

Política de Regras de Consequências

Departamento	Data de atualização	Código
Compliance	04/09/2023	GRCPL05

Sumário

1. Pontos Importantes	3
2. Objetivo.....	4
3. Abrangência.....	4
4. Atribuições e Responsabilidades.....	4
4.1. Diretoria Executiva	4
4.2. Comitê de Conduta.....	4
4.3. Compliance	5
4.4. Departamento Jurídico	5
4.5. Pessoas e Performance	5
4.6. Colaboradores	6
5. Diretrizes.....	6
6. Proteções	6
7. Tipos de Infrações e Regras de Consequências Correspondentes.....	6
7.1. Denunciante de má-fé	8
8. Regras de Consequências para Infrações específicas	8
8.1. Assédio sexual e Discriminação	8
8.2. Assédio Moral	8
9. Regras de Consequências para Terceiros.....	9
10. Reincidência.....	9
11. Aplicação da Medida Disciplinar	9
12. Recusa do colaborador em receber a Medida Disciplinar.....	9

13.	Reporte para autoridades	10
14.	Referências	10
15.	Prazo	10
16.	Histórico de mudanças	10

1. Pontos Importantes

A seguir apresentamos o resumo das principais orientações contidas nesta Política. Porém, a leitura integral da Política é necessária.



O que fazer

- Fornecer informações necessárias para os esclarecimentos dos fatos;
- Contribuir no que for necessário com a Área de Compliance para que possam tratar as investigações internas e aplicar as Medidas Disciplinares.



O que não fazer

- Omitir atos de descumprimento a esta Política e os normativos relacionados;
- Compartilhar informações sigilosas relacionadas a denúncia ou a aplicação das Medidas Disciplinares.

2. Objetivo

O objetivo desta Política é estabelecer critérios para aplicação de Medidas Disciplinares em razão do descumprimento do Código de Conduta do Grupo Cyrela, das Políticas, dos procedimentos internos ou da legislação aplicável.

3. Abrangência

Aplicável a todos os relacionamentos internos e externos do Grupo Cyrela, o que inclui as pessoas físicas e jurídicas:

- a) Colaboradores, indistintamente (independente de nível hierárquico e/ou posição de liderança);
- b) Administradores;
- c) Parceiros de negócios, prestadores de serviços, Fornecedores, corretores associados, clientes e qualquer Terceiro que possua relacionamento com o Grupo Cyrela;
- d) Os indivíduos que, de qualquer forma, representem os profissionais e colaboradores mencionados acima.

4. Atribuições e Responsabilidades

4.1. Diretoria Executiva

- a) No mínimo 2 (dois) diretores executivos devem aprovar esta Política;
- b) Ter ciência, quando necessário, dos procedimentos de investigação interna e apoiar as áreas envolvidas na investigação;
- c) Conscientizar os liderados e dar o exemplo quando ao cumprimento das diretrizes dessa Política.

4.2. Comitê de Conduta

- a) Apoiar a efetiva implementação desta Política;
- b) Deliberar sobre Medidas Disciplinares a serem aplicadas em cada caso;
- c) Acionar as áreas Jurídica e de Pessoas e Performance sempre quando necessário para auxiliar no processo de decisão de aplicação das Medidas Disciplinares;

- d) 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
- e) Reportar periodicamente ao CA.

4.3. Compliance

- a) Acionar o Comitê de Conduta ao final de cada investigação que necessitar da deliberação sobre a aplicação de Medidas Disciplinares;
- b) Assegurar que todas as Medidas Disciplinares executadas estejam registradas no Canal de Denúncias e sejam formalizadas ao Comitê de Conduta;
- c) Revisar periodicamente esta Política visando sua efetiva aplicabilidade e submeter o documento para aprovação;
- d) Acompanhar e assegurar, junto a área de Pessoas e Performance, que os colaboradores não sofram qualquer tipo de retaliação.

4.4. Departamento Jurídico

- a) Orientar o Comitê de Conduta com relação a questões trabalhistas perante a aplicação de Medidas Disciplinares;
- b) Auxiliar na aplicação de Medidas Disciplinares que necessitem de análise jurídica, cujo teor envolva atos ilícitos de qualquer natureza previstos na legislação vigente.

4.5. Pessoas e Performance

- a) Conduzir a aplicação de Medidas Disciplinares deliberadas pelo Comitê de Conduta;
- b) 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, sendo vedada qualquer registro na carteira de trabalho profissional;
- c) Enviar ao Compliance o registro/cópia de penalidade para que seja incluído no Canal de Denúncias;
- d) Acompanhar e assegurar, junto com o Compliance, que os colaboradores não sofram qualquer tipo de retaliação;
- e) Realizar acompanhamento periódico com os denunciados que sofrerem Medida Disciplinar.

4.6. Colaboradores

- a) Cumprir disposto nesta Política, bem como as demais regras e Políticas vigentes do Grupo Cyrela;
- b) Reportar ao Canal de Denúncias os casos de desvios de Condutas contidas nesta Política e demais políticas vigentes do Grupo Cyrela.

5. Diretrizes

O Grupo Cyrela possui o seu Código de Conduta e um conjunto de Políticas, disponíveis no [Portal de Integridade](#), que têm o 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 Denúncias, disponível em:



<https://contatoseguro.com.br/cyrela>



0800-648-6308

6. Proteções

O Grupo Cyrela deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucionais contra eventuais tentativas de represália ou retaliação aos denunciantes de boa-fé, gestores, colaboradores da área de Pessoas e Performance, Jurídico Trabalhista, Cível e Criminal, ou Compliance no exercício de suas funções.

Represálias ou retaliações serão tratadas como infração grave e, mediante a aprovação do Comitê de Conduta, será cabível a aplicação de qualquer tipo de Medidas Disciplinares, que deverá ser aplicada de forma respeitosa e privada, sem a exposição do colaborador a nenhum tipo de constrangimento.

7. Tipos de Infrações e Regras de Consequências

Correspondentes

A aplicação de Medidas Disciplinares observará a tabela a seguir:

Grau da infração	Descrição da infração	Medidas Disciplinares aplicáveis	Ação a ser tomada
Leve	<ul style="list-style-type: none"> Falhas que não interferem no alcance dos objetivos da Companhia Comportamento inadequado com colegas ou clientes 	Advertência verbal	Notificação verbal pelo gestor e área de Pessoas e Performance, esclarecendo a infração cometida e a conduta que se esperava do colaborador
Moderada	<ul style="list-style-type: none"> 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 e área de Pessoas e Performance, esclarecendo a infração cometida e a Conduta que se esperava do colaborador
Grave	<ul style="list-style-type: none"> 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. Ou rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.
Gravíssima	<ul style="list-style-type: none"> 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 e demais consequências

O Comitê de Conduta também poderá deliberar sobre medidas alternativas, como treinamentos, mentorias e etc.

Se houver a suspeita de envolvimento de membros da alta direção em atos de corrupção e fraude contra a administração pública, o Comitê de Conduta também poderá deliberar sobre o afastamento por cautela destes membros.

Em casos de omissão intencional ou falta de providências para mitigar irregularidades, os gestores dos infratores também poderão sofrer Medidas Disciplinares. Nestes casos, a Medida Disciplinar aplicável deverá ser igual ou um nível acima da regra recomendada para o infrator.

7.1. Denunciante de má-fé

Poderão ser aplicadas Medidas Disciplinares para os denunciante que tenham feito alegações comprovadas e verificadas como falsas e relatadas de má-fé, desde que seja possível identificá-lo.

8. Regras de Consequências para Infrações específicas

8.1. Assédio sexual e Discriminação

As infrações de assédio sexual e discriminação serão consideradas como grave. Para os casos em que foi comprovado que houve assédio sexual ou discriminação poderão ser aplicadas as seguintes Medidas Disciplinares:

- a) Advertência escrita e treinamento;
- b) Suspensão;
- c) Rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa, a depender do caso;
- d) Consequência judiciais, se aplicável.

8.2. Assédio Moral

A infração de assédio moral será considerada como grave. Para os casos em que foi comprovado que houve assédio moral poderão ser aplicadas as seguintes Medidas Disciplinares:

- a) Advertência verbal;
- b) Advertência escrita;
- c) Acompanhamento periódico com a área de Pessoas e Performance;

- d) Treinamento;
- e) Suspensão;
- f) Rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa, a depender do caso;
- g) Consequência judiciais, se aplicável.

9. Regras de Consequências para Terceiros

Para parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e clientes do Grupo Cyrela, a consequência aplicável será avaliada de acordo com a gravidade da infração e contrato firmado, podendo ainda a Companhia buscar meios legais para ser ressarcida de eventuais danos causados pela infração cometida por terceiro.

10. Reincidência

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

11. Aplicação da Medida Disciplinar

A Medida Disciplinar só poderá ser aplicada após investigação realizada pela área de Compliance, mediante recebimento de relato sobre a falta disciplinar, e após a deliberação do Comitê de Conduta sobre a aplicação da Medida Disciplinar.

A área responsável pela aplicação da Medida Disciplinar ao colaborador será a área de Pessoas e Performance, podendo ser auxiliada pela área de Compliance.

12. Recusa do colaborador em receber a Medida Disciplinar

Nos casos em que o colaborador se recusar a assinar a Medida Disciplinar, quem está aplicando a Medida deverá ler o documento na presença de 2 (duas) testemunhas, que deverão assinar o documento. Uma via assinada pelas testemunhas e pelo Grupo 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 que o colaborador deveria assinar se pudesse comparecer. Em casos de dúvidas, recomenda-se a revisão pelo Jurídico Trabalhista.

13. Reporte para autoridades

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.

14. Referências

- Código de Conduta;
- Política do Canal de Denúncias;
- Política de Investigações Internas.

15. 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.

16. Histórico de mudanças

Revisão	Descrição	Data
1.0	Elaboração da Política de Regras de Consequências	05/10/2020
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
3.0	Revisão da Política da Política de Regras de Consequências	04/09/2023

CYRELA

São Paulo, 04 de setembro de 2023

Rafaella Nogueira de Carvalho Corti

Diretora Executiva

Celso Antonio Alves

Diretor Executivo



SELLER



CYRELA | GOLDSZTEIN