

POLÍTICA GESTÃO DE PESSOAS, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS – CURY



ESG
CURY



SUMÁRIO

Mensagem do Presidente	2
Objetivo	3
Abrangência	3
Referências.....	3
Definições.....	4
Diretrizes estratégicas.....	5
COMPROMISSO INSTITUCIONAL.....	5
Liderança inspiradora.....	6
Promoção de processos inclusivos e afirmativos.....	6
Estabelecer processos livres de preconceitos.....	7
Competitividade de mercado.....	7
DIREITOS HUMANOS.....	7
COMPROMISSOS	8
EMPREGADOS	8
CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS.....	9
COMUNIDADES LOCAIS.....	9
GOVERNO E SOCIEDADE.....	10
PILARES ESTRATÉGICOS.....	10
Canais de comunicação	11



MENSAGEM DO PRESIDENTE

Desde a fundação da nossa companhia em 1963, sempre buscamos a redução do déficit habitacional, principalmente nas regiões em que atuamos pois são os maiores do nosso país. Facilitamos o acesso ao crédito para concretizar o sonho da casa própria para famílias de baixa renda. Desta forma, a trajetória do ESG (sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance*) na Cury já se iniciou fortemente no pilar social e agora estamos assumindo um maior compromisso nas frentes ambientais e de governança.

O ESG sempre foi um tema que esteve presente em nossa atuação então a criação de uma política que focada em pessoas, diversidade e direitos humanos foi um passo natural, uma vez que trabalhamos promovendo resultados sociais e ambientais positivos, tendo uma estrutura de governança de altíssimo padrão. Dentro desta jornada, alinhamos nossa estratégia empresarial contribuindo para o atingimento de alguns Objetivos de Desenvolvimento Sustentável promovidos pela Organização das Nações Unidas.

Dentre as pautas que compõem o ESG, a diversidade vem ganhando cada vez mais espaço dentro das empresas, visando a redução das desigualdades de gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência (PCD). Dito isso, a Cury tem abordado esse assunto através de palestras e eventos internos focados, além de metas voltadas para a melhoria dos indicadores atuais. Com essas iniciativas, buscamos mais trocas de experiências, engajamento, redução da rotatividade, melhor convivência e maior produtividade, resultando em um diferencial competitivo no mercado.

Acreditamos que empresas com efetiva aderência às boas práticas ESG têm maior consciência e responsabilidade em seus atos e escolhas, sendo capaz de gerar benefícios tanto para os negócios quanto para seus profissionais, clientes e sociedade.

Nosso sucesso contínuo está pautado na relação de confiança com nossos clientes e com todos os nossos parceiros de negócios. Estamos engajados em trabalhar com as melhores práticas em nossos canteiros de obras de forma a minimizar os impactos ambientais, oferecer condições seguras, saudáveis e igualitárias a nossos profissionais e à sociedade e manter os mais elevados níveis de governança.

Contamos com o apoio de todos.

Fabio Cury

CEO da Cury Construtora



OBJETIVO

Consciente do impacto social da Cury Construtora e Incorporadora S.A. (“Cury” ou “Companhia”), a presente Política de Gestão de Pessoas, Diversidade e Direitos Humanos (“Política”) tem por objetivo estabelecer princípios e diretrizes que promovam o respeito aos direitos humanos, a inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, religião, condições econômicas ou outra individualidade de todos os seus stakeholders (“partes interessadas”).

ABRANGÊNCIA

Esta Política de Gestão de Pessoas, Diversidade e Direitos Humanos aplica-se a todos os profissionais da Companhia, em todos os níveis hierárquicos, incluindo os membros da administração, funcionários, estagiários e terceirizados. É aplicável, também, aos parceiros, fornecedores, prestadores de serviço e qualquer pessoa, física ou jurídica, que venha a se relacionar com a Companhia (todas as pessoas aqui contempladas referidas como o “Agente Social”).

É de responsabilidade de cada Agente Social buscar aprimorar suas condutas e incorporar à sua rotina de trabalho o disposto nesta Política, exercendo as suas atribuições considerando os princípios e diretrizes aqui estabelecidos em prol do compromisso da Companhia com a agenda social.

REFERÊNCIAS

Estatuto Social

Código de Ética e Conduta

Política de Transação entre Partes Relacionadas

Política de Gerenciamento de Riscos

Política de Remuneração

Política de Sustentabilidade



DEFINIÇÕES

Capacitismo: termo que define a discriminação de pessoas com deficiência ou neurodivergentes.

Direitos Humanos: são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra individualidade. Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem preconceito ou discriminação.

Diversidade: conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

Equidade: garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. Reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça e igualdade.

ESG – Environmental, Social and Governance: sigla utilizada para definir ações relacionadas ao Meio Ambiente, Social e Governança.

Identidade de Gênero: trata-se do modo como o indivíduo se identifica com o seu gênero, ou seja, se ele se reconhece como homem, mulher, ambos ou nenhum dos gêneros.

Igualdade: garantia dos mesmos acessos, oportunidades e tratamento para as pessoas. A igualdade equipara os direitos e as pessoas.

Inclusão: conquista de um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com justiça e respeito, têm igual acesso a oportunidades e recursos e podem contribuir para o sucesso de uma organização.

Inclusão Social: conjunto de medidas adotadas para indivíduos excluídos socialmente por conta de qualquer forma de preconceito.

Letramento Racial: conjunto de ações que busca desconstruir formas de pensar e agir naturalizadas na relação entre pessoas brancas e negras.

LGBTQIAP+: sigla utilizada pela comunidade de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuais, Pansexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais (+).

ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável): agenda de desafios lançados pela Organização das Nações Unidas (ONU).



Orientação Sexual: indica qual é a ligação afetiva ou de atração que um indivíduo sente por outro, seja física e/ou emocional.

Stakeholders: clientes, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, parceiros, comunidades, governo, sociedade civil e organizações não governamentais.

Viés Inconsciente: uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido e muitas vezes tendencioso sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

A área de Recursos Humanos é responsável e viabilizadora de parte das estratégias de negócio da companhia, tendo como diretriz principal trabalhar de forma contínua a evolução cultural organizacional, em linha com os valores da Cury, através da constante capacitação da liderança, dos processos e dos sistemas de gestão de pessoas, objetivando construir capacidade organizacional para fazer frente às estratégias de negócio e à perenidade da organização através das pessoas, impactando positivamente o desenvolvimento humano e organizacional.

Para isso, o portfólio da área de Pessoas se baseia no engajamento voltado para performance individual e organizacional, na aprendizagem contínua de todos e de formas diversas, na formação da liderança e no fomento ao ambiente de trabalho que motive a experiência das pessoas de forma saudável e com segurança.

A Cury tem o compromisso de garantir que a estratégia de gestão de pessoas seja humanizada, esteja alinhada com a estratégia do negócio e sustentada por critérios claros e transparentes, conforme dispõe:

COMPROMISSO INSTITUCIONAL

Respeitar e valorizar a singularidade de todos os stakeholders, promover um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial, inclusivo e combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas. Respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. Eventuais violações a esta Política são consideradas violações ao Código de Conduta da Cury, e poderão sujeitar os infratores às penalidades e medidas disciplinares previstas no citado documento.



LIDERANÇA INSPIRADORA

Mobilizar a liderança para influenciar e modelar todo o ecossistema da companhia de acordo com os comportamentos e valores aspirados. Formar líderes cada vez mais capacitados a atuarem como impulsionadores do desempenho e da eficiência de seus times, tomando decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos, garantindo um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente. Promover ambientes inclusivos, fomentar momentos de escuta ativa, formar e desenvolver equipes diversas seja qual for a área da empresa.

Líderes que promovam a gestão da performance, a meritocracia e a cultura de feedback claro e consistente, alinhando os interesses de carreira individuais às oportunidades e necessidades dos negócios.

Liderança que se posicione ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e inspirar as pessoas pelo exemplo.

PROMOÇÃO DE PROCESSOS INCLUSIVOS E AFIRMATIVOS

Assegurar práticas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os melhores e mais diversos talentos. Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.

Valorizar o aprendizado e o diálogo constantes, a diversidade de ideias, a colaboração e a inovação como drivers de segurança e produtividade.

Institucionalizar e promover a diversidade de perfis e a inclusão de todos, possibilitando novos patamares de performance organizacional e de resultados de negócio, encorajando a atuação plena de todos na sua essência e potencial e refletindo nas comunidades onde atuamos.

Todas as relações interpessoais devem ser inclusivas a todas as pessoas LGBTQIAP+, não sendo admitida qualquer forma de preconceito e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

A Cury também atua na diminuição da desigualdade e segregação social e pratica a inclusão de pessoas com deficiência, necessidades especiais ou específicas contribuindo para a sua socialização e desenvolvimento, além de possuir programas de profissionalização para jovens aprendizes e estagiários.



ESTABELECEER PROCESSOS LIVRES DE PRECONCEITOS

Tratar todos de forma justa e igualitária, respeitando as pessoas e sem discriminação independentemente de sua posição hierárquica, origem, cor, raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, capacidade física, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria que deve ser baseado no mérito.

COMPETITIVIDADE DE MERCADO

Assegurar um programa de remuneração e benefícios que atraia e retenha talentos, que almeje meritocracia sem comprometer vieses inconscientes e que esteja alinhado com a estratégia do negócio.

Gerir nossas relações trabalhistas de forma sustentável, através do diálogo permanente e transparente na esfera sindical, colaborando para que a relação primária entre gestor e subordinado seja de qualidade.

DIREITOS HUMANOS

A Cury é uma companhia laica, que respeita as crenças e manifestações religiosas, reconhecendo que todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião, ressalvado apenas que não são permitidas manifestações políticas ou de caráter religioso nas dependências da companhia ou em mídias que possam vincular a imagem da Cury, ou a utilização do nome e/ou logomarca da Cury no envolvimento de seus colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores em campanhas políticas ou manifestações religiosas.

A companhia atua alinhada às diretrizes dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, não participando de qualquer tipo de relação que haja violação desses direitos: à vida, à liberdade, à segurança pessoal, à privacidade, à honra e zelo pela reputação.

A Cury não utiliza qualquer forma de trabalho forçado, infantil ou escravo, e não se relaciona com clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços que utilizam mão-de-obra nestas condições ou fora das diretrizes definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e princípios e padrões internacionais elencados no tópico abaixo.



Na Cury são garantidas condições de trabalho seguras, ambiente saudável e o respeito à privacidade, de modo que ninguém é submetido a tratamento desumano ou degradante.

COMPROMISSOS

A companhia firma seu compromisso em respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos, prevenir potenciais impactos adversos e violações de direitos humanos e, quando necessário, mitigá-los e remediá-los, nas atividades da Cury e ao longo de sua cadeia produtiva, por meio de engajamento com as partes interessadas e em consonância com os seguintes princípios e padrões internacionais:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Diretrizes, metas e indicadores dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A partir das diretrizes enunciadas nesta Política, a companhia interage com seus stakeholders e/ou partes interessadas por meio das seguintes ações:

EMPREGADOS

- Proporcionar processos seletivos estruturados, transparentes e efetivos, valorizando a contratação local.
- Proporcionar condições dignas de trabalho.
- Promover ações educacionais que viabilizem o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados.
- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Respeitar e valorizar a diversidade, promover a inclusão e não tolerar a discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, em conformidade com as legislações locais aplicáveis.
- Respeitar e praticar a liberdade de associação e a negociação coletiva em todas as áreas de atuação, em conformidade com as legislações locais aplicáveis.
- Adotar medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos de forma a assegurar que todos os empregados conheçam e ponham em prática seus preceitos, uma vez que os empregados são, ao mesmo tempo, sujeito e agente estratégico dos direitos humanos.

A companhia proíbe o uso de trabalho infantil e quaisquer tipos de prática de emprego que possam ser interpretados como equivalente ao trabalho forçado ou análogo ao escravo em suas



atividades e em seus fornecedores. Além disso espera que seus clientes e parceiros atuem da mesma forma.

CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS

- Estabelecer relações com entidades que compartilhem dos mesmos princípios e valores que a Cury e que estejam alinhadas a esta Política, a Política de Sustentabilidade e o Código de Conduta Ética.
- Disseminar o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor, incluindo-se a adoção de cláusulas contratuais e exigências de documentação comprobatória de conformidade legal.
- Notificar o cliente, fornecedor e/ou parceiro em caso de desrespeito devidamente comprovado aos direitos humanos para a adoção de medidas corretivas, bem como executar os dispositivos contratuais cabíveis.
- Adotar medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos.
- Incentivar seus fornecedores a zelarem pela seleção de parceiros comerciais que operem dentro da legislação trabalhista, ambiental e dos padrões éticos compatíveis com as premissas do Código de Ética e Conduta da Companhia.

A Cury exige, por meio de cláusulas contratuais, que seus fornecedores proíbam o uso de trabalho infantil e quaisquer tipos de prática de emprego que possam ser interpretados como equivalente ao trabalho forçado ou análogo ao escravo.

COMUNIDADES LOCAIS

- Conhecer e respeitar as comunidades e os territórios onde a empresa atua ou pretende atuar, entendendo e se envolvendo com as normas e os costumes locais.
- Priorizar e estabelecer um processo contínuo de engajamento com as comunidades nas áreas de influência dos nossos empreendimentos, garantindo a gestão de potenciais riscos e impactos em direitos humanos.
- Envolver as comunidades nos processos de avaliação de potenciais riscos e impactos em direitos humanos, bem como na definição das medidas de prevenção, de mitigação e, quando necessário, de remediação.
- Respeitar o direito à informação e à participação e o direito à liberdade de associação, expressão e de manifestação pacífica das comunidades.
- Reconhecer a importância do direito ao uso da terra e dos demais recursos naturais por parte das comunidades.
- Respeitar o direito das comunidades referente à disponibilidade, qualidade e acessibilidade à água e contribuir para a manutenção e melhoria da qualidade de vida e para o desenvolvimento local sustentável das comunidades.



- Apoiar e promover atividades relacionadas à educação, saúde e prestação de serviços comunitários.
- Adotar medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos.

A Cury espera que seus fornecedores e parceiros também respeitem esses direitos e atuem da mesma forma.

GOVERNO E SOCIEDADE

- Cumprir a legislação e a regulamentação das localidades onde a Companhia atua.
- Cooperar com o poder público para o respeito e a promoção dos direitos humanos.

A Cury coopera com a apuração de potenciais impactos e violações de direitos humanos em suas atividades e ao longo da sua cadeia produtiva.

PILARES ESTRATÉGICOS

Norteadas pelos seus valores de ética, transparência, responsabilidade, competência e solidez, a Cury adotou diversas práticas baseadas em regimentos e políticas que visam o respeito e a valorização à singularidade de todos seus Profissionais e Stakeholders, combatendo o preconceito em todas as suas formas e promovendo um ambiente organizacional inclusivo.

Essas práticas estão atreladas às seguintes ODS adotadas pela companhia:

Educação de Qualidade: Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.

Igualdade de Gênero: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Cidades e Comunidades Sustentáveis: Tornar as cidades e comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.

Ação contra a Mudança Global do Clima: Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos.



Assim, cabe a todos os Stakeholders cumprirem e implementarem o disposto nesta política, pautando suas atuações com base nos valores acima descritos e no compromisso coletivo da Companhia.

Missão

Contribuir ativamente para o desenvolvimento sustentável do Brasil, ajudando as pessoas a realizarem o sonho da casa própria, entendendo e respeitando nossos clientes.

Visão

Ser referência em habitação, sendo reconhecidos por eficiência na construção, tempo hábil de entrega e soluções comerciais e financeiras adequadas aos nossos clientes, pautado na ética, responsabilidade, transparência, competência e solidez.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Em caso de dúvidas, acesse nosso site de relações com investidores ri.cury.net ou pelo telefone +55-11-3117-1487.