou graves, descumprimentos de leis.	Rescisão do contrato de trabalho e abertura de processo judicial formal.	Rescisão do contrato de trabalho, com justa causa.

É determinante que as Regras de Consequência sejam aplicadas imediatamente após o acontecimento ou constatação/apuração da falta disciplinar, a fim de diminuir a reincidência.

Para parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e clientes do Grupo Cyrela, a regra aplicável é a rescisão contratual, podendo ainda a Companhia buscar meios legais para ser ressarcida de eventuais danos causados pela infração cometida por terceiro.

Em casos de omissão intencional ou falta de providências para mitigar irregularidades, os gestores de colaboradores infratores também podem sofrer medidas disciplinares. Nestes casos, a regra de consequência aplicável deverá ser igual ou um nível acima da regra recomendada para o colaborador infrator.

Poderão ser aplicadas regras de consequências para colaboradores que tenham feito alegações comprovadamente verificadas como falsas e relatadas de má-fé.

O Comitê de Conduta também poderá deliberar sobre o afastamento por cautela de membros da alta direção suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude contra a administração pública.

Em caso de reincidência de um colaborador numa mesma infração, a regra de consequência aplicável deverá ser no mínimo, um nível acima da regra anteriormente aplicada.

CYRELA	Área de Compliance	Código:	PLCOMP03
	Política de Regras de Consequências	Data:	30/06/2022

7. Recusa do empregado em receber a medida disciplinar

Nos casos em que o funcionário se recusar a assinar a medida disciplinar, quem está aplicando a medida deve ler o documento na presença de 2 (duas) testemunhas, que deverão assinar o documento. Uma via assinada pelas testemunhas e pela Cyrela deve ser entregue ao colaborador.

Se o colaborador estiver impossibilitado de comparecer para tomar ciência do comunicado, esta deve ocorrer por meio de notificação extrajudicial com aviso de recebimento, devendo constar o texto integral do comunicado ao que o colaborador deveria assinar se pudesse comparecer.

Em casos de dúvidas, recomenda-se a revisão pelo Jurídico Trabalhista.

8. Reporte para autoridades

Na necessidade de comunicação, após determinação do Comitê de Conduta que a denúncia deverá ser encaminhada a autoridade competente, a área Jurídica definirá os tramites legais e caberá à área de Compliance e/ou outro responsável definido pelo Comitê de Conduta fornecer as informações solicitadas.

O Jurídico fará o acompanhamento do processo e deverá reportar ao Comitê de Conduta qualquer modificação no status do mesmo.

9. Referências

- Código de Conduta;
- PLCOMP01–Política do Canal de Denúncias.

10. Prazo

Esta política tem validade a partir da data de sua publicação, podendo ser alterado a qualquer tempo e critério pela área de Compliance, que deverá submeter as alterações para análise do Comitê de Conduta.

11. Histórico de mudanças (Somente uso interno)

Revisão	Descrição	Data
2.0	Inclusão dos itens “Proteções”, “Tipos de infrações e regras de consequências correspondentes”, “Recusa do empregado em receber a medida disciplinar” e “Reporte para autoridades”.	30/06/2022
1.0	- Elaboração da PLCOMP03 – Política de Regras de Consequências	05/10/2020

São Paulo, 30 de junho de 2022.

Raphael Horn
Co-presidente

Rafaela Carvalho
Dir. Jurídica



SELLER

