

Relatório de Sustentabilidade 2021

CYRELA



Sumário

04 APRESENTAÇÃO

Mensagem do Conselho de Administração
Mensagem da Diretoria Executiva
Destaques do ano

10 A CYRELA

Sobre o relatório
Construção da materialidade

18 NOSSOS PILARES DE SUSTENTABILIDADE

20 GOVERNANÇA

Gestão de riscos
Ética e *compliance*
Engajamento de *stakeholders*

31 PLANETA

Gestão ambiental
Materiais
Energia
Resíduos

43 PESSOAS

Gestão e desenvolvimento de pessoas
Diversidade
Saúde e segurança

59 PROSPERIDADE

Resultados financeiros
Desempenho operacional
Tecnologia e inovação
Fornecedores
Comunidades
Clientes

Apresentação

Bem-vindo

A Cyrela sempre esteve alinhada às boas práticas de gestão durante os seus 60 anos de história. A conformidade com a legislação ambiental vigente, o contínuo investimento social privado e uma estrutura sólida de governança fazem parte da rotina da companhia. Nos últimos anos, seguindo uma tendência de mercado, a empresa sentiu a necessidade de comunicar suas ações e fazer um relato transparente sobre sustentabilidade para seus diversos públicos de relacionamento.

Como parte desse processo, publicamos o Relatório de Compromissos 2020 da Cyrela. O documento reconhece as realizações da companhia referentes aos pilares ESG (do inglês *environmental, social and corporate governance*) e apresenta seus compromissos para o desenvolvimento nesses temas. A partir disso, a empresa ganhou maturidade em suas práticas e lança agora seu Relatório Anual 2021, o primeiro que adota as normas GRI (Global Reporting Initiative) opção Essencial em sua elaboração. [GRI 102-51, 102-54](#)

Boa leitura!

Mensagem do Conselho de Administração

(GRI 102-14)

Desde o início de sua história, a cultura corporativa da Cyrela é marcada por uma atuação ética e responsável. Sempre fomos uma empresa conectada a novas tendências e atenta não apenas ao futuro da companhia, mas também ao da sociedade. Com essa visão, em 2021, celebramos um ano de atividades do Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental da Cyrela. O Comitê veio atender a uma demanda crescente por maior alinhamento do negócio e de sua estrutura administrativa na promoção dos princípios ESG em todas as áreas da organização, com o objetivo de gerar mais

valor para a companhia e para todos os *stakeholders*. Desde a estreia do Comitê, foram feitos muitos avanços, incluindo a criação de uma área de sustentabilidade, a revisão dos temas materiais, a publicação do Relatório de Compromissos de 2020 e, agora, o lançamento deste relatório, o primeiro da Cyrela a seguir as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), utilizadas pelas empresas mais maduras em sustentabilidade em todo o mundo.

Na área de meio ambiente, a companhia evoluiu na gestão de dados e indicadores. Com o apoio da área de Transformação

Digital da Cyrela, foi desenvolvida uma ferramenta para monitorar informações, como geração de resíduos, uso de água e gastos de energia nas obras. Como resultado, poderemos acompanhar nosso desempenho ambiental com mais facilidade e estabelecer metas mais assertivas. Outra novidade importante é a estruturação do primeiro inventário de GEE da empresa, que medirá nossas emissões de gases de efeito estufa dos Escopos 1, 2 e 3, tendo 2021 como ano-base.

No que diz respeito à responsabilidade social, a Cyrela sempre foi bastante reconhecida, graças à grande atuação filantrópica do fundador da companhia e hoje copresidente do Conselho, Elie Horn. O Instituto Cyrela, criado há mais de dez anos, está cada vez mais focado em atender às necessidades das comunidades onde atuamos, com enfoque prioritário em ações educativas e intervenções estruturais no entorno de empreendimentos Vivaz, marca de produtos da linha Casa Verde e Amarela. Já com relação ao nosso público interno, destacamos a atuação da Cyrela em ampliar a cultura de valorizar as pessoas, especialmente na compreensão e no fomento da diversidade corporativa. Em 2021, mobilizamos nossos colaboradores por meio de campanhas feitas em datas afirmativas, como Dia da Consciência

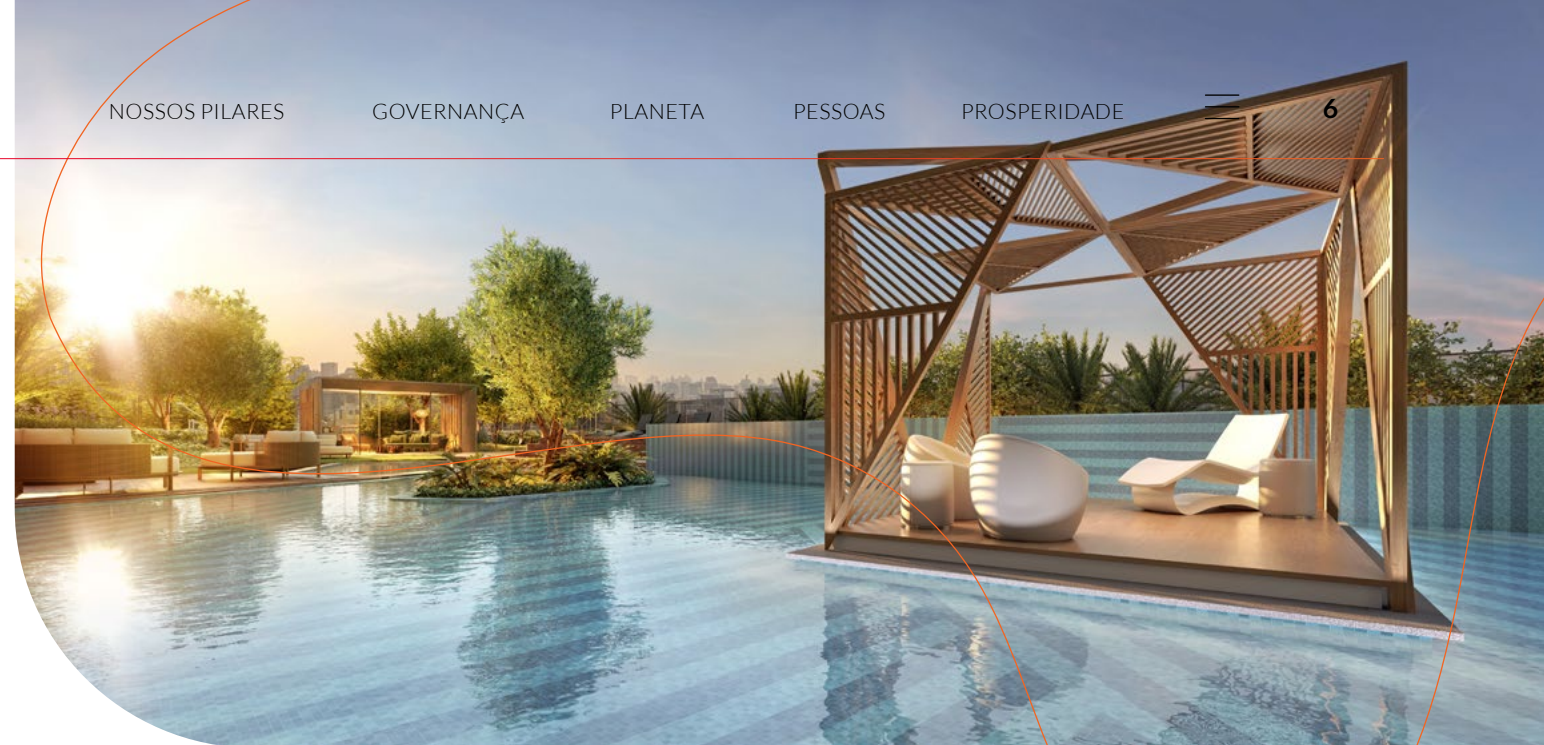
Negra e Dia da Mulher, e promovemos nosso primeiro processo seletivo que não considerou informações de graduação, idade ou gênero como requisito de contratação. Também realizamos, em parceria com a consultoria Transcendemos, nosso primeiro Censo da Diversidade, cujo resultado permitiu conhecer nossas forças e fraquezas no tema e elaborar planos de ação para melhoria contínua.

Quanto à Governança, a Cyrela evoluiu na criação e atualização de políticas em prol de uma atuação ética e responsável, como a Política de Doações e Patrocínios, a Política de Gestão de Riscos e outras que serão conhecidas ao longo deste relatório. Também nos preocupamos com o engajamento dos diversos departamentos com a cultura de integridade da empresa, promovendo *workshops* e ações informativas, inclusive adaptando nossa forma de comunicar esse pilar tão relevante por meio de encontros, conversas e até um gibi para os trabalhadores das obras.

Sentimo-nos cada vez mais confortáveis para afirmar que estamos garantindo a sustentabilidade presente e futura da Cyrela. O modo como isso tem sido e continuará a ser feito está traduzido em nosso propósito: **"transformar as cidades e o jeito de viver, e gerar valor fazendo o bem"**. Queremos gerar cada vez mais impactos positivos com nossa atividade, enquanto mitigamos os efeitos negativos e geramos valor para nossos *stakeholders*.

Somos uma empresa com uma cultura forte e um caminho promissor pela frente.

"Transformar as cidades e o jeito de viver, e gerar valor fazendo o bem" **é nosso propósito** e a forma como vamos garantir a sustentabilidade da Cyrela



Mensagem da Diretoria Executiva

A Cyrela completa 60 anos de atuação em 2022. Atuar em um segmento durante tanto tempo significa adquirir experiência em navegar por diferentes cenários. Aprendemos a lidar com as crises, estudamos oportunidades futuras como se fossem presentes e desenvolvemos resiliência. Também compreendemos a importância de reconhecer e celebrar bons resultados. Em 2021, conseguimos superar os desafios e obter conquistas importantes.

Terminamos o ano produzindo o que sabemos fazer de melhor: empreendimentos de qualidade para nossos clientes. Se, ao final de 2020, contávamos com 77 canteiros em atividade, em 2021 esse número chegou a 93 em nossas três regionais. Crescemos muito em um ano, e nossos colaboradores

cresceram conosco. Muitos assumiram novas responsabilidades, inovaram mais e foram fundamentais para manter o ritmo de desenvolvimento da companhia.

Também movimentamos o setor, ao ampliarmos o número de fornecedores para dar conta da grande demanda, sempre mantendo a sustentabilidade como um valor importante em nossos projetos. Como exemplo sustentável, podemos citar o Living Sunset, no Rio de Janeiro, que obteve o nível Prata no Selo Casa Azul + Caixa, da Caixa Econômica Federal, destinado a empreendimentos habitacionais que adotam soluções eficientes em concepção, execução, uso, ocupação e manutenção das edificações.

*Ser uma
plataforma
inovadora e
sustentável,
com soluções
diferenciadas
para o
ecossistema
imobiliário.*

Temos sido versáteis, com nossas marcas atendendo a diversos segmentos. Na categoria luxo, destacamo-nos pelo *design* inovador de novos empreendimentos. Em Porto Alegre, lançamos um edifício com *design* assinado em parceria com a Porsche, além do Cyrela by Pininfarina, descrito pelo jornal *Zero Hora* como o mais luxuoso da cidade. Já em São Paulo, destacamo-nos com a parceria com o escritório europeu YOO Studio, no já entregue Quadra Greenwich, entre outros. Também em parceria com o escritório, fizemos o Rio by Yoo, um *retrofit* em edifício histórico onde antes funcionou a sede do Clube Flamengo, e que integrou-se à capital carioca como um novo ponto turístico.

Fomos resilientes à covid-19. Mais do que navegar pelas incertezas do mercado, soubemos proteger nossos colaboradores, clientes e fornecedores. Protocolos rígidos e compartilhamento de informações corretas em nossos escritórios, stands de vendas e obras minimizaram as taxas de contágio. Provando que fazer o certo sem-

pre compensa, tivemos uma alta avaliação na pesquisa Empresas Humanizadas, que contou com a participação de diversos *stakeholders*. Nosso resultado mostrou um estágio de maturidade e qualidade das relações acima da média do mercado.

Por fim, não é possível olhar para o ano que passou sem pensar também naqueles que estão por vir. Em 2021, lançamos nossa nova cultura corporativa e nossa visão de futuro: **“ser uma plataforma inovadora e sustentável, com soluções diferenciadas para o ecossistema imobiliário”**. Desde nossa área de Transformação Digital até nosso Jurídico, passando por Operações e demais departamentos, somos uma empresa comprometida em pensar o novo, sem esquecer a tradição e a experiência que nos trouxeram até aqui.

Convidamos você a conhecer os principais destaques do ano em nosso relatório.

Boa leitura!



Destques do ano

✓ 93 canteiros de obra em operação ao final de 2021

✓ 25 empreendimentos entregues, entre eles:

- **Vintage Senior Residence (Porto Alegre – RS)**
Projetado para atender as necessidades do público 60+, oferece diferenciais como serviços de saúde, bem-estar e lazer para os moradores.
- **Rio by YOO (Rio de Janeiro – RJ)**
Retrofit do prédio histórico que já foi sede do Clube Flamengo, tem *design* assinado pelo YOO Studio e localização privilegiada.
- **Quadra Greenwich (São Paulo – SP)**
Mais uma obra com assinatura do YOO Studio, possui um bosque privativo de 3.700 m² e oferece diversas opções de lazer.

✓ 54 empreendimentos lançados, entre eles:

- **Cyrela by Pininfarina (Porto Alegre – RS)**
Empreendimento luxuoso com 25 apartamentos em torre única, resultado da parceria com o estúdio de *design* italiano responsável pelo desenho de marcas como Ferrari e Maserati.
- **Cyrela Porsche Consulting (Porto Alegre – RS)**
Resultado da parceria com a Porsche, tem localização privilegiada e contará com um clube de lazer, com quadras de tênis.
- **Easy Botafogo (Rio de Janeiro – RJ)**
Projeto segue tendências internacionais de *design* urbano e oferecerá serviços *pay-per-use* para os moradores, como limpeza e assistência técnica para pequenos reparos.
- **Living Sunset (Rio de Janeiro – RJ)**
Empreendimento obteve o nível Prata no Selo Casa Azul + Caixa, da Caixa Econômica Federal.
- **Moema Signature by YOO (São Paulo – SP)**
Mais uma parceria com o YOO Studio, empreendimento possui ambientes inspirados nos melhores hotéis internacionais.
- **Le Jardin Cyrela by YOO (São Paulo – SP)**
Em área nobre da cidade, o *design* de seus ambientes conecta o luxo com a natureza.

✓ Outras iniciativas de 2021

- Lançamento da PlurALL para fomentar práticas de respeito à diversidade.
- Realização do Censo da Diversidade Cyrela.
- Lançamento do Programa C_inova, com foco na capacitação de colaboradores e desenvolvimento de projetos com *startups*.
- Implantação de ferramenta de gestão para acompanhamento de gastos de energia, água, madeira e geração de resíduos nas obras.
- Reconhecimento pelo prêmio Top Imobiliário 2021, uma parceria entre o Estadão e a Embraesp. Pelo segundo ano consecutivo, ficamos em 1º lugar na categoria Incorporadoras. Na categoria Construtoras, conquistamos a 2ª colocação.
- Investimento de R\$ 10,923 milhões pelo Instituto Cyrela em ações de responsabilidade social.

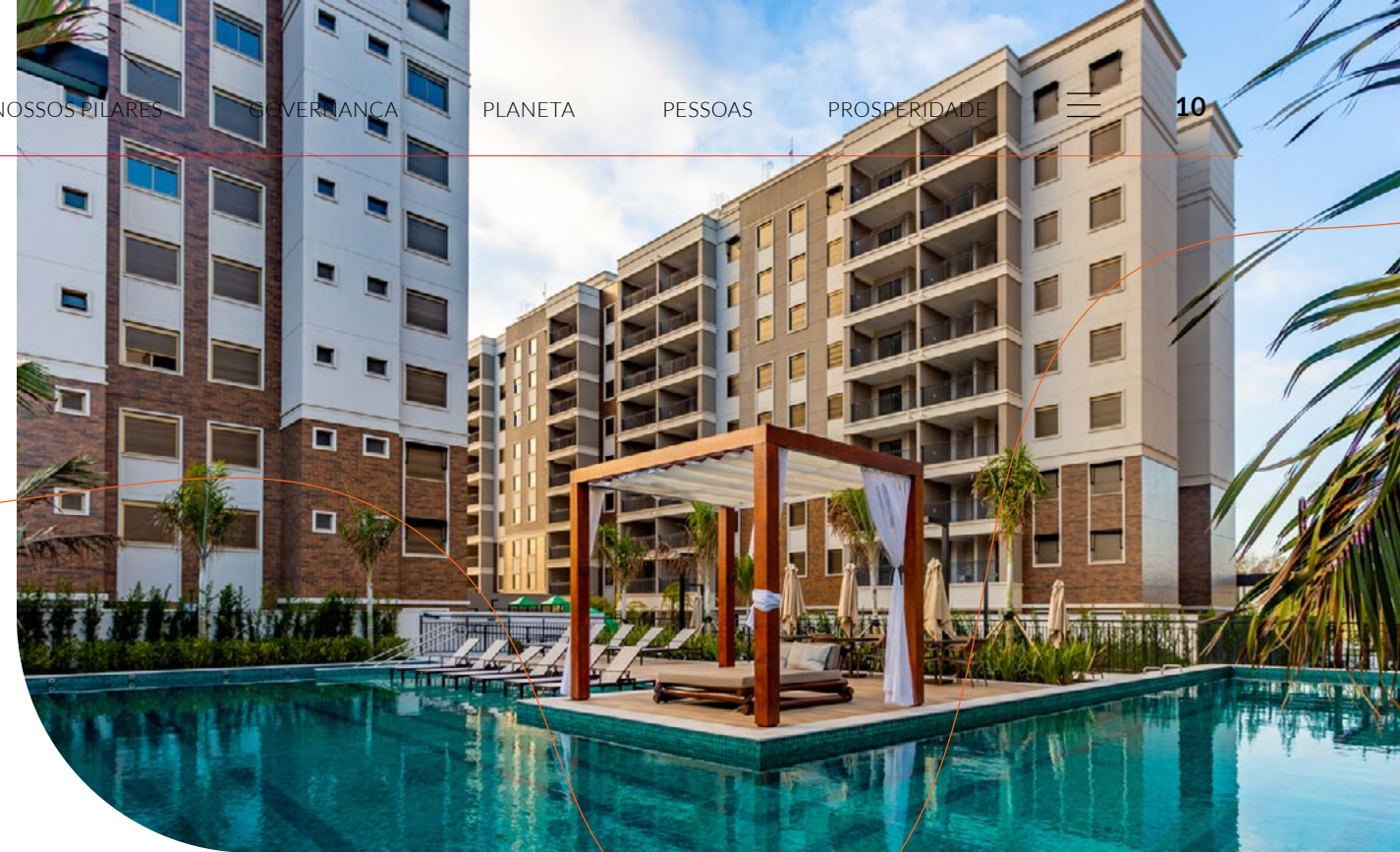
A Cyrela

A Cyrela Brazil Realty S.A. Empreendimentos e Participações é uma incorporadora e construtora de imóveis residenciais, comerciais e corporativos fundada em 1962, na cidade de São Paulo. Além da sede, na capital paulista, a companhia também possui estruturas operacionais regionais no Rio de Janeiro e em Porto Alegre, e 4.178 colaboradores. A Cyrela atua em todas as etapas do negócio imobiliário de forma independente ou com parcerias, por meio de um modelo integrado e verticalizado. [GRI 102-1, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7](#)

Nossas atividades de incorporação são realizadas nos segmentos: residenciais e comerciais de alto padrão e luxo com a marca **Cyrela** (São Paulo, Rio de

Janeiro e Porto Alegre); residenciais de médio padrão, sob as marcas **Living** (Rio de Janeiro e São Paulo) e **Prime** (Porto Alegre); e segmento econômico com a marca **Vivaz** (São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre), em parceria com o programa federal Casa Verde e Amarela. Também atuamos por meio da *fintech* de empréstimos com garantia de imóvel CashMe, e das *joint ventures* SKR, Cyma, Lavvi, Plano&Plano e Cury Construtora. [GRI 102-2](#)

Empresa de capital aberto desde 2005, ano de sua oferta pública inicial, a Cyrela está listada na B3 (CYRE3). Seu segmento de listagem é o Novo Mercado, que prioriza empresas com boa governança corporativa e alta transparência.



Propósito, visão, valores [\(GRI 102-16\)](#)

Em 2021, realizamos a revisão da nossa cultura corporativa, com o apoio da consultoria Korn Ferry. A partir de oficinas de criação e pesquisa com colaboradores e com a diretoria da companhia, revisitamos o nosso discurso e o ajustamos para atender à modernização da Cyrela. Posteriormente, trabalhamos esta revisão em uma

campanha interna que contou com *lives*, adesivagem nos escritórios e atualização de materiais visuais nas obras. Nossos colaboradores também foram convidados a compartilhar histórias que traduzem nossos valores. A atualização da cultura pode ser encontrada na página seguinte.



Nosso **propósito**

Transformar as **ciudades** e o jeito de viver,
e **gerar valor** fazendo o bem.



Nossa **visão de futuro**

Ser uma plataforma **inovadora** e
sustentável, com soluções diferenciadas para
o **ecossistema imobiliário**.



Nossos **valores**

- **Princípios** acima de tudo
- Ser **mais** para o cliente
- Gente **faz a diferença**
- **Evoluir** e **innovar** para perenizar
- Resultados **sustentáveis**
- **Agir** como dono

Organizações das quais participamos

(GRI 102-13)

A Cyrela é associada ao Instituto Ethos e ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), organizações voltadas a promover um ambiente de negócios mais íntegro e transparente. Participamos de entidades setoriais, como a Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc). Também somos cofundadores do MITHUB, Associação de Inovação e Tecnologia do mercado imobiliário e de construção.

Compromissos voluntários

(GRI 102-12)

Assumimos um compromisso com o Movimento pela Integridade do Setor de Engenharia e Construção (Misecon). A iniciativa, promovida pelo Pacto Global da ONU e pelo Instituto Ethos, visa fomentar a ética e a cultura de integridade em toda a cadeia de valor do setor. Assim, a Cyrela assume publicamente sua atuação ética e transparente, além da intenção de cooperar com as autoridades competentes na prevenção e no combate à corrupção e a contratar parceiros comerciais alinhados a boas práticas de integridade.

A CashMe, *fintech* do Grupo Cyrela, é signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS) da ONU e do Movimento Empresarial Mulher 360, ambos com o objetivo de acelerar e fomentar práticas de equidade de gênero no mundo corporativo e de empoderamento feminino. Além disso, também faz parte da Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, promovida pelo CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades.

A Cyrela assumiu diversos compromissos voluntários, com o objetivo de **contribuir para um ambiente de negócios mais íntegro**



Sobre este relatório



O Relatório Anual 2021 da Cyrela apresenta as informações econômico-financeiras, operacionais e socioambientais da companhia referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021. As normas da Global Reporting Initiative (GRI Standards) opção Essencial guiaram a elaboração do conteúdo. [GRI 102-50, 102-54](#)

A estrutura deste relatório baseia-se no *framework* recomendado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF) como orientador para um relato consistente, que considera quatro pilares: Princípios de Governança (ação, responsabilidade e gestão contínuas); Planeta (a ambição das empresas de proteger o planeta da degradação); Pessoas (a ambição de promover dignidade e equidade entre seres humanos); e Prosperidade (progresso econômico, social e tecnológico em harmonia com a natureza). Os pilares do WEF estão em

conformidade com os temas ESG (sigla em inglês para ambiental, social e governança corporativa) e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS). O *framework* também assimila os temas materiais da empresa.

Este documento abrange todas as unidades de negócio da companhia, a menos quando indicado. Todo o conteúdo foi validado pelo Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental e aprovado pelo Conselho de Administração da Cyrela. O Relatório Anual 2021 da Cyrela pode ser encontrado nas versões em português e inglês no website ri.cyrela.com.br/a-cyrela/relatorios-anuais/ e na [página exclusiva sobre sustentabilidade](#).

Dúvidas e sugestões podem ser enviadas para: sustentabilidade@cyrela.com.br

[GRI 102-53, 102-45](#)

Construção da **materialidade**

Este relato abrange os temas levantados no processo de construção da matriz de materialidade da companhia, atualizada em dezembro de 2021. Os temas materiais são aqueles capazes de influenciar decisões, ações e desempenho de uma organização, porque estão relacionados a possíveis impactos e oportunidades, característicos do negócio da empresa. O processo de definição da materialidade da Cyrela abarcou quatro etapas: identificação, priorização, análise e validação.

Na primeira etapa, foram identificados estudos internos para definir a lista de impactos da organização, assim como os *stakeholders* (partes interessadas) mais importantes para a companhia. Em seguida, os *stakeholders* foram ouvidos por meio de pesquisas e entrevistas on-line para priorizar os impactos da lista

previamente proposta. Posteriormente, os resultados foram analisados, apresentados e validados junto à diretoria da empresa. A seguir, estão os principais *stakeholders* consultados e seus tópicos de preocupação demonstrados durante a construção da materialidade.

- **Clientes:** pesquisa on-line levantou a qualidade e a segurança do produto, a eficiência energética, a gestão de água e efluentes, a ética e a integridade como os principais pontos de preocupação desse público.
- **Colaboradores:** as preocupações levantadas foram carreira, saúde mental e inovação.
- **Fornecedores:** pesquisa e entrevista on-line apontaram os tópicos saúde e segurança do trabalhador, ética nos negócios e inovação.
- **Mercado Financeiro:** pesquisa e entrevista on-line levantaram os tópicos qualidade, segurança e gestão de resíduos.
- **Empresas Investidas:** inovação e boa governança, por meio de pesquisa e entrevista online. [GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44](#)



A matriz de materialidade da Cyrela abarca oito tópicos e pode ser conhecida na tabela a seguir. [GRI 102-46, 102-47, 103-1](#)



**TEMA MATERIAL****Ética, integridade e compliance****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

Altíssimo impacto e grande relevância, devido à cultura interna da liderança e dos colaboradores da companhia em relação ao tema; à confiança que os clientes sentem em comprar o produto sabendo da solidez da marca no mercado e da garantia da proteção de seus dados; à expectativa dos fornecedores quanto ao cumprimento dos contratos e o comportamento ético nos negócios; e à confiança que os investidores sentem em uma empresa com forte governança.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A política de governança da companhia é robusta e disponível publicamente para consulta a todos os *stakeholders*.

ODS RELACIONADOS**TEMA MATERIAL****Qualidade e segurança dos imóveis****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

Altíssimo impacto e relevância. Uma das maiores preocupações dos clientes é a qualidade dos acabamentos e materiais usados no processo de construção, devido ao valor investido na obtenção pelo tipo de produto que está adquirindo. Também é alta a expectativa de valorização desse produto em longo prazo.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A companhia projeta seus produtos tendo a experiência do cliente como foco, usando as melhores práticas construtivas de controle rigorosos de execução, buscando sempre o melhor resultado para o cliente.

ODS RELACIONADOS**TEMA MATERIAL****Responsabilidade socioambiental****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

Alto impacto e relevância, devido à preocupação com a empresa como geradora de externalidades positivas e negativas significativas nas comunidades do entorno, bem como a expectativa de que cada projeto traga benefícios às comunidades, gere empregos diretos e indiretos e, assim, estimule a economia.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A companhia tem programas de mitigação desses impactos, por meio de boas práticas construtivas e de controle de resíduos gerados em suas atividades, de acordo com as legislações vigentes. Preza, também, por um bom relacionamento com as comunidades de entorno, desde a compra do terreno até a entrega da obra. Investe em canais de comunicação e em melhorias de áreas públicas (como praças) com objetivo de valorizar o entorno imediato. Destaca-se ainda a ação do Instituto Cyrela nas comunidades onde a marca Vivaz (Casa Verde e Amarela) tem atividade, patrocinando programas e melhorias com foco em educação.

ODS RELACIONADOS

**TEMA MATERIAL****Inovação****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

A inovação é vista como alavanca para uma mudança de mentalidade da empresa, a fim de melhorar todos os processos da cadeia de valor, impactando até o consumidor final. Possibilita ganho de eficiência nos projetos e no uso de recursos, além de agregar valor às entregas. Contribui, ainda, na melhoria dos processos e no desenvolvimento de produtos mais sustentáveis.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A companhia possui uma diretoria dedicada a Inovação e Transformação Digital.

Para promover o engajamento dos colaboradores da Cyrela com inovação, existem várias iniciativas que buscam fomentar a cultura do intraempreendedorismo, *customer centric development*, ESG, *data & analytics* e inovação na empresa.

A transformação digital vai muito além da tecnologia, envolvendo processos nos quais as empresas usam a tecnologia digital para solucionar problemas como queda de desempenho, aumentar a agilidade de processos, a produtividade e a eficácia.

A Cyrela engaja seus colaboradores no desenvolvimento de inovação em seu *core business* e em toda a cadeia de valor, aumentando a eficiência operacional, melhorando a experiência do cliente e promovendo a sustentabilidade do negócio, desenhando as jornadas dos clientes e identificando os pontos de melhoria e oportunidades.

ODS RELACIONADOS**TEMA MATERIAL****Atração, retenção e desenvolvimento dos colaboradores****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

Altíssimo impacto e relevância, porque reter talentos é um dos grandes desafios com as novas gerações de profissionais.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A Cyrela tem programas robustos de treinamento e capacitação dos colaboradores, e promove ações de benefícios à segurança e à saúde física e mental do trabalhador. Possui planos de desenvolvimento individuais de acordo com as avaliações 360° realizadas anualmente para todos os colaboradores; conta com programa de retenção de talentos, com incentivos educacionais; e busca estar atualizada aos valores de salários praticados no mercado. São feitas pesquisas internas de clima e avaliação da companhia, entre outros programas. A Cyrela acredita que a participação do Instituto Cyrela, incentivando o voluntariado, também é fator agregador de funcionários.

ODS RELACIONADOS

**TEMA MATERIAL****Gestão de resíduos e rejeitos****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

A construção civil é uma das maiores geradoras de resíduos da indústria. Considerando o volume de resíduos e rejeitos produzidos, é inaceitável que não sejam tratados, reaproveitados e descartados adequadamente, de forma a prejudicar o mínimo possível o meio ambiente.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A Cyrela investe em controles e mapeamentos do descarte dos resíduos, logística reversa de blocos e latas de tinta nas obras, coleta seletiva, educação ambiental e alternativas de controle do consumo de água e energia no desenvolvimento dos projetos, bem como aproveitamento de águas pluviais.

ODS RELACIONADO**TEMA MATERIAL****Saúde e bem-estar****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

Entende-se que a preocupação com a saúde e o bem-estar dos colaboradores deve estar no centro do planejamento da companhia, garantindo boas condições de trabalho para todos, principalmente nos canteiros de obra. É necessária atenção especial à saúde mental e física dos trabalhadores. Não menos importante, o tema também inclui a preocupação em conciliar jornada de trabalho e vida pessoal.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A companhia dispõe de programas de saúde e segurança para todos os trabalhadores de base, com treinamentos constantes. Também disponibiliza um programa com foco em saúde integral (física e mental).

ODS RELACIONADO**TEMA MATERIAL****Gestão da cadeia de suprimentos****POR QUE O TEMA É MATERIAL**

A companhia tem o dever de influenciar as boas práticas socioambientais ao longo da cadeia de fornecedores por meio do engajamento dos principais atores.

O ENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM OS IMPACTOS

A Cyrela quer se manter como um indutor da mobilização dos *players* do setor, influenciando a cadeia como um todo. A empresa já tem critérios definidos de seleção e contratação rígidos, mas ainda trabalha para implantar critérios de seleção e controles socioambientais. A companhia também divulga suas práticas de *compliance* para todos os fornecedores.

ODS RELACIONADOS

Nossos pilares de Sustentabilidade

Um dos valores mais importantes para a Cyrela é “evoluir e inovar para perenizar”. Nos últimos anos, entendemos a necessidade de perpetuar as ações da companhia dentro dos pilares ESG, e que a forma correta de fazer isso seria por meio da construção de uma estrutura corporativa dedicada ao tema e de políticas específicas que envolvessem todas as áreas e *stakeholders* da Cyrela. Nesse sentido, criamos nosso Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental, que conta, entre seus participantes, com membros de nosso Conselho de Administração. Também estruturamos a área de Sustentabilidade da companhia, com a participação de um *squad*

formado por colaboradores de diversas áreas e das nossas três regionais. Criamos uma [Política de Sustentabilidade](#) e definimos a nossa matriz de materialidade em processo que contou com a participação de nossos *stakeholders* (veja na página 14).

Nesse contexto, entendemos a importância da transparência e de um relato consistente. Por isso, escolhemos seguir as diretrizes da Global Reporting Initiative e organizar nossas informações sobre 2021 segundo o *framework* do Fórum Econômico Mundial (WEF), baseado na agenda ESG e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, considerando quatro pilares.





Governança:

o WEF destaca os conceitos de *accountability* e *stewardship* (responsabilidade e gestão), que acompanham a definição de boa governança com o passar do tempo e as mudanças constantes nas organizações. Na Cyrela, uma governança ética, baseada em princípios e atenta à inovação é considerada imprescindível.



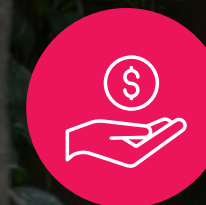
Planeta:

de acordo com definição do WEF, consumo, produção e administração de recursos de forma sustentável devem ser usados para proteger o planeta da degradação, garantindo recursos naturais para as próximas gerações. Como empresa, queremos ir além do atendimento à legislação ambiental vigente e fazer a diferença para o meio ambiente e toda a vida que há nele. No último ano, criamos uma ferramenta de gestão de dados para monitorar o uso de materiais, energia e geração de resíduos em nossas obras (saiba mais na página 34), além do quadro Gestão à Vista, que dá à equipe das obras informações relevantes sobre consumo de água e energia, volume de resíduos gerados e número de acidentes. Em 2022, estamos levantando o nosso primeiro inventário de GEE (gases causadores de efeito estufa), tendo como ano-base 2021.



Pessoas:

este pilar representa a ambição pelo fim da pobreza e da fome, além da segurança de que todo ser humano possa atingir seu potencial com dignidade e equidade. Um dos valores da Cyrela é “Gente faz a diferença”. Em 2021, fizemos nosso primeiro Censo da Diversidade e o primeiro processo seletivo que retirou informações potencialmente excludentes dos requisitos para contratação, entre outras ações que visam aumentar a diversidade em nossa equipe e garantir que todas e todos tenham segurança para se expressar.



Prosperidade:

o WEF define este pilar como a ambição de que todos os seres humanos possam aproveitar uma vida próspera e de que o progresso econômico, social e tecnológico aconteça em harmonia com a natureza. Na Cyrela, somos dedicados a inovar para fazer melhor e de forma mais sustentável. Em 2021, nossos Embaixadores da Inovação (saiba mais na página 65) iniciaram projetos relacionados a ESG, e estamos comprometidos com a evolução da companhia e do nosso setor por meio da tecnologia. Também mantemos nosso foco em gerar valor para os clientes e comunidades. Somos destaque em investimento social privado por meio do Instituto Cyrela, que acredita na educação como principal pilar de transformação estrutural do Brasil.

Governança



Gestão sólida

GRI 102-22

A gestão da Governança Corporativa da Cyrela é baseada em princípios éticos sólidos, transparência e respeito a todos os públicos relacionados. A empresa adota as melhores e mais modernas práticas, seguindo as regras do segmento Novo Mercado da B3, no qual suas ações estão listadas, e as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Conforme seu Estatuto Social, a Cyrela é administrada por um Conselho de Administração e uma Diretoria Executiva. O Conselho é formado por no mínimo cinco e no máximo 11 membros, dos quais 20% devem ser independentes, em conformidade com o Regulamento de Listagem do Novo Mercado. Os conselheiros são eleitos por uma Assembleia Geral para um mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição. Cabe ao órgão a definição das políticas da companhia, a aferição de resultados e a avaliação de planos e projetos da Diretoria Executiva, além da eleição dos diretores. Atualmente, o Conselho da Cyrela é composto por oito membros.

A Diretoria Executiva Estatutária é composta por no mínimo cinco e no máximo dez membros, que são eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de três anos e podem ser destituídos a qualquer momento. Os diretores são os representantes legais da companhia, responsáveis pela execução da estratégia de negócios, elaboração de planos e projetos e pelo desempenho financeiro. O Estatuto Social da Cyrela prevê ainda a instalação de um Conselho Fiscal independente, com funcionamento não permanente, quando solicitado pelos acionistas. Composto por três membros efetivos e igual número de suplentes, o Conselho tem o objetivo de fiscalizar as atividades da administração, rever as demonstrações financeiras e denunciar crimes ou fraudes aos órgãos da administração, Assembleia Geral e acionistas.

Seguindo as boas práticas de governança, a empresa também conta com comitês que apoiam as tomadas de decisão da administração. Conheça:

- **Comitê de Auditoria, Finanças e Riscos:** assegura a operacionalização dos processos de auditorias interna e externa, dos mecanismos e controles relacionados à gestão de riscos e à coerência das políticas financeiras com as diretrizes estratégicas e o perfil de riscos do negócio.

- **Comitê de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional:** auxilia a tomada de decisão relativa às estratégias, políticas e normas de recursos humanos. Também verifica se estas estão sendo aplicadas corretamente, considerando o desenvolvimento organizacional, o desenvolvimento de pessoas, a remuneração e os benefícios. Além disso, acompanha questões ligadas à área de Sistemas de Gestão e Governança.

- **Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental:** auxilia a busca e adoção das melhores práticas em governança corporativa que possam contribuir para o melhor resultado da companhia e suas partes relacionadas. Auxilia o estabelecimento de cultura e a implementação de meios que possibilitem a criação de valor sustentável para a companhia e suas partes relacionadas. Foi estabelecido em 2021.



Estamos sempre preocupados com a atualização das nossas políticas, de acordo com as melhores práticas e tendências de mercado. Em 2021, novas políticas foram criadas e aprovadas pelo Conselho: Política de M&A, Reestruturações Societárias e Investimentos; Política de Transações com Partes Relacionadas; Política de Contratação de Serviços Extra Auditoria; Política de Destinação de Resultados; Política de Doações e Patrocínios; e Política de Gestão de Riscos, que abordaremos mais adiante.

A atividade de contribuições políticas é estritamente proibida no âmbito do Grupo Cyrela, tendo a sua temática tratada na Política de Doações e Patrocínios, bem como no Código de Conduta da Companhia. A temática é avaliada pelo time de Compliance, responsável pelo Programa de Integridade, a partir do acompanhamento da aderência às Políticas e ao Código de Conduta que sustentam os nossos princípios éticos, e o monitoramento contínuo do Canal de Denúncias, que conta com o auxílio do Comitê de Conduta para garantir que os relatos recebidos sejam tratados com isenção e imparcialidade, analisando possíveis violações e propondo as sanções pertinentes a cada ocorrência. **GRI 103-2, 103-3 | 415**

Estamos sempre atentos à
atualização de nossas políticas de
acordo com as melhores práticas e
tendências de mercado



Canal de Denúncias **GRI 103-2**

Meio de comunicação sigiloso e confidencial em que colaboradores, clientes, prestadores de serviços, fornecedores, comunidade do entorno das obras e *stakeholders* em geral envolvidos em nosso ecossistema podem relatar violações de conduta e descumprimento das leis. Pode ser acessado de forma anônima pelo site contatoseguro.com.br/cyrela ou pelo telefone 0800 648 6308.

Todas as políticas do Programa de Integridade estão disponíveis em: <http://integridade.cyrela.com.br/>

COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA

A tabela abaixo contém informações sobre a composição acionária da Cyrela, em 31 de março de 2022.

POSIÇÃO ACIONÁRIA | CYRELA BRAZIL REALTY S/A

ACIONISTAS	AÇÕES	%
Controlador	109.135.988	27,30
Conselho de Administração	1.019.122	0,25
Diretoria	185.615	0,05
Ações em Tesouraria	15.238.895	3,81
Dynamo	39.539.352	9,89
Outros Acionistas	234.623.827	58,69
TOTAL	399.742.799	100,00

ORGANOGRAMA GRI 102-18

Conselho de Administração



Elie Horn

COPRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Rogério Frota Melzi

COPRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Fernando Goldsztein

MEMBRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



George Zausner

MEMBRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Rafael Novellino

MEMBRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



João Cesar de Queiroz Tourinho

MEMBRO INDEPENDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



José Guimarães Monforte

MEMBRO INDEPENDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Ricardo Cunha Sales

MEMBRO INDEPENDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



DIRETORIA EXECUTIVA

RAPHAEL HORN (DIRETOR COPRESIDENTE)		EFRAIM HORN (DIRETOR COPRESIDENTE)	
Diretores Estatutários Corporativos	Miguel Maia (Diretor Financeiro e de Relações com Investidores)	Vendas SP	Orlando Barbosa (Diretor de Vendas SP Cyrela e Living)
	Rafaella Carvalho (Diretora Jurídica, Compliance e Sustentabilidade)	Negócios	Piero Sevilla (Diretor de Terrenos e Incorporação SP Cyrela)
	Celso Alves (Diretor Administrativo-financeiro)		Felipe Cunha (Diretor de Incorporação Living e Vivaz SP e Vendas Vivaz SP)
Regionais	Rodrigo Putinato (Diretor-geral Sul e Vendas Corporativas)	Corporativo (Inovação)	Guilherme Sawaya (Diretor de Transformação Digital)
	Michel Gottlieb (Diretor-geral Rio de Janeiro)		
Engenharia – duplo reporte aos presidentes	Flavio Kantor (Diretor de Engenharia e Obras SP)		
	Rodrigo Muller (Diretor de Engenharia Backoffice)		



Gestão de riscos

O Grupo Cyrela aplica continuamente a abordagem de precaução de acordo com as orientações do time de Compliance, responsável pelos programas de Integridade, Privacidade e Gestão de Riscos. Nosso setor Jurídico e de Compliance procura manter diálogo aberto com todas as áreas da companhia, seguindo o objetivo de disseminar conhecimento e esclarecer dúvidas. Nesse sentido, promovemos *workshops* sobre diversos temas em 2021, entre eles a prevenção de riscos para evitar eventuais ações judiciais. **GRI 102-11**

Nosso **processo de gerenciamento de riscos é contínuo** e o mapa de riscos, atualizado a cada três anos

Em 2021, nossa Política de Gestão de Riscos foi atualizada. O documento estabelece diretrizes e procedimentos para identificação, avaliação, monitoramento, gerenciamento e tratamento dos riscos de forma compatível a natureza, porte, complexidade, estrutura, perfil e tolerância de risco ao modelo de negócios da companhia, minimizando seus impactos. Uma das novidades da política é a inserção de riscos socioambientais e cibernéticos entre aqueles monitorados pela empresa. Entre as classes de riscos consideradas estão:

- Riscos de Conjuntura e Mercado
- Riscos Financeiros
- Riscos Regulamentares
- Riscos de Conformidade (Compliance) e Legal
- Riscos Socioambientais
- Riscos de Tecnologia e Segurança da Informação
- Riscos da Operação
- Riscos de Reputação e Imagem

A nova política estabeleceu uma estrutura de gestão de riscos descentralizada para potencializar o conhecimento técnico e o perfil dos profissionais de cada área. Os responsáveis pelos processos devem identificar e tratar os riscos, e os diretores são responsáveis pela gestão junto às suas áreas. O processo de gerenciamento de riscos da companhia é contínuo e o mapa de riscos deve ser atualizado a cada três anos ou quando houver a identificação de novos riscos ou eventos relevantes.



Ética e compliance

Sob o direcionamento “fazer o certo do jeito certo”, a Cyrela possui um Programa de Integridade que conta com políticas e orientações de conduta que visam a promoção da ética e cultura íntegra em toda a companhia. Em 2021, atualizamos o nosso Código de Conduta, material que deve ser usado como guia para colaboradores, conselheiros, diretores, prestadores de serviços, parceiros e fornecedores. O documento condena o assédio, a discriminação, a utilização de trabalho ilegal e promove o combate à corrupção.

Os colaboradores da Cyrela têm acesso às diretrizes anticorrupção por meio das políticas, de comunicados e de treinamentos. No *onboarding* dos novos colaboradores, é aplicada uma trilha de conhecimento, apresentando a temática de forma ilustrada em vídeos. Além disso, periodicamente são realizados treinamentos e comunicados de reforço para aprofundar o assunto. Todos os administradores e membros do órgão de governança da companhia também são treinados em políticas e procedimentos de combate à corrupção.

Para o público externo, são realizadas *due diligences* no momento de contratação de serviços e aplicadas cláusulas anticorrupção nos contratos, visando a mitigação de riscos. Em situações em que sejam localizados casos suspeitos, o Departamento de Compliance pode ser acionado para auxílio na análise,

bem como o Comitê de Conduta, para garantir a aderência do parceiro.

Em 2021, mais de 2 mil fornecedores ou prestadores de serviços foram cadastrados na plataforma de gerenciamento de fornecedores do time de suprimentos. Para todos os fornecedores contratados, a Cyrela assegura o envio do Código de Conduta do Fornecedor e as Políticas Institucionais, incentivando o seu conhecimento. [GRI 103-2, 103-3 | 205, 205-2](#)

Em 2021, tivemos 1.222 corretores associados ativos em nossa operação (590 em São Paulo, 534 no Rio de Janeiro e 98 na Regional Sul). Contudo, como atuamos com outros parceiros independentes, mais corretores tiveram contato com nosso Código de Conduta e Políticas Institucionais.



Código de Conduta

Atualizamos o Código em 2021 e o distribuímos a nossos fornecedores no momento da contratação

EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR REGIÃO (2021) GRI 205-2

REGIÃO	EMPREGADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
São Paulo	número	2.749	787
	%	100	28,63
Rio De Janeiro	número	843	257
	%	100	30,49
Sul	número	328	144
	%	100	43,9
TOTAL	NÚMERO	3.920	1.188
	%	100	30,31

EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL (2021) GRI 205-2

		COMUNICADOS	CAPACITADOS
Coordenador	número	91	69
	%	100	75,82
Diretoria	número	35	7
	%	100	20
Engenheiro / Arquiteto	número	136	107
	%	100	78,68
Especialista	número	53	29
	%	100	54,72
Gerente	número	176	55
	%	100	31,25
Gerente-geral	número	9	3
	%	100	33,33
Operacional	número	1.818	125
	%	100	6,88
Técnico / Administrativo	número	1.602	793
	%	100	49,5
TOTAL	NÚMERO	3.920	1.188
	%	100	30,31

Números contemplam as regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre e Curitiba)



LGPD E PRIVACIDADE

A Cyrela possui um Programa de Privacidade, a fim de orientar os públicos da companhia quanto à adequação em relação à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (13.709/18). Desde 2019, a empresa promove ações para concluir sua adaptação à lei. A primeira etapa foi um diagnóstico de processos internos e a criação de um Comitê de Privacidade, composto por profissionais das áreas Jurídica, de Compliance e de Tecnologia da Informação (TI). Posteriormente, foram lançados planos de ação, treinamentos, políticas e diretrizes, que podem ser encontradas no site: <http://integridade.cyrela.com.br/privacidade/>.

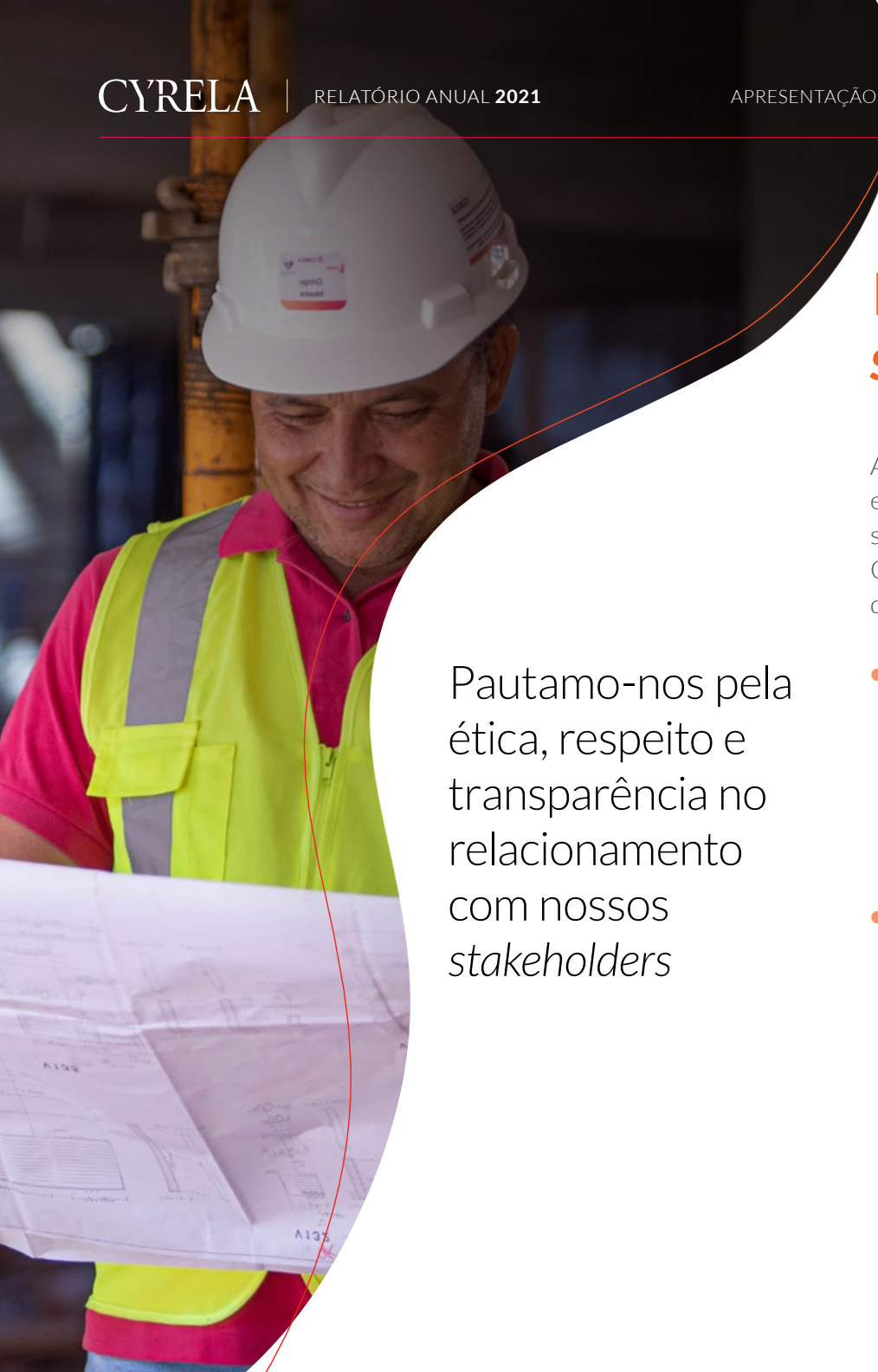
Conheça algumas das políticas que regem o tema:

- Política de Privacidade;
- Política de Cookies;
- Política de Privacy by Design.

Em setembro de 2021, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) concedeu

decisão favorável à Cyrela em julgamento que envolvia a LGPD. No caso, o cliente atribuía responsabilidade à companhia por compartilhar dados e contatos com lojas e bancos após a compra de um imóvel. O entendimento do Tribunal foi de que não havia evidências que atribuíssem o compartilhamento à Cyrela, uma vez que o cliente teve contato com outras empresas durante o período. E, se houvesse, tampouco a alegação seria válida, já que o imóvel foi comprado em novembro de 2018, antes de a LGPD entrar em vigor.

A Cyrela reforça que adota como procedimento em todas as suas operações o conceito de *privacy by design*. O termo em inglês é utilizado pela LGPD e por especialistas em Privacidade e Proteção de Dados para definir a incorporação da privacidade em processos, produtos e serviços desde a sua concepção até todas as etapas da execução. Para trazer mais eficiência a essa frente, também criamos um canal de comunicação direto com nossos corretores associados para responder questionamentos e solicitações específicas relacionadas à privacidade.



Pautamo-nos pela ética, respeito e transparência no relacionamento com nossos stakeholders

Engajamento com stakeholders GRI 102-43

A Cyrela é pautada pela ética, respeito e transparência no relacionamento com seus stakeholders. O nosso Código de Conduta orienta sobre as posturas adequadas para tratamento de cada parte:

- Clientes: o relacionamento deve ser marcado por educação; atendimento eficaz; respeito aos direitos do consumidor; transparência; tratamento adequado das sugestões ou críticas recebidas; confidencialidade e privacidade de dados, seguindo as regras da LGPD.
- Acionistas: são tratados com igualdade; a distribuição de dividendos e os demonstrativos da situação econômico-financeira são transparentes. A Cyrela é proativa na disponibilização de informações que permitam acompanhar o desempenho da empresa por meio da área de Relações com Investidores, que também responde a contatos e dúvidas dos acionistas. Mantemos um site, atualizado constantemente com temas de interesse : <http://ri.cyrela.com.br/>
- Associações e entidades de classe: reconhecendo o seu papel, o Grupo Cyrela se compromete a observar os acordos coletivos aplicáveis.
- Terceiros: prezamos pelo respeito à livre concorrência e à ética, sempre visando qualidade, relação custo-benefício adequada, confiabilidade técnica e financeira, integridade na condução da negociação, conformidade com a legislação ambiental e com os direitos comerciais, sociais e contratuais.
- Reguladores e agentes públicos: nossa relação é pautada por um comportamento justo, lícito e profissional. Qualquer forma de pressão ou solicitação que não corresponda a essa definição deve ser refutada e imediatamente comunicada ao Comitê de Conduta.
- Imprensa: nosso relacionamento deve ser ético, de confiança e respeitoso, com

o objetivo de difundir nossas atividades, dar visibilidade às nossas ações de responsabilidade social e fortalecer a imagem institucional e mercadológica do Grupo. O relacionamento é conduzido pela área de Comunicação Institucional e por diretores designados como porta-vozes. Em 2021, empresas do Grupo Cyrela foram citadas em 5.675 reportagens, sendo 129 com destaque.

Além disso, dialogamos com nossos públicos por meio do perfil corporativo do grupo e das marcas nas redes sociais, sempre pautados pela ética, respeito e transparência. Outros canais de comunicação incluem site, *blog*, um recém-criado aplicativo para celulares e o *podcast* Inspire-se, que conta com a participação de diversos profissionais da companhia e com a coluna Papo com o Jurídico.

Outro grupo de interesse importante são as comunidades do entorno das obras. Temos como princípio o estabelecimento de um diálogo franco com os vizinhos das obras. Normalmente, encaminhamos e-mails e cartas aos moradores antes da demolição do terreno e construção do estande, além de convites para conhecer o local e comunicados sobre o início das obras. Quando há associação de moradores, também dialogamos com os representantes do bairro. Nossas marcas também possuem um canal de comunicação reativo por e-mail para comunicação com as comunidades do entorno, na seção **Sou Vizinho de Uma Obra**. As mensagens são recebidas, tratadas e encaminhadas aos responsáveis de acordo com a demanda.

Temos como princípio o estabelecimento de um **diálogo franco com a comunidade** no entorno de nossas obras



Planeta



Garantia de futuro

Em seus 60 anos de história, a Cyrela sempre contou com os melhores processos de qualidade. Algumas das boas práticas adotadas pela companhia em seus empreendimentos incluem otimização de matérias-primas e utilização de alvenaria modulada durante a obra para reduzir desperdícios e entulho; tratamento térmico nas lajes de cobertura para diminuir a necessidade de ar-condicionado; sistema para reutilização da água da chuva na irrigação dos jardins dos condomínios, entre outros.

Em nossos 60 anos de história,
sempre contamos com os
melhores processos de qualidade

Nossa Política de Sustentabilidade foi publicada em 2022, assim como já foi elaborado um Plano de Ação para sua execução. As ações norteadoras serão implantadas ao longo de 2022 e 2023. Seus princípios e diretrizes são:



PLANETA

- Promover a eficiência no consumo de recursos naturais;
- Investir na identificação e adaptação aos riscos climáticos;
- Definir e monitorar indicadores ambientais;
- Monitorar fornecedores e prestadores de serviço com base em critérios de sustentabilidade.



GOVERNANÇA

- Fortalecer a agenda de sustentabilidade pela adesão a compromissos institucionais e corporativos que reforcem o posicionamento da Cyrela e estimulem a troca de conhecimento, entre outros.



PESSOAS

- Assegurar um ambiente de trabalho salubre e protegido.

Gestão ambiental

A Gestão Ambiental da Cyrela é pautada pela mitigação de riscos e potencialização dos impactos positivos do negócio. Acreditamos na sustentabilidade como ferramenta para geração de valor. Esse cuidado se reflete desde o início do empreendimento, quando prestamos especial atenção ao estudo do terreno e em potenciais riscos de contaminação do solo, de água subterrânea e de vegetação existente na área. Consultores qualificados realizam estudo e, se necessário, o monitoramento ambiental e do terreno até a entrega do edifício aos clientes. Nas obras, há o acompanhamento de indicadores ambientais com rotina de auditorias e treinamentos.

A Cyrela cumpre os requisitos legais gerais relacionados ao meio ambiente, bem como as condicionantes dispostas nas licenças de obra. Para monitoramento do atendimento às legislações ambientais,

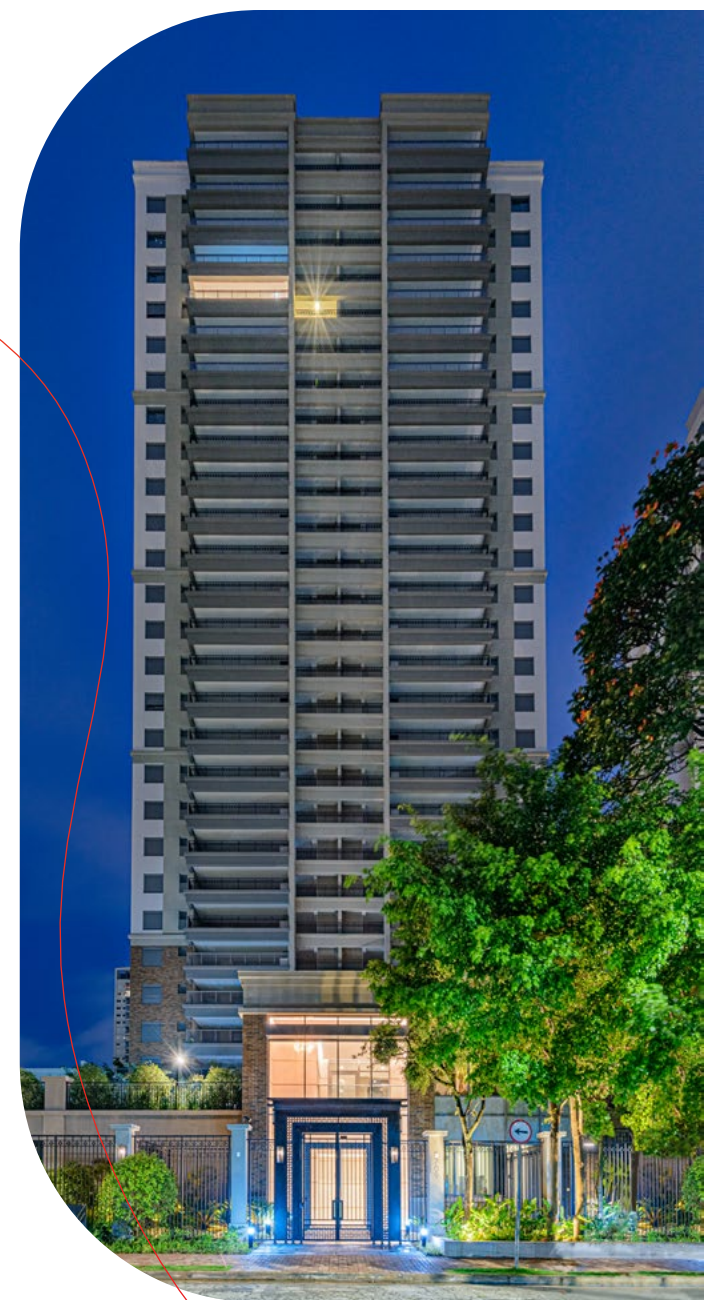
a organização utiliza a plataforma digital SOGI. Os procedimentos de acompanhamento de processos ambientais são auditados anualmente e a conformidade é controlada pelas áreas Jurídica e Ambiental. No momento, não há metas vinculadas a esse tema. [GRI 103-2, 103-3|307](#)

Em 2021, não foram identificados casos de não conformidade com leis e ou regulamentos ambientais pela Cyrela. [GRI 307-1](#)

É prática comum da nossa área de Meio Ambiente, quando identifica a contaminação de terrenos, a realização de sua reabilitação para gerar segurança aos futuros moradores dos empreendimentos e às áreas do entorno. Para projetos entregues em 2021, somente na regional São Paulo, houve um investimento de aproximadamente R\$ 3,08 milhões para revitalização de 10,81 mil m² de áreas contaminadas. [GRI 304-3](#)

No período coberto pelo relatório, não construímos empreendimentos em áreas com habitats protegidos ou restaurados, pois atuamos em áreas urbanas consolidadas. Além do atendimento à legislação pertinente, em todos os projetos há uma análise criteriosa vinculada à necessidade de supressão de vegetação e posterior replantio, bem como em relação ao gerenciamento de áreas contaminadas. [GRI 103-2, 103-3|304](#)

Projetamos nossos empreendimentos de forma a manter a maior parte das espécies arbóreas significativas nos terrenos e, quando necessária a remoção, realizamos a compensação dentro dos critérios da legislação dos municípios. Para projetos entregues em 2021, somente na regional São Paulo, houve a supressão de 559 árvores e o plantio de 3.164 mudas em 12,02 mil m² de área permeável. [GRI 304-3](#)



Na regional Rio de Janeiro, houve a necessidade de supressão de 57 árvores durante o período de cobertura deste relatório, e foram plantadas 282 mudas como medida compensatória. Para autorização de habite-se, em atendimento à Lei Municipal 613/1984, foram plantadas 661 mudas e doadas 874 para a Secretaria Municipal de Urbanismo. Esses empreendimentos totalizaram 1.023,7 m² de área permeável e 450 m² de área remediada. Também atuamos em uma ação para recuperação da vegetação nativa na orla. O objetivo foi remover espécies exóticas e invasoras e realizar ações de plantio na restinga para recuperar a área e evitar a recolonização de espécies estranhas ao ecossistema no trecho compreendido entre o Pontal e o limite do Parque Natural Municipal Barra da Tijuca Nelson Mandela. Foram retiradas plantas exóticas de uma área de mais de 14 mil m² e plantadas 17.822 mudas nativas no lugar. **GRI 304-3**

Já na regional Sul, foram suprimidas 95 árvores e 4.264 m² de mancha vegetal nas capitais Curitiba e Porto Alegre. A

compensação veio por meio do plantio de 21 mudas em área privada, 2.132 árvores pagas em pecúnia, 112 árvores plantadas, além da execução de 1.213,95 m² de área permeável. **GRI 304-3**

Também mantemos a documentação ambiental de forma visível para que os colaboradores possam ter acesso e seguir as diretrizes. Nos canteiros das marcas Cyrela e Living, implantamos o quadro Gestão à Vista que, além da documentação, exibe informações relevantes sobre consumo de água, energia, gestão de resíduos e acidentes. Em busca de melhorias para o monitoramento dos recursos, desenvolvemos internamente, com nossa área de Transformação Digital, uma solução de Business Intelligence (BI) que automatizou o preenchimento e a consolidação de dados, abrangendo obras, incorporações e escritórios. Este recurso pode ser usado para monitorar geração de resíduos, consumo de água, energia e madeira, viabilizando ações de correção de rota em tempo mínimo.

A política do Sistema de Gestão Integrado (SGI) da companhia tem como com-

promisso atender a normas e requisitos legais referentes a segurança, saúde, meio ambiente e qualidade; monitorar a satisfação e atender às expectativas dos clientes; eliminar perigos e reduzir riscos aos colaboradores; estimular a participação dos colaboradores com ideias e sugestões; utilizar os recursos de forma responsável; e buscar sempre melhorias em processos e serviços.

A ferramenta também possui um modelo preditivo para acompanhar indicadores com base em dados históricos segregados por tipo de material, etapa da obra e método de construção. A cada obra terminada, o sistema é abastecido com dados e a curva é atualizada. As informações baseadas em dados históricos podem ser utilizadas para definição e acompanhamento de metas.

A gestão de água e energia durante as obras é monitorada por meio das contas de consumo emitidas mensalmente pelas concessionárias locais e por fornecedores privados. Em 2021, utilizamos a Plataforma de Business



Intelligence de Data & Analytics para o monitoramento desse consumo, atualizando mensalmente a ferramenta com as quantidades gastas. **GRI 103-2, 103-3|302| 303**

Também fizemos um levantamento sobre os indicadores mais importantes para acompanhamento pela empresa, e começamos a estruturar o primeiro inventário de gases de efeito estufa (GEE) da Cyrela, considerando os Escopos 1, 2 e 3 em todas as regionais da companhia e tendo 2021 como ano-base.

Com relação a certificações de qualidade, nossa Regional Rio de Janeiro segue certificada pelas NBR ISO 9001, 45001 e PBQP-H. Em 2021, o empreendimento Living Sunset, em Jacarepaguá, no Rio de Janeiro, obteve o nível Prata no Selo Casa Azul, da Caixa Econômica Federal. O Selo Casa Azul + CAIXA é destinado a propostas de empreendimentos habitacionais que adotem soluções eficientes na concepção, execução, uso, ocupação e manutenção das edificações. As regionais São Paulo e Sul são certificadas com o PBQP-H e a ISO 9001. Também estamos buscando a

obtenção do selo Empreendedor AQUA, concedido a companhias com ao menos quatro empreendimentos reconhecidos pela certificação AQUA-HQE™ e com sistema de gestão da qualidade integrado com requisitos de sustentabilidade. A certificação indica construções que seguem

alta qualidade ambiental de acordo com padrões internacionais. A Cyrela já possui três empreendimentos entregues com a certificação AQUA-HQE™ e pretende certificar todos os seus lançamentos da marca de alto padrão em 2022.



Processo AQUA
CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL



Campeonato de boas práticas

Com o objetivo de incentivar a cultura de sustentabilidade na empresa, as regionais do Rio de Janeiro e de São Paulo realizaram concursos de sustentabilidade para identificar boas práticas em suas obras. No Rio de Janeiro, quatro obras se inscreveram e foram reconhecidas pela participação. Os projetos inscritos desenvolveram: horta no canteiro, reaproveitamento de água da chuva, central de coleta de resíduos e reaproveitamento da água para lavagem de pincéis.

Em São Paulo, o concurso incentivou a inscrição de projetos-piloto. Após o período de inscrições, foram selecionados três finalistas, que receberam verba e tiveram quatro meses para implementar suas ideias. As temáticas dos projetos selecionados foram: captação de água de chuva; reaproveitamento de água cinza no canteiro de obras; e triturador de entulho. No começo de 2022, as iniciativas foram apresentadas a um comitê avaliador para medir a sua eficácia e os resultados foram divulgados por meio do aplicativo de comunicação interna da companhia, com fotos e descrições dos casos.



Materiais GRI 103-2, 103-3|301

A Política de Sustentabilidade da Cyrela recomenda a pesquisa e o desenvolvimento de produtos de qualidade com soluções tecnológicas e técnicas de construção que proporcionem o uso mais eficiente de recursos naturais e o reaproveitamento de materiais. A empresa dá preferência a fornecedores locais sempre que possível. Somente os empreendimentos de alto luxo contam com fornecedores internacionais do segmento de decoração das áreas comuns.

Também temos um cuidado especial na compra de madeira nativa, com a exigência do Documento de Origem Florestal (DOF), licença obrigatória para armazenamento e transporte de madeiras extraídas de forma legal. Todo o material utilizado nas portas dos empreendimentos Cyrela é de madeira reflorestada. Em 2021, foram aproveitados resíduos de demolições como materiais para aterros nos próprios canteiros de obras, no entanto, não foram monitoradas as quantidades. GRI 301-2

Oferecemos aos clientes Cyrela e Living a possibilidade de receber a unidade sem acabamentos, evitando assim o desperdício dos materiais e redução de entulho, em caso de reforma pelo futuro morador.

Durante as obras, temos a preocupação de usar os materiais de forma eficiente para evitar o desperdício e geração de entulhos. Utilizamos fichas de verificação nos canteiros que definem as regras de armazenamento de materiais. Além disso, temos uma plataforma digital de controle de estoque, reduzindo a chance de danos e perdas. Há procedimentos documentados que definem as diretrizes para a execução dos serviços de forma racional. Fichas de verificação são usadas para conferir cada etapa da execução, evitando retrabalho e consequente desperdício de material.

O controle de consumo por atividade é empregado para o controle de estoque de diversos insumos nos canteiros de obras, além de ferramentas de gestão visual, como o Kanban. Após o levantamento de necessidades, apenas adquirimos para as obras o material que será efetivamente consumido. Na execução dos serviços, somente liberamos as quantidades necessárias de insumos para evitar o desperdício. GRI 103-2, 103-3|301

Uma das melhorias que trouxemos para as nossas obras são as formas plásticas e metálicas reutilizáveis para estruturas de concreto, em substituição às de madeira. O sistema foi utilizado de maneira bem-sucedida em canteiros Vivaz, e deve ser replicado em outras obras do Grupo. Em oposição à madeira, as formas reutilizáveis diminuem a geração

de resíduos e possibilitam mais rapidez na construção. Incorporamos também práticas que visam reduzir o impacto ambiental dos empreendimentos, como dispositivos economizadores de água, energia e tratamento térmico de coberturas. Na regional Sul, implementamos um sistema de paredes de concreto, – em construção também em São Paulo –, que permite ter mais precisão na quantidade de insumos e tarefas em canteiro, possibilitando reduzir desperdícios no processo e aumentar produtividade.

Utilizamos os materiais de forma eficiente em nossas obras para evitar o desperdício e a geração de entulho



PRODUÇÃO 2021 (SP, RJ, RS)

MATERIAIS UTILIZADOS NO PRODUTO FINAL GRI 301-1	UNIDADE DE MEDIDA	SÃO PAULO	RIO DE JANEIRO	RIO GRANDE DO SUL
Concreto	m³	186.942	44.645,79	29.316,70
Gesso Acartonado	m²	66.407	27.632,84	69.606
Gesso Estuque (GE)	kg	17.571.428	169.625,91	145.073
Placa de Gesso	m²	1.101.869	2.560,76	8.458
Cerâmica	m²	539.378	80.001	140.735,80
Cal	kg	2.906.438	440.160	0
Argamassa	kg	9.337.097	4.135.203	8.981.903,27
Aço	kg	12.668.869	4.457.925	3.019.228,79
Cimento	kg	13.753.950	2.336.300	2.091.895,68
Areia	m³	52.788	17.992,12	7.516,17
Metais	unidades	141.198	44.033	30.047
Esquadrias de Alumínio	kg	644.206	181.537,7	158.790
Portas (madeiras reflorestadas)	m²	56.821	11.105	6.993
Compensado	m²	314.096,00	13.294	50.622,44
Blocos de Concreto	unidades	16.914.228	1.978.409	46.999
Blocos Cerâmicos	unidades	-	769.744	3.176.693
Louças	unidades	44.538	6.544	11.986
Brita	m³	21.733	-	-
Diesel	litros	19.340	-	-



Energia

GRI 103-2, 103-3|302

A Cyrela adota práticas que visam o consumo racional de energia nos empreendimentos, entre as quais destacam-se o emprego de sensores de presença nas áreas de circulação e o uso de lâmpadas LED.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1

	2021
Diesel	3.995,76
TOTAL	3.995,76

Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre)

ENERGIA CONSUMIDA (GJ) GRI 302-1

	2021
Eletricidade	11.900,84
TOTAL	11.900,84

Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre)

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ) GRI 302-1

	2021
Combustíveis de fontes não renováveis	3.995,76
Energia consumida	11.900,84
TOTAL	15.896,60

Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre)

Água e efluentes

GRI 103-2, 103-3|303

As obras da Cyrela têm a captação de água com o intermédio de terceiros (concessionária e caminhão-pipa) todo o volume captado é utilizado no processo construtivo e na operação dos canteiros para o consumo. Há pouco ou quase nada de água residual (efluentes) para ser descartada. Nesse caso, o descarte não é monitorado pela empresa, pois é feito pelas concessionárias para tratamento, em sua maioria divididas em esgoto cloacal e esgoto pluvial. GRI 303-2, GRI 103-2, 103-3|303

Como toda a água captada é consumida, não houve, portanto, descarte em nenhuma área, tampouco em locais de estresse hídrico, no período coberto pelo relatório. GRI 303-4

Desenvolvemos iniciativas para redução de captação de água nas obras por meio de ações durante a construção e operação dos canteiros. A gestão de água é monitorada por análise de dados de consumo na plataforma de Business Intelligence de Data & Analytics, na qual lançamos mensalmente as quantidades consumidas obtidas nas contas de concessionárias locais e fornecedores privados. O volume consumido é avaliado durante auditorias internas semestrais e externas anuais, no entanto, não temos metas estabelecidas.

Com o objetivo de reduzir a captação de água nas obras, utilizamos reservatórios de reúso e torneiras com temporizador. Na fase de construção, também usamos o lava-pincéis para reduzir o volume de água consumido e minimizar o efluente descartado na rede pública.

Em nossas obras, desenvolvemos iniciativas para redução da captação de água

A companhia não atua em áreas de estresse hídrico. No ano coberto pelo relatório, o volume total de água captada em todas as regionais (São Paulo, Rio de Janeiro e Sul) foi de 233,56 megalitros, número que corresponde à captação de água doce de terceiros (concessionárias e carros-pipa). GRI 303-3

Os dados foram obtidos por meio da compilação das informações contidas nas contas emitidas pelas concessionárias locais e nos contratos privados. O consumo de água total da Cyrela no período coberto pelo relatório foi exatamente o número total de água captada, ou seja, 233,56 megalitros, quantidade consolidada referente a todas as regionais. GRI 303-5



Descarte

A gestão de resíduos tem como objetivo a **destinação apropriada** de acordo com o tipo de material

Resíduos

GRI 103-2, 103-3 | 306, 306-1 a 5)

O gerenciamento de resíduos é realizado pela área de meio ambiente, seguindo a Política Nacional de Resíduos Sólidos e procedimentos auditados pela ISO. A gestão de resíduos em obras, escritórios e demolições é monitorada por meio de sistemas digitais, entre eles os sistemas SGR Smam e MTR Fepam, disponibilizados pelos órgãos competentes locais, e registrada em ferramenta para controle interno da organização. Por meio de auditoria da área de Qualidade e Desenvolvimento Tecnológico, há um acompanhamento do processo de maneira correta, sem mistura de resíduos e sem descarte em locais impróprios. (GRI 103-2, 103-3 | 306, 306-1 e 306-2)

Apesar de não existirem metas relacionadas a resíduos atualmente, as obras monitoram a quantidade gerada, assim como a sua correta destinação. Os resíduos são identificados de maneira segregada por tipos e transportados para caçambas, que são retiradas das obras com comunicação aos órgãos

competentes e acompanhadas pelo sistema digital de comprovação e aceitação da sua destinação nos centros de reciclagem ou aterros. Este processo é auditado mensalmente pela organização por área específica e isenta, de maneira a acompanhar e controlar a gestão do resíduo desde a sua geração até a sua destinação final. (GRI 103-2, 103-3 | 306 e 306-1)

Durante as etapas de demolição de estruturas existentes e construção dos empreendimentos, é priorizada a reutilização de resíduos dentro de obra. Quando não é possível, destinamos para recicladoras ou cooperativas para efetuar a reciclagem. A organização, sendo a geradora do resíduo, tem responsabilidade pelo processo até o final, no entanto, não é possível gerenciar integralmente as etapas de transporte e destinação. Para estabelecer um controle, é feita uma análise documental dos prestadores de serviço de transporte e destinação dos resíduos, a fim de garantir o cumprimento das exigências legais pertinentes. (GRI 306-2)

A regional São Paulo pratica logística reversa de blocos e latas de tinta. (GRI 306-2) Entre as soluções desenvolvidas para reaproveitar ou diminuir os resíduos em 2021, tivemos uma experiência positiva nessa mesma regional, onde foram viabilizadas máquinas para triturar entulhos nas etapas de demolição. O material foi reciclado na construção ou descartado, gerando menor volume. Em um ano de operação da iniciativa, as economias foram de aproximadamente R\$ 3 milhões, com redução significativa de 20% no volume total gerado.

Nas regionais Sul e São Paulo, buscamos reaproveitar peças de mobiliário, mesas e bancadas dos plantões de venda para evitar a geração de resíduos. Possuímos, inclusive, espaços de armazenamento para guardar o material para ser usado em próximos lançamentos. Quando

são inevitáveis, os resíduos são encaminhados para reciclagem adequada.

Os resíduos considerados perigosos são pouco representativos, e destinados, com acompanhamento, a locais licenciados.

Com relação aos fornecedores, sua seleção responde a diversos critérios comerciais e técnicos; entretanto, não há um monitoramento dos impactos causados por eles quanto a geração de resíduos, método de descarte ou reciclagem. (GRI 306-2)

Em cada regional da Cyrela são desenvolvidas ações específicas para **reaproveitamento de materiais e redução de resíduos**

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T) (GRI 306-3)

2021		
CATEGORIA	TIPO (PERIGOSO OU NÃO PERIGOSO)	QUANTIDADE GERADA (T)
Solo	Não perigoso	639.568,64
Gesso	Não perigoso	8.646,37
Vidro	Não perigoso	70
Papel / Plástico	Não perigoso	4.421,56
Entulho	Não perigoso	94.403,13
Metal	Não perigoso	1.143,87
Madeira	Não perigoso	23.496,90
Não Recicláveis	Não perigoso	5.902,71
Mix	Perigoso	22,55
TOTAL		777.675,73

Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre).
A lista acima se refere ao total de resíduos retirados dos canteiros durante a fase de obras no ano de 2021, calculados por meio de uma densidade corporativa de toneladas por m³.
Entre os materiais considerados não reciclados estão: isopor e tela laranja.
O resíduo de mix é composto por: latas vazias de tintas, solventes e vernizes, trapos e panos, EPIs, plásticos, estopas, rolinhos, pincéis, isopores, madeira, papel, papelão, areia, terra, pedra, embalagens e vidros contaminados com óleos e graxas, lâ de vidro e serragem contaminada, lâmpada usada com vapor de mercúrio.

No período coberto pelo relatório, o total de resíduos não destinados para disposição final foi de 226.139,83 toneladas. GRI 306-4



TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-4

	2021
COMPOSIÇÃO	QUANTIDADE NÃO DESTINADA A DISPOSIÇÃO FINAL (T)
Solo	184.517,51
Gesso	2.045,49
Papel/ Plástico	3.030,61
Entulho	26.248,25
Metal	533,19
Madeira	9.764,78
TOTAL	226.139,83

Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre).

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-4

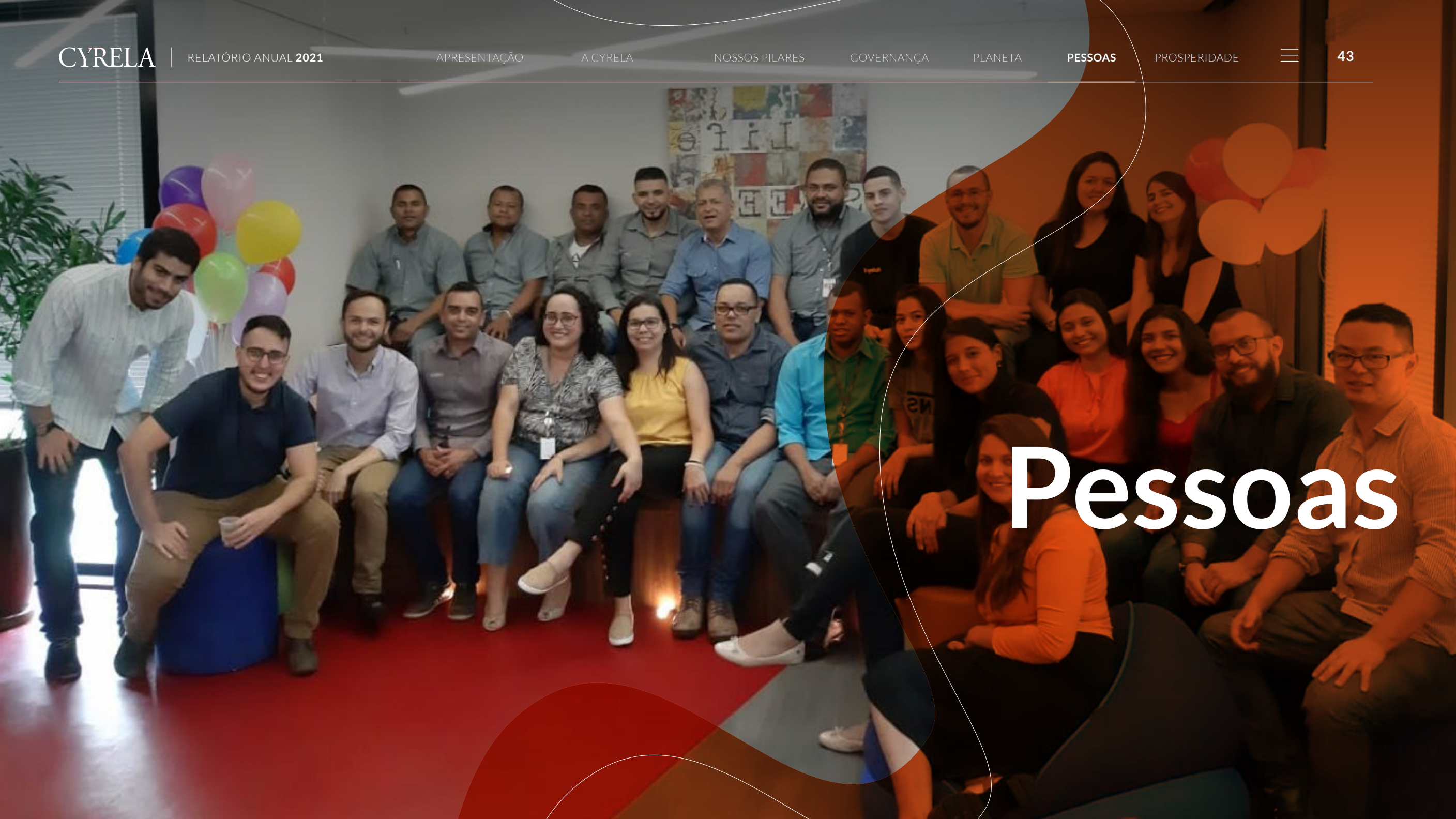
	2021	
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO/ONSITE	FORA DA ORGANIZAÇÃO/OFFSITE
Preparação para reutilização		3.422
Reciclagem		31.289,32
Reaproveitamento		81.890,51
Elevação de cota		109.538
TOTAL		226.139,83

Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul (Porto Alegre). Apesar de monitorar os resíduos perigosos, a Cyrela não consegue quantificar em volume os itens considerados nesta categoria.

O total de resíduos destinados para disposição final durante o período coberto pelo relatório foi de 551.578,8 toneladas métricas. GRI 306-5

TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-5	
2021	
COMPOSIÇÃO	QUANTIDADE DESTINADA PARA DISPOSIÇÃO FINAL (T)
Solo	455.051,1
Gesso	6.600,88
Vidro	70
Papel / Plástico	1.390,95
Entulho	68.154,78
Metal	610,68
Madeira	1.3761,12
Não Recicláveis	5.902,71
MIX	14
TOTAL	551.556,3

TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T) GRI 306-5		
2021		
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	FORA DA ORGANIZAÇÃO/OFFSITE	TOTAL
Aterro	167.542,9	167.542,9
Outras operações de disposição	384.013,4	384.013,4
TOTAL	551.556,3	551.556,3
RESÍDUO PERIGOSOS		
Incineração sem recuperação de energia	14,55	14,55
Aterro	8	8
TOTAL	22,55	22,55
TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL	551.578,8	551.578,8



Pessoas

Gestão e desenvolvimento de pessoas

GRI 103-2, 103-3 | 401, 401-1, 404-2, 404-3

Nossa companhia possui uma cultura corporativa forte, que promove princípios éticos e crescimento sustentável. “Fazer o certo do jeito certo” é o lema que move o jeito de ser Cyrela. Na revisão da cultura, realizada em 2021, estabelecemos nossos valores que, em especial, refletem a relação da companhia com nossos *stakeholders* internos:

- Gente faz a diferença: a empresa procura criar um ambiente seguro para que todos possam se expressar, pois as ideias vêm antes da hierarquia. Acreditamos no potencial evolutivo do colaborador, por isso, incentivamos o reconhecimento e a formação dos líderes do futuro. Este princípio se tornou especialmente importante durante o crescimento acelerado que a Cyrela vivenciou no último ano, em que vários de nossos colaboradores foram promovidos a posições de liderança. Também mostra o nosso

comprometimento com a diversidade.

- Agir como dono: nossos colaboradores são os guardiões da cultura corporativa e estão sempre atentos em fazer o melhor, cientes de sua responsabilidade e do impacto de suas ações.
- Princípios acima de tudo: a companhia age sempre com ética.
- Ser mais para o cliente: a Cyrela está comprometida com a qualidade do produto final.
- Evoluir e inovar para perenizar: cultura de inovação faz parte da nossa atuação diária.
- Resultados sustentáveis: a companhia busca por eficiência sustentável sempre.

O forte envolvimento dos colaboradores com a cultura interna da companhia nos ajudou a superar momentos de dificuldades. Quando a pandemia despontou, precisamos fazer ajustes rápidos para fornecer condições aos

nossos colaboradores de continuar suas atividades. Para os trabalhadores das obras, criamos protocolos rígidos que minimizaram o risco de contágio, como explicaremos em mais detalhes na seção a “Saúde, segurança e bem-estar”. Já para os trabalhadores dos escritórios, investimos em infraestrutura de TI para que todos pudessem trabalhar de suas casas. Para manter o engajamento e contribuir para a saúde mental dos colaboradores, durante 2020 e 2021, realizamos palestras e outras ações. Alguns exemplos:

- Mês da Mulher: compartilhamos conteúdos sobre igualdade de gênero.
- Dia das Mães: fizemos um concurso de frases entre nossos colaboradores.
- Férias na Cyrela: no mês de julho, fizemos uma sessão de cinema virtual. Encaminhamos um kit para as casas dos colaboradores e disponibilizamos um filme para assistirem com seus filhos.



Criamos um ambiente seguro e de confiança para que todos possam **manifestar livremente suas opiniões**

- Ciclo do Conhecimento: em agosto, convidamos especialistas para palestras sobre Inovação, Diversidade, Carreira, Responsabilidade Social e Finanças. Alguns destaques foram o biólogo Atila Iamarino; a diretora de Sustentabilidade da Natura, Denise Hills; e o diretor do Instituto Capitalismo Consciente, Carlos Bremer. As palestras estão disponíveis aos colaboradores por meio da Academia Cyrela.

- Dia dos Pais: promovemos uma palestra com o educador parental Thiago Queiroz sobre o papel da paternidade na construção de uma sociedade mais inclusiva, plural, e na desconstrução do machismo.
- Mês da Saúde: durante outubro, preparamos uma programação de conteúdos sobre cuidados com a saúde.

Atualmente, nossa companhia se prepara para assumir um formato de trabalho híbrido, que comporte as vantagens *home office* unidas àquelas do contato presencial. Para isso, temos investido em boas práticas e políticas de segurança da informação. Algumas das iniciativas implementadas são: múltiplo fator de autenticação para acesso à rede, e-mail e acesso remoto (VPN); monitoramento de comportamentos suspeitos por meio de antivírus; e revisão da infraestrutura, entre outras.

Em termos de recrutamento, a Cyrela promove anualmente os seus Programas de Estágio e Trainee. Em 2021, abrimos inscrições para os programas Trainee Cyrela e CashMe e para o Programa de Estágio Cyrela com foco em obras. Também realizamos o nosso primeiro processo seletivo às cegas (consulte a seção “Diversidade” para mais informações).

Com relação a benefícios, oferecemos uma série destes aos nossos colaboradores. Além de vale-refeição ou alimentação; vale-transporte e combustível; desconto na compra de imóveis; direito a crédito consignado; e licença-paternidade estendida, entre outros. Durante a pandemia, fechamos parceria com a Zenklub, plataforma de saúde emocional focada em geração de conteúdos e rede de psicoterapia. Executivos e gerência sênior têm *checkup* médico entre seus benefícios. **GRI 401-2**

Para o público em vias de se aposentar, fornecemos um desenho personalizado de ações para a transição de carreira. Cabe ao colaborador definir se optará pelo descanso ou se deseja continuar trabalhando após a aposentadoria. Os programas de assistência para transição de carreira oferecidos incluem: bônus por tempo de casa, *coaching* para transição de carreira, flexibilização de carga horária, cursos externos, apoio com busca por terapias, extensão de plano de saúde, entre outros. **GRI 404-2**



Durante a pandemia, também promovemos uma ação de doação a nossos colaboradores e funcionários de empresas terceiras que passaram por dificuldades financeiras. Ao longo de dois meses, concedemos um auxílio financeiro a trabalhadores com renda máxima de até R\$ 3 mil que se cadastraram e tiveram suas informações validadas pelo RH.

Ainda em relação a desempenho e desenvolvimento de carreira, realizamos anualmente uma avaliação 360°. Não há meta de participantes para a avaliação de *performance*, mas fizemos o monitoramento da nota média da empresa (3,0) e da liderança (3,3). Alguns meses após a avaliação e a apuração de metas, os líderes verificam a alocação dos colaboradores com relação ao seu desempenho. O RH tem a meta de reter 85% dos colaboradores entendidos como Quadrante A (Talentos) pela metodologia 9Box, que avalia potencial para liderança *versus* entregas realizadas. Em 2021, o resultado de retenção atingido foi de 89%. **GRI 404-3**

EMPREGADOS QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO (%) **GRI 404-3**

	2021		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Coordenador	65,45%	69,12%	67,48%
Diretor	59,38%	50%	58,33%
Engenheiro / Arquiteto	95,65%	87,8%	93,23%
Especialista	60,53%	72,41%	65,67%
Gerente	28,99%	63,64%	38,86%
Gerente Geral	87,5%	60%	76,92%
Operacional	12,42%	75%	16,02%
Técnico / Administrativo	45,53%	56,06%	52,19%
TOTAL	26,09%	59,7%	37,41%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul.

TRABALHADORES QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO (%) **GRI 404-3**

	2021		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Aprendizes	54,14%	60,66%	59,55%
Estagiários	72,3%	71,01%	71,61%
TOTAL	69,89%	68,26%	68,97%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE **GRI 401-3**

		2021
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	2.771
	mulheres	1.407
Empregados que tiraram a licença	homens	9
	mulheres	25
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	9
	mulheres	18
Empregados que a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	8
	mulheres	15
Taxa de retorno	homens	1
	mulheres	0,72
Taxa de retenção	homens	0
	mulheres	0

Uma importante iniciativa em termos de gestão de pessoas e marca empregadora que realizamos, em 2021, foi a **Pesquisa de Clima Humanizada**. Além de medir a percepção geral dos colaboradores sobre a companhia, essa pesquisa abrangeu diversos *stakeholders*, incluindo fornecedores e parceiros, clientes, liderança e sociedade em geral, que respondeu ao nosso chamado de participação pelas redes sociais. **Obtivemos o rating BBB, que indica um estágio de maturidade e qualidade das relações acima da média do mercado** (os *ratings* vão de E, considerado extremamente baixo até AAA, extremamente alto; B e BB são índices medianos). Fizemos uma análise SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças) das respostas e criamos grupos focais para discutir planos de ação que serão distribuídos entre as áreas.

Quanto à capacitação de colaboradores, a Cyrela atua de quatro formas: cursos externos de longa duração, regidos pela Política de Incentivo Educacional; cursos externos de curta duração, regidos pela Política de Cursos Externos; trei-

namentos operacionais multiplicados internamente nas frentes de trabalho (obras); e treinamentos diversos para colaboradores administrativos, disponibilizados em *lives*, cursos *in company* ou na Academia Cyrela. *GRI 103-2, 103-3 | 404*

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS, POR GÊNERO <i>GRI 404-1</i>	
	2021
Homens	1,1
Mulheres	4,43
TOTAL	2,22

A média de horas de capacitação inclui também empregados que foram treinados, mas deixaram a empresa no período coberto pelo relatório, antes da empresa estabelecer controle.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL <i>GRI 404-1</i>	
	2021
Coordenador	4,89
Diretor	0,89
Engenheiro / Arquiteto	4,36
Especialista	3,1
Gerente	3,23
Gerente Geral	6,08
Operacional	0,17
Técnico / Administrativo	3,29
TOTAL	1,95

A média de horas de capacitação inclui também empregados que foram treinados, mas deixaram a empresa no período coberto pelo relatório, antes da empresa estabelecer controle.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL <i>GRI 404-1</i>	
	2021
Aprendizes	0,85
Estagiários	1,96
TOTAL	1,72

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul.

Capacitamos nossos colaboradores por meio de cursos externos e internos de longa e curta duração e treinamentos diversos

Diversidade

GRI 103-2, 103-3 | 405

Iniciativas concretas de promoção da diversidade estiveram em foco na Cyrela em 2021. Convidamos especialistas para conversar com nossa equipe sobre sororidade, violência contra a mulher e igualdade de gênero, em março, e organizamos uma palestra com Gabriela Augusto, diretora da consultoria Transcendemos, em junho, mês do Orgulho LGBTQIAP+.

Diante da percepção positiva do engajamento dos colaboradores, resolvemos lançar um programa mais robusto de promoção da diversidade, o PlurALL. A primeira iniciativa foi o Censo da Diversidade, realizado com o apoio da Transcendemos. O estudo analisou a representatividade de mulheres, LGBTQIAP+, pessoas negras e pessoas com deficiência na companhia, quando comparada com dados demográficos da população brasileira (veja tabela a seguir). A partir dos resultados obtidos, estamos desenvolvendo metas e um plano de ação focado em nossos pontos de melhoria. Foram

criados grupos de afinidade, baseados naqueles pesquisados pelo censo, que estão conduzindo discussões internas.

PÚBLICO	REPRESENTATIVIDADE NA CYRELA EM COMPARAÇÃO COM A POPULAÇÃO BRASILEIRA		APRIMORAMENTOS RECOMENDADOS
 Mulheres	Pontuação positiva, inclusive em cargos de liderança		Melhorias no ambiente interno para que as mulheres possam se expressar mais livremente
 LGBTQIAP+	Próxima à da população brasileira		Maior representatividade em cargos de liderança e necessidade de sensibilização de colaboradores não LGBTQIAP+ sobre o tema
 Pessoas negras	Algumas áreas contam com maior representatividade, como o setor de vendas da Vivaz		Necessidade de aumentar essa população na companhia em áreas onde é menos representada, como o setor de Engenharia
 Pessoas com deficiência	Menor representatividade		Necessidade de mais contratações, acessibilidade e sensibilização

Em 2021, lançamos o PlurALL, programa de promoção da diversidade



Atualmente, contamos com o Comitê de Diversidade, órgão que centraliza as iniciativas e sugere as metas sobre o tema, além de ser responsável pela construção de monitoramento e avaliação. O tema diversidade é recente na companhia e ainda não nos consideramos maduros para definir indicadores específicos. Quanto a salários, a área de Remuneração possui planilhas que monitoram mensalmente a proporção entre diferentes grupos/subgrupos no público de colaboradores. No entanto, não há nenhuma política definida com relação a esse tema.

Nosso Comitê de Diversidade **centraliza as iniciativas** e estabelece metas em relação ao tema

Realizamos uma jornada de aprendizagem e cocriação focada nos quatro temas: LGBTQIAP+, Gênero, Pessoas com deficiência e Étnico-racial. Também tivemos o nosso primeiro processo seletivo às cegas para o Programa de Estágio da Cyrela, que desconsiderou a instituição universitária cursada pelos candidatos como requisito de seleção, e privilegiou os cases desenvolvidos por eles.

Para reforçar nossas ações, sensibilizamos as lideranças sobre a importância de recrutar profissionais considerando a diversidade da companhia. Na revisão da nossa cultura corporativa, registramos a relevância da pluralidade e liberdade de ser em nosso valor “Gente faz a diferença”. Para 2022, pretendemos fomentar ainda mais a discussão sobre a ascensão de mulheres à liderança e aumentar nosso quadro de colaboradores PcDs.

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	2021
	Nº
Abaixo de 30 anos	914
Entre 30 e 50 anos	1.531
Acima de 50 anos	316
TOTAL	2.761

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO GRI 401-1

	2021
	Nº
Homens	1.832
Mulheres	929
TOTAL	2.761

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR REGIÃO GRI 401-1

	2021
	Nº
SP	1.915
RJ	382
Sul	143
Nordeste/ Norte	20
Vitória	0
Centro-Oeste	0
CashMe	299
TOTAL	2.761

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	2021
	Nº
Abaixo de 30 anos	352
Entre 30 e 50 anos	805
Acima de 50 anos	158
TOTAL	1.315

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A
EMPRESA, POR GÊNERO GRI 401-1

	2021
	Nº
Homens	835
Mulheres	480
TOTAL	1.315

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A
EMPRESA, POR REGIÃO GRI 401-1

	2021
	Nº
SP	934
RJ	144
Sul	109
Norte/Nordeste	45
Vitória	2
Centro-Oeste	0
CashMe	81
TOTAL	1.315

TAXA DE ROTATIVIDADE
(TURNOVER)¹ GRI 401-1

	2021
TOTAL DE COLABORADORES	4.178
POR GÊNERO	
Homens	48%
Mulheres	50%
POR FAIXA ETÁRIA	
Abaixo de 30 anos	53%
Entre 30 e 50 anos	47%
Acima de 50 anos	45%
POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL	
SP	55%
RJ	32%
Sul	39%
Norte/ Nordeste	28%
Vitória	33%
Centro-Oeste	0
CashMe	60%

¹Metodologia de cálculo: [(contratados + desligados)/2]/headcount total

INDIVÍDUOS DENTRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
E DA DIRETORIA EXECUTIVA, POR GÊNERO (%) GRI 405-1

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DA DIRETORIA EXECUTIVA		
2021	Homens	89,47%
	Mulheres	10,53%
	TOTAL	100%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

INDIVÍDUOS DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA
DA ORGANIZAÇÃO, POR FAIXA ETÁRIA (%) GRI 405-1

MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA		
2021	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	42,11%
	Acima 50 anos	57,89%
	TOTAL	100%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

EMPREGADOS, POR CATEGORIA
FUNCIONAL E GÊNERO (%) GRI 405-1

	2021	
	HOMENS	MULHERES
Coordenador	44,72%	55,28%
Diretor	88,89%	11,11%
Engenheiro / Arquiteto	69,17%	30,83%
Especialista	56,72%	43,28%
Gerente	71,5%	28,5%
Gerente Geral	61,54%	38,46%
Operacional	94,25%	5,75%
Técnico / Administrativo	36,75%	63,26%
TOTAL	66,32%	33,68%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

TRABALHADORES, POR CATEGORIA
FUNCIONAL E GÊNERO (%) GRI 405-1

	2021	
	HOMENS	MULHERES
Aprendizes	31,46%	68,54%
Estagiários	46,69%	53,31%
TOTAL	43,35%	56,65%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL
E FAIXA ETÁRIA (%) GRI 405-1

	2021		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Coordenador	8,94%	87,8%	3,25%
Diretor	0	75%	25%
Engenheiro / Arquiteto	30,83%	67,67%	1,5%
Especialista	11,94%	80,6%	7,46%
Gerente	10,88%	79,27%	9,84%
Gerente Geral	0	92,31%	7,69%
Operacional	19,11%	61,58%	19,32%
Técnico / Administrativo	43,43%	49,48%	7,09%
TOTAL	28,55%	58,86%	12,59%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

TRABALHADORES, POR CATEGORIA
FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA (%) GRI 405-1

	2021		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Aprendizes	100%	0	0
Estagiários	96,85%	3,15%	0
TOTAL	97,54%	2,46%	0

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

EMPREGADOS DOS GRUPOS DE SUB-REPRESENTADOS,
POR CATEGORIA FUNCIONAL (%) GRI 405-1

	2021		
	PRETOS E PARDOS	LGBT	PCDS
Coordenador	17,89%	8,94%	0,81%
Diretor	5,56%	8,33%	0
Engenheiro / Arquiteto	23,31%	20,30%	5,26%
Especialista	13,43%	2,98%	0
Gerente	28,5%	6,73%	1,55%
Gerente Geral	7,69%	0	0
Operacional	61,84%	16,81%	5,53%
Técnico / Administrativo	37,83%	17,30%	8,30%
TOTAL	46,39%	18,08%	6,19%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul. Ainda, 1,49% de especialistas, 1,55% de gerentes, 1,64% de operacional e 2,71% de técnico/administrativo se autodeclararam indígenas/amarelos. Os números relativos a classificação por alguns cargos podem variar para mais ou menos em função da estratificação constante do censo ser um pouco diferente desta, mas os números totais não se alteram.

TRABALHADORES DOS GRUPOS DE SUB-REPRESENTADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL (%) GRI 405-1

	2021		
	PRETOS E PARDOS	LGBT	PCDS
Aprendizes	26,96%	55,05%	0
Estagiários	37,53%	27,76%	2,20%
TOTAL	35,22%	33,74%	1,72%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul.
3,47% dos estagiários se autodeclararam indígenas / amarelos

EMPREGADOS, POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO GRI 102-8

REGIÃO	2021
	TOTAL(POR TEMPO INDETERMINADO)
SP	2.587
RJ	832
SUL	322
Norte/ Nordeste	118
Vitória	3
Centro-oeste	1
CASH ME	315
TOTAL	4.178

Não há empregados em contrato por tempo determinado.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-2

	2021
Coordenador	0,82%
Diretor	0,83%
Engenheiro / Arquiteto	0,84%
Especialista	0,96%
Gerente	1,34%
Gerente Geral	0,94%
Operacional	1,03%
Técnico / Administrativo	0,91%
Aprendizes	1,14%
Estagiários	1,29%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul.
Na categoria "Gerente", entram cargos como Gerente de Loja e Gerente Comercial, que naturalmente possuem uma remuneração menor, comparado com cargos de gerência no escritório. Também é relevante apontar que a maior parte do público de Gerente de Loja/ Comercial é masculino, o que faz com que a média salarial abaixe nessa categoria.

100% dos empregados possuem contrato permanente, em jornada integral, por tempo indeterminado GRI 102-8

PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO E A REMUNERAÇÃO MÉDIA ANUAL DE TODOS OS EMPREGADOS GRI 102-38

	2021
Remuneração total do indivíduo mais bem pago	3.187.549,51
Remuneração total média dos empregados	33.514,87
Proporção entre remuneração total dos empregados e do indivíduo mais bem pago	0,01

A Cyrela segue o padrão de mercado dentro do setor da construção civil para estabelecer suas bases salariais. Realizamos pesquisas de remuneração para entender a competitividade do setor e adotamos a política de trabalhar com um intervalo de 80% a 120% da faixa salarial. O colaborador cresce dentro da faixa de acordo com a sua *performance*. A área de Remuneração é a responsável por esse tema. Atualmente, não há

uma auditoria interna ou externa referente a remunerações. GRI 103-2, 103-3|2021

As posições de estágio e aprendiz não estão sujeitas às regras do salário mínimo. Dessa forma, a remuneração desses trabalhadores é pensada de acordo com a competitividade do mercado.

Não admitimos qualquer forma de discriminação em nossos processos de recrutamento

VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO, POR GÊNERO GRI 202-1

	2021	
	HOMENS	MULHERES
Menor salário pago pela organização (em R\$)	1.245,20	1.669,80
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato (em R\$)	1.100,00	1.100,00
Relação percentual	113,2%	151,8%

Importante frisar que não admitimos em nenhum dos nossos processos qualquer forma de discriminação relativa a raça, idade, sexo, cor, nacionalidade, religião, orientação sexual, incapacidade física ou mental e qualquer outra classificação protegida por leis federais, estaduais ou municipais. A não discriminação é abordada no Código de Conduta da companhia, documento que permeia e reafirma todos os nossos princípios éticos. Além disso, o Canal de Denúncias, com o apoio do Comitê de Ética, garante monitoramento e análise imparcial de todas as ocorrências recebidas, aplicando os princípios éticos básicos estabelecidos pelo Código de Conduta.

A temática é avaliada pelo time de Compliance, responsável pelo Programa de Integridade, a partir do acompanhamento da aderência à cultura e ao Código de Conduta e em parceria com os profissionais do time de Pessoas e Performance. O monitoramento contínuo do Canal de Denúncias conta com o auxílio do Comitê de Conduta para garantir que os relatos recebidos sejam tratados com isenção e imparcialidade, analisando possíveis violações e propondo as sanções pertinentes a cada ocorrência. GRI 103-2, 103-3|406

Com relação à liberdade de associação e negociação coletiva, a Cyrela respei-

ta as convenções coletivas de acordo com cada categoria e conta com uma pessoa na equipe para fazer as negociações com o sindicato. **GRI 103-2, 103-3|407** Durante o período de cobertura deste relatório, identificamos 79 fornecedores da regional São Paulo, cujo direito de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva pudesse estar sendo violado ou em risco. **GRI 407-1**

A central trabalhista faz um acompanhamento mensal dos fornecedores que atuam diretamente nas obras da regional por meio do aplicativo do SintraconSP e extrai um relatório com a lista de todos os fornecedores ativos, sinalizando se estão regulares ou não. O intuito é monitorar para que todos regularizem suas pendências junto ao Sindicato e garantir os direitos dos colaboradores terceirizados. A meta é garantir que os fornecedores ativos nos nossos canteiros mantenham-se em regularidade com o Sindicato e o Seconci (associação civil sem fins lucrativos das empresas de construção). **GRI 407-1**

Monitoramos para que **todos os fornecedores em nossos canteiros estejam em regularidade** junto ao Sindicato e às associações do setor relacionado

D&I na CashMe

Ao longo de 2021, o tema diversidade esteve forte em ações dentro da CashMe. A *fintech* fez uma parceria com a empresa Labora para a inclusão de profissionais com mais de 50 anos. Até o momento, três colaboradores já foram contratados e a ideia é expandir a iniciativa para outras vagas. Com intuito de criar entendimento sobre o tema, a liderança passou por um *workshop* de letramento em D&I e, para continuar a impulsionar ainda mais essa jornada, a *fintech* contratou uma consultoria especializada no tema para apoiar a área de Diversidade na implantação do programa DiverseMe – diversidade, equidade e inclusão na CashMe.

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 103-2, 103-3|403

A Cyrela possui uma abordagem preventiva com relação à segurança de seus colaboradores e terceirizados. Mesmo com o intenso ritmo de crescimento do último ano, em que demos as boas-vindas a novos fornecedores que ainda não tinham a experiência do Jeito de Ser Cyrela, não amenizamos nossos protocolos de segurança. Possuímos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que contempla todos os colaboradores próprios e terceirizados cujas atividades ou locais de trabalho são controlados pela empresa. **GRI 403-8**

Nosso **sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho** contempla colaboradores próprios e terceirizados

Seguimos rigorosamente procedimentos internos que garantem atender à produção de forma segura e que norteiam cada atividade produtiva no canteiro de obra.

O sistema de gestão foi implementado com base na norma ISO 45000 e ISO 9001, além das normas regulamentadoras no âmbito do Ministério do Trabalho. Dentro do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, todos os trabalhadores possuem um mapeamento por cargo ou função na matriz de riscos, atendendo rigorosamente ao Plano de Gerenciamento aplicável nas atividades que desenvolvem, contemplando a sede administrativa e os canteiros de obra. **GRI 403-1**

Criamos planos de ação que se consolidam por meio de uma lista de verificações para medidas de controles e eliminação de perigos. A identificação dos perigos e danos relacionados às atividades desenvolvidas na organização (sede e obras) tem como objetivo subsidiar ações preventivas, a fim de garantir a saúde e a integridade física das pessoas envolvidas em nossos processos, incluindo situações rotineiras e não rotineiras. Para isso, implementamos um procedimento de gestão com o objetivo de estabelecer a metodologia para o levantamento de perigos e avaliação de riscos e oportunidades relacionados a Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional existentes nos processos das regionais, objetivando a adoção de medidas para eliminação, substituição e controles necessários. A identificação de perigos ocorre continuamente, de forma proativa, sendo revisada sempre que necessário. **GRI 403-2**



Para isso, contamos com a equipe de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional. A identificação de perigos leva em consideração a experiência dos colaboradores e dos técnicos de segurança da atividade avaliada, bem como o histórico dos acidentes do setor, dados da área de Saúde Ocupacional e outras fontes que a equipe considere relevantes. Os perigos e danos das atividades exercidas pelos colaboradores próprios e terceiros e que possam impactar a segurança de visitantes e vizinhança, uma vez identificados, são avaliados e mantidos na MPD – Matriz de Perigos e Danos. Para eliminar perigos e minimizar riscos de acidentes de trabalho, adotamos medidas de controle e implementação de procedimentos operacionais e executivos (incluindo EPC e EPIs), realizamos treinamentos, campanhas de conscientização e consulta a trabalhadores. **GRI 403-9**

Possuímos mecanismos de comunicação interna com as partes interessadas, incluindo fornecedores de materiais e serviços, tendo em vista o compromisso firmado em nossa Política do SGI de “Res-

peito ao ser humano”, que contempla: gerenciar as atividades, buscando eliminar os perigos e reduzir os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, preservando a saúde e a integridade física das pessoas, provendo condições de trabalho seguras e saudáveis. **GRI 103-2, 103-3|403**

Exigimos de todos os trabalhadores das obras os treinamentos cabíveis para uma atuação segura, definidos de acordo com a função. Os empreiteiros devem realizar os treinamentos pertinentes e comprovar a sua completude por meio de documentação exigida pela empresa. A liderança da Cyrela também é constantemente treinada nos tópicos de segurança nos eventos da Reunião de Engenharia, que ocorre uma vez por mês. **GRI 403-5**. Nossos colaboradores também participam de campanhas e reciclagem ao longo do tempo de serviço.

Para o caso de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho ou local de trabalho não é controlado pela Cyrela, mas os impactos sobre eles são ligados à empresa, orientamos sobre os

perigos e as medidas de controle existentes no estabelecimento, por meio de folheto informativo entregue no ato de sua entrada no canteiro de obras, com a respectiva assinatura de um termo de responsabilidade, confirmando o recebimento das orientações. **GRI 403-7**

Contamos com técnicos especializados no trabalho de campo, que realizam inspeções e correções necessárias para garantir o bem-estar dos colaboradores. Nossas obras também recebem visitas periódicas de profissionais da saúde, supervisores de segurança, médicos e engenheiros do trabalho, que fazem vistorias de rotina para a mitigação de riscos.

Os colaboradores da Cyrela participam de desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, por intermédio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujas reuniões acontecem mensalmente ou, em caso de incidentes graves, por meio de reuniões extraordinárias. Após os encontros, todos os membros recebem cópias das atas.



As empresas contratadas são convocadas mensalmente para participação nas reuniões, por meio de comunicado formal. Para os canteiros que possuem membros designados, estes também organizam encontros mensais com os representantes das empresas contratadas em atuação nos locais, com definição de calendário e registro em ata, conforme as diretrizes previstas nesse procedimento. As atas ficam devidamente arquivadas, estando à disposição para apresentação sempre que necessário.

Monitoramos e estabelecemos metas para redução do percentual de acidentes

As atribuições da CIPA são: conhecer e divulgar a política do Sistema de Gestão Integrado; participar do levantamento e da avaliação dos perigos e danos existentes no ambiente de trabalho; participar das reuniões mensais, cumprindo o Plano de Trabalho estabelecido; auxiliar na divulgação de ações e estimular a participação dos colaboradores nas questões de saúde e segurança; e falar sobre o Canal Contato Seguro. É também papel dos representantes da CIPA a participação das ações de investigação de eventos não planejados, bem como estimular as medidas de comunicação e prevenção. **GRI 403-4**

Temos meta de redução do percentual de acidentes e monitoramos a saúde dos colaboradores de forma constante.

Infelizmente, no último ano, registramos alguns acidentes que causaram afastamentos de colaboradores e um óbito de

trabalhador terceirizado. Prestamos toda a assistência nesses casos e fizemos uma reavaliação dos riscos para que situações semelhantes não se repitam. Na regional Rio de Janeiro, não houve óbitos e nem acidentes reportados no período coberto pelo relatório. Na regional Sul, houve o reporte de 30 acidentes com comunicação obrigatória e sete incidentes de gravidade um pouco maior, mas que não resultaram em óbitos e nem afastamentos. **GRI 403-9**

Para investigar incidentes de trabalho, a empresa conta com um comitê técnico formado pela CIPA, além da supervisão dos profissionais do SESMT. **GRI 403-2**

Todas as empresas contratadas e controladas pela Cyrela precisam ser filiadas ao Serviço Social da Indústria da Construção Civil (Seconci), convênio que presta atendimento em diversas especialidades médicas aos colaboradores.

Em 2021, mantivemos ativo o comitê de crise e seguimos com os protocolos adotados em 2020 para evitar o contágio pela covid-19 de nossos colaboradores dos canteiros de obras, como medição de temperatura, obrigatoriedade no uso de máscaras, rodízio na ocupação de refeitórios e vestiários, entre outras. O resultado foi o registro de baixas taxas de contágio em nossas operações.



Em canteiros e escritórios, a área de Saúde Ocupacional promove palestras de conscientização, ações de saúde e atendimento individual. **GRI 403-6** Em outubro de 2021, realizamos a campanha Mês da Saúde na Cyrela, com palestras informativas e isenção da taxa de coparticipação para consultas e exames, com o objetivo de incentivar os colaboradores a fazer um *check-up*.

As funções dos serviços de saúde do trabalho na Cyrela visam gerenciar as atividades, buscando eliminar os perigos e reduzir os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, preservando a saúde e a integridade física das pessoas, provendo condições de trabalho seguras e saudáveis. Acontecem por meio do programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que tem o objetivo, entre outras coisas, de promover atividades relacionadas à saúde (campanhas de vacinação, controle de glicemia e pressão arterial, treinamentos em primeiros socor-

ros); troca de atestado médico; programa de controle de doenças crônicas; e diretrizes para restrição de tarefas conforme condição de saúde do empregado. **GRI 403-3**

Por meio do sistema SOC, apenas pessoas do setor de saúde, com comprovação de Coren ou CRM, têm acesso ao dossiê do colaborador. Para manter o sigilo das informações pessoais relativas à saúde do trabalhador, todos os prontuários médicos de colaboradores desligados da empresa são cadastrados e guardados por um período de 20 anos em arquivo externo e enviados para a empresa responsável pela guarda externa. **GRI 403-3**

A Cyrela possui um programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional para **promover atividades voltadas a prevenção de doenças e saúde**





Prosperidade

Resultados financeiros

GRI 103-2, 103-3|201

A Cyrela registrou receita líquida total de R\$ 4.791 milhões em 2021, número 44% maior que o registrado em 2020 (R\$ 3.336 milhões). Este aumento foi gerado pelo maior volume de obras em andamento com unidades já comercializadas e de lançamentos. Já a margem bruta atingiu 34,8% no ano, contra 31,9% em 2020, e o valor econômico retido foi de R\$ 1.190 milhões.

No acumulado do ano, o resultado financeiro da companhia foi positivo em R\$ 43 milhões, abaixo dos R\$ 90 milhões de 2020. A redução do Resultado Financeiro líquido é explicada principalmente pelo aumento nas despesas financeiras, decorrente da alta na taxa dos depósitos interbancários ao longo de 2021 e do acréscimo no nível de endividamento bruto da companhia.

A Cyrela registrou lucro líquido de R\$ 914 milhões em 2021, contra R\$ 1.760 milhões em 2020, valor influenciado pelo IPO (oferta pública inicial de ações das *joint ventures* Lavvi, Plano & Plano e Cury Construtora). Terminamos o ano com 399.742.799 ações no mercado.

Nossa receita líquida total foi **44% maior** do que em 2020

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$) GRI 201-1

	2021
Custos operacionais	3.125.013.000,00
Salários e benefícios de empregados	157.485.000,00
Pagamentos a provedores de capital	228.865.000,00
Pagamentos ao governo	88.620.000,00
TOTAL	3.599.983.000,00

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (%)

	2021
Custos operacionais	86,81%
Salários e benefícios de empregados	4,37%
Pagamentos a provedores de capital	6,36%
Pagamentos ao governo	2,46%
TOTAL	100%

As despesas comerciais totalizaram R\$ 348 milhões em 2021, sendo R\$ 81 milhões superiores a 2020. Devido ao aumento no volume de lançamentos, a contratação de terceiros representou um acréscimo de R\$ 40 milhões nas despesas, enquanto houve uma redução de R\$ 16 milhões em manutenção de estoque pronto.

A companhia audita seus dados financeiros trimestralmente por auditoria externa (Big Four), confirme Lei das S.A. São realizadas reuniões internas semanais e mensais de fluxo de caixa e planejamento estratégico, com os principais executivos financeiros da empresa.

TRIBUTOS

A Cyrela possui estratégia fiscal, cumpre todas as exigências legais e busca avaliar e se adequar aos benefícios e simplificações tributárias disponíveis pela legislação. Todas as estratégias tributárias, seja de avaliação de novo benefício ou adequação à alteração de leis, são analisadas

em conjunto com o corpo executivo da organização e conselheiros, além de consultores técnicos, caso seja necessária uma segunda validação. [GRI 103-2, 103-3 | 207, 207-1](#)

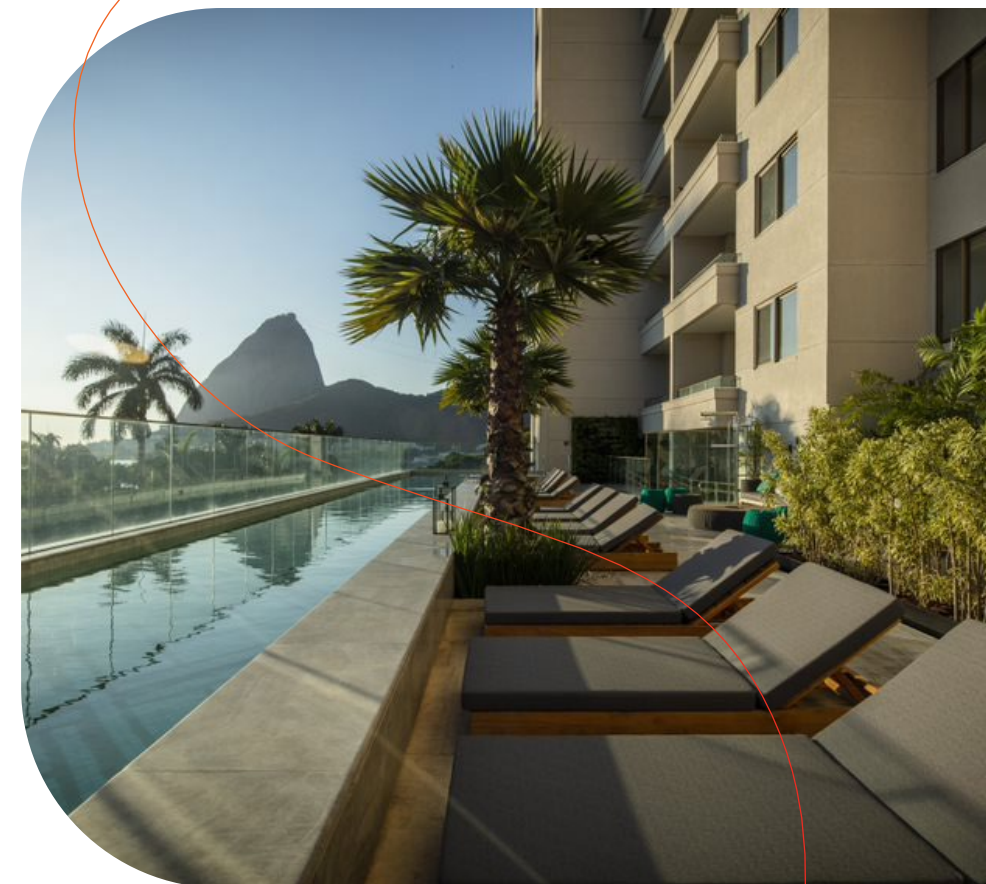
Todas as ações são planejadas para que a companhia não sofra nenhum impacto tributário e as premissas são definidas de acordo com a legislação, avaliada anualmente, junto com a definição do regime tributário de cada sociedade de propósito específico. A estratégia tributária está relacionada ao negócio da organização de maneira conservadora. A organização audita, por meio de sistema operacionais, todas as suas entregas, de forma a rastrear possíveis divergências ou inconformidades. [GRI 207-1](#)

A estrutura tributária da organização é composta pela Gerência Sênior, que está sob a gestão da Gerência Geral do departamento que, por sua vez, reporta-se ao diretor financeiro e de RI da companhia. Após processo de auditoria das rotinas tributárias, os possíveis riscos ou inadequações são levantados e trazidos à discussão pela gestão do departamento.

Eles são avaliados e, caso sejam confirmados, uma estratégia de correção é definida, implementada e executada.

O CARF (Comitê de Assessoramento ao Conselho de Auditoria, Riscos e Finanças), o CFO, a Gerência Geral, a Gerência Fiscal, a Coordenação e o Nível Operacional também estão atentos às mudanças e aos possíveis riscos para operação tributária. Sempre que ocorre uma alteração na legislação, passa pela avaliação dessa estrutura multidisciplinar para adequação dos processos e mitigação de riscos.

Há ainda um canal de denúncias para que sejam relatados eventuais comportamentos inadequados, com pessoas preparadas para atender fiscalizações e cumprir exigências legislativas dentro do departamento de tributos. Os procedimentos são constantemente revisados para que não haja espaço para atitudes ilícitas e que gerem prejuízo tributário ou exposição fiscal. [GRI 207-2](#)





Desempenho operacional

Tivemos um ano de grande crescimento. Para dar conta da expansão acelerada, foi necessário buscar no mercado novos profissionais e fornecedores. Enquanto isso, profissionais mais experientes que já trabalhavam na companhia assumiram a posição de gerência, encarregando-se da transmissão de

nossa cultura corporativa e nosso jeito de trabalhar. Também investimos em treinamentos para que os novos reforços ao time pudessem cumprir com as expectativas de suas funções.

Processos maduros de gestão de qualidade e produtos nos auxiliaram a navegar por este período de crescimento acelerado. Cada regional possui seu Sistema de Gestão da Qualidade, que considera particularidades e regionalismos, porém, a Política de Gestão da Qualidade da Cyrela é única e prevê:

- Incorporar e construir imóveis diferenciados com eficácia de prazos e custos, assegurando qualidade, segurança, respeito ao meio ambiente, ao ser humano e às relações.
- Buscar a melhoria contínua dos nossos colaboradores, processos e produtos, sendo mais para o cliente.

A Cyrela passou por grande crescimento em 2021 e buscamos novos profissionais e fornecedores para suprir a demanda

O Sistema de Gestão da Qualidade aplicado à área de Engenharia e Incorporação da Cyrela está implantado de acordo com os requisitos da ISO 9001: 2015 – Sistema de Gestão da Qualidade – Requisitos e Nível A do SiAC 2021 – Sistema de Avaliação da Conformidade de Empresas de Serviços e Obras da Construção Civil do PBQPH – Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat. Em termos de processos, os principais são resumidos em quatro etapas: incorporação, lançamento, construção e assistência técnica. Já os objetivos da qualidade constam na política e no direcionamento estratégico da empresa, e podem ser acompanhados a partir de indicadores mensuráveis.

Investimos constantemente em inovação para superar as expectativas dos clientes. Em 2021, a marca Living inovou em metodologia construtiva, prazo e desempenho, utilizando construções modulares. Com isso, reduzimos o tempo entre o lançamento dos empreendimentos e o início das obras para três meses, melhorando o retorno e a margem do negócio.

Graças ao modelo BIM (*Business Information Model*), que começou a ser aplicado pela área de projetos da marca Cyrela em 2018, temos mais assertividade na previsão de custos e atividades em canteiro. O modelo permite o desenvolvimento de protótipos virtuais de alvenaria e instalações e validação de serviços com antecedência, gerando soluções mais adequadas de acordo com o tempo disponível para a construção.



Tecnologia e inovação

A cultura de inovação faz parte da Cyrela. Nossos colaboradores estão empenhados em fazer melhor a cada dia, e a tecnologia tem sido um auxílio nesta tarefa. Por meio da área de Transformação Digital, temos preparado as equipes para abraçar a inovação, criando soluções que usem tecnologia e dados para solucionar dores da empresa e apoiado o desenvolvimento de *startups* que dialogam com nosso mercado. Nossa atuação envolve Inovação Aberta, Transformação Digital, Cultura de Inovação, Data&Analytics, Corporate Venture Capital e Venture Building, sendo cada uma dessas frentes baseadas nos objetivos estratégicos de médio e longo prazo da companhia.

A Cyrela Ventures é uma vertical da Cyrela voltada ao investimento em *startups* e desenvolvimento de novos negócios, que tem como finalidade agregar novas soluções que maximizem a entrega

de valor na cadeia da construção civil e do imobiliário. Nesta vertical, nossos esforços são voltados ao fomento ao intraempreendedorismo e ao investimento em *startups* externas que sejam do segmento *proptech* e *construtech*, estejam em estágio inicial e tenham sinergia com nossas operações. As *startups* desenvolvidas pelo time Cyrela são:

- **Mude.me:** permite que o usuário crie listas de presentes para casamentos ou outros eventos. Os valores podem ser utilizados para comprar, alugar, reformar ou mobiliar algum imóvel.
- **Cashme:** *fintech* do grupo Cyrela, surgiu para atender à demanda de nossos clientes por financiamento imobiliário e hoje é destaque em seu segmento. Seu carro-chefe é o empréstimo pessoal com imóvel de garantia (*home equity*). Outras modalidades incluem empréstimos a condomínios e finan-



A cultura de inovação faz parte da Cyrela



ciamento de reforma. Com operação própria, em 2021 a CashMe passou de 84 para 315 colaboradores. Atenta às tendências ESG, no último ano, a *fintech* lançou um financiamento com condições especiais para energia solar em condomínios, iniciou um projeto de Gestão Estratégica de Sustentabilidade com a consultoria Byconn, e neutralizou suas emissões de carbono referentes aos três anos anteriores.

As *startups* investidas pela Cyrela são:

- **Dezker:** transformam locais ociosos em *coworkings*, espaços de trabalho compartilhado.
- **Klubi:** consórcio para aquisição de imóveis, veículos, eletrônicos e viagens, entre outros.

Startup investida pela Cyma com apoio e acompanhamento da Cyrela Ventures:

- **EEmovel:** plataforma que oferece informações em tempo real sobre o mercado imobiliário da América Latina.

Em 2021, na vertical de Inovação Aberta, lançamos o programa C_Inova, que capacitou colaboradores em metodologias e ferramentas de inovação para posterior desenvolvimento de projetos com *startups*. Participaram 20 colaboradores de diferentes áreas e cargos que, ao final do processo, receberam o título de Embaixadores da Inovação. Cerca de R\$ 300 mil foram investidos nas provas de conceito desenvolvidas no programa. Entre as temáticas escolhidas pelos embaixadores, muitas se conectam com o universo ESG, como gestão de resíduos, economia circular, redução de emissões de GEE e energias renováveis. Paralelamente ao programa, conectamo-nos com mais de 100 *startups* e realizamos mais de 20 provas de conceito em parceria com áreas de negócios para atender a demandas de experiência do cliente e de eficiência operacional.

A vertical de Transformação Digital é centrada no desenvolvimento de soluções digitais. Em 2021, recebeu cerca de R\$ 1 milhão em investimentos e seu principal destaque foram as parcerias

com as áreas de Negócio da companhia. O time de Tecnologia passou por estruturação e contratação de novos colaboradores com competências voltadas para entrega de produtos digitais, como: arquitetos de *software*, desenvolvedores, UX/UI *designers* e *scrum masters*. Além das contratações, todo pessoal de Aplicações foi organizado em *squads* e envolvido em treinamentos de transformação ágil com apoio de consultoria externa, reforçando e aprimorando conceitos e metodologias que já vinham sendo usadas nos projetos. Alguns números do ano de 2021 nessa vertente:

- Investimento total 35% superior a 2020, sendo mais de 20% do total destinado a projetos e produtos digitais.
- 27 projetos desenvolvidos para atender a demandas de digitalização em parceria com áreas como Incorporação, Engenharia, Vendas e Clientes. Eficiência de processos, mobilidade, experiência do cliente e gestão de dados são alguns dos ganhos já percebidos como resultado.

Para identificar as melhores oportunidades de transformação digital, a companhia conta também com o InovaTech, programa de inovação em parceria com TI e áreas de Negócio que visa mapear dores e gerar soluções digitais alinhadas com as estratégias da companhia. Em 2021, os projetos originados no InovaTech tiveram o investimento de quase R\$ 1 milhão. A automação de processos e o desenvolvimento de novos canais para vendas, especialmente o WhatsApp, foram destaques dessa frente durante o ano.

Na vertical de Data & Analytics, temos o InovaData, programa de inovação que envolve TI, áreas de Negócio e parceiros externos na geração de soluções de dados como relatórios analíticos, painéis de indicadores, modelos preditivos, aprendizado de máquina, entre outros.

Aumentamos nosso time de Tecnologia em 2021, com **novos colaboradores dedicados à entrega de produtos digitais**



Em 2021, investimos mais de R\$ 700 mil no programa, que criou soluções em ciências de dados e *business intelligence* (BI) abrangendo obras e escritórios para as áreas de Gestão Ambiental, Inteligência de Negócios, Terrenos, Controladoria e Vendas. Em paralelo, também foram direcionadas ações para mitigação de riscos, principalmente relacionados à proteção de dados sensíveis de pessoas e do negócio Cyrela.

Na vertical de Cultura de Inovação, realizamos duas edições do InovaTalks, palestras que convidam profissionais influentes nas principais tendências de inovação para conversas com nosso time. Também marcamos presença em eventos externos sobre tecnologia e inovação, sempre com o objetivo de aprender o máximo possível. Tivemos colaboradores participando do SXSW, no Texas, e do Hacking. Rio, onde contribuimos com a *hackaton*

respondendo a desafios relacionados ao ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis. Com o objetivo de reconhecer e parabenizar o engajamento de nossos colaboradores com inovação, criamos nosso próprio evento, o Inovawards, que será realizado anualmente em dezembro.

Outro tema relacionado à transformação digital da Cyrela que esteve em alta em 2021 foi a cibersegurança. Nossas ações e ferramentas estão entre as melhores práticas do mercado. A companhia possui uma Política de Segurança da Informação, que estabelece diretrizes, responsabilidades e limites com relação às informações da companhia ou sob sua posse. O setor de TI implementou diversas boas práticas de segurança da informação, mantendo o monitoramento e evolução constante de suas ferramentas, além de prover treinamentos para toda equipe.



Transformação Digital do Jurídico

Para nós, seguir as melhores práticas do mercado também significa adaptar-se a um mundo em constante transformação, potencializada pela tecnologia. Por isso, no último ano, o time do Jurídico da companhia teve como uma de suas prioridades apoiar as áreas de Negócio na adoção de metodologias ágeis, enquanto também realizava a sua própria transformação digital.

Com gestão focada no cliente, a Cyrela destaca-se pela sua Central de Atendimento Jurídico (CAJU), listada entre as 10 Melhores Práticas de Gestão de Departamentos Jurídicos pela InteliJur, e pela forma como facilita o processo de compra por meio de uma ferramenta de comunicação legal conhecida como *visual law*. Nossa minuta de compra interativa e explicativa conta com links e QR Codes direcionando o cliente a materiais elucidativos sobre os itens que despertam mais dúvidas.



Clientes

GRI 103-2, 103-3 | 416

“Ser mais para o cliente” é um dos valores do Grupo Cyrela. Estamos comprometidos em entregar além do esperado, promovendo experiências únicas com qualidade em nossos empreendimentos. O nosso Código de Conduta preza que “o relacionamento com os nossos clientes deve ser marcado pela educação; atendimento eficaz; respeito aos direitos do cliente; transparência; tratamento adequado das sugestões ou críticas recebidas; e confidencialidade.”

A satisfação dos clientes deve ser levada em conta desde o primeiro contato até a pós-entrega. Seguimos toda a legislação cabível em nossos empreendimentos, como as regras da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e as exigências da legislação brasileira em relação à

acessibilidade NBR 9050, que visa tornar os espaços acessíveis, assegurando autonomia, segurança e dignidade a todos as pessoas. Também seguimos a norma de desempenho NBR 15575, que trata do desempenho de edificações habitacionais e apresenta características indispensáveis de uma obra para o consumidor, levando em conta conforto, acessibilidade, higiene, estabilidade, vida útil da construção, segurança estrutural e proteção contra incêndios. Nossa minuta de compra é diferenciada no mercado, ao responder dúvidas dos clientes por meio de material digital informativo (ler mais em Transformação Digital).

Temos o Departamento Técnico de Atendimento e Serviços (DTAS), com uma equipe qualificada para atender solicitações e dúvidas que possam surgir após a entrega dos empreendimentos. Quando necessário, podemos realizar vistorias e reparos de acordo com os Procedimentos Executivos de Gestão de Qualidade da Cyrela. Aplicamos pesquisas após as ocupações dos imóveis e usa-

mos as informações coletadas, junto com informações de atendimento da DTAS, para gerar melhorias em nossos procedimentos de obras. Também disponibilizamos o Canal de Denúncias, que pode ser usado por nossos clientes em caso de suspeita de violações ao Código de Conduta da companhia.

As solicitações a respeito da Cyrela chegam por meio da Central de atendimento. Se a Central conseguir resolver em primeiro nível, faz a devolutiva ao cliente. Caso contrário, encaminha para outras áreas, como Produto ou Incorporação. **GRI 103-2**

MECANISMOS DE QUEIXA **GRI 103-2**

QUEIXAS	2021
Número de queixas identificadas por meio do mecanismo	104.483
Número de queixas endereçadas	1.649
Número de queixas resolvidas	1649
Número de queixas registradas antes do período coberto pelo relatório e resolvidas no decorrer desse período	38

Número consolidado das regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul.
Principais mecanismos de queixas: telefone, fale conosco e canais críticos.
Principais tipos de queixa: acústica, acabamento diferente do decorado, fechamento de varanda.

Levamos em conta **a satisfação de nossos clientes** desde o primeiro contato até a pós-entrega de nossos empreendimentos



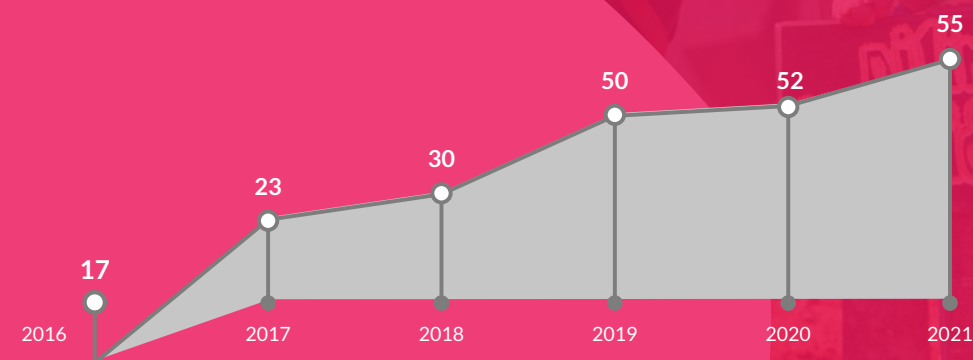
A temática de saúde e segurança do consumidor é avaliada por meio do atendimento de assistência técnica do DTAS. Informamos também todos os procedimentos para segurança do cliente e funcionário em visitas às obras ou vistoria. Os impactos causados por categorias de produtos e serviços são avaliados nas vistorias técnicas, nas quais é analisada a procedência das solicitações feitas pelos consumidores, tanto para as unidades privativas quanto para as áreas comuns dos empreendimentos em garantia (cinco anos contados a partir do habite-se).

A opinião dos nossos clientes é importante, por isso, eles foram ouvidos em nosso processo de materialidade e ajudaram a definir os temas de sustentabilidade mais importantes para este relatório. Também foram convidados a participar da pesquisa de clima humanizada. Os resultados foram compartilhados com a área de Atendimento ao Cliente, com o objetivo de promover melhorias. Existe ainda uma preocupação com a gestão e proteção de dados de nossos clientes. Para saber mais sobre as ações da Cyrela relacionadas à LGPD, consulte a página 28.

Em 2021, nossas três marcas foram finalistas do Prêmio ReclameAqui, que reconhece as empresas com melhor atendimento ao consumidor brasileiro. A Living é finalista há quatro edições, enquanto Cyrela e Vivaz estrearam no ano passado.

Seguindo nosso objetivo de surpreender e criar experiências, nossa área de Relacionamento com Clientes faz diversas dinâmicas para a entrega das chaves de nossos empreendimentos, em Assembleias de Patrimônio de Afetação ou Assembleias de Instalação. Em 2021, as ações incluíram uma festa de aniversário para uma cliente do empreendimento Vivaz no Rio de Janeiro e *open house* para a entrega das chaves do Rio by YOO. Já em Porto Alegre, criamos ações customizadas para cada família de proprietários do YOO Moinhos e convidamos o chefe Vico Crocco para participar da Assembleia de Afetação do Atmosfera. Em São Paulo, convidamos os clientes do Cyrela Green Mond e Grand Mond para plantar árvores nos condomínios, que receberam o nome de cada família. Em dois dias de evento, foram plantadas 244 árvores com a participação de 855 pessoas.

Satisfação de Nossos Clientes



Utilizamos o NPS (Net Promoter Score) para medir a satisfação de nossos clientes. O índice tem pontuação de -100 a 100 e é amplamente adotado em todo o mundo como um indicador de *performance*. Em 2021, nosso NPS atingiu 55 pontos, considerado como “zona de qualidade”, um salto de 5 pontos em relação ao de 2019. O NPS faz parte das metas de toda a companhia.

Fornecedores

No último ano, nosso time atuou para atender à demanda crescente por novos fornecedores e materiais, que acompanhou o aumento de volume das nossas obras, sem perder de vista critérios importantes para a nossa forma de trabalhar. Parâmetros técnicos e de qualidade elevados, além do valor competitivo, continuaram a fazer diferença na escolha de novos fornecedores.

Outro desafio de 2021 foi a crise na cadeia de suprimentos, ainda como reflexo da pandemia. No âmbito de materiais, os prazos tornaram-se extremamente longos devido à escassez de matérias-primas, aliada ao aumento da demanda. Já em relação à mão de obra, tivemos dificuldades em encontrar empreiteiros capacitados e que tivessem disponibilidade para atendimento.

A cadeia de fornecedores da Cyrela é gerida por meio de plataformas, que possuem uma relação de fornecedores homologa-

dos e classificados por tipos de serviços; outra disponibiliza uma lista de materiais homologados. Atualmente, os fornecedores não são classificados por sua posição geográfica, mas por uma divisão de carteiras regionais e corporativas que otimiza o processo de contratação. [GRI 102-9](#)

A política de compras da empresa (PL 03 – R08) é a base para os procedimentos de gestão e procedimentos operacionais. Além disso, a empresa segue também a política de *Due Diligence* (PL SUP 01), que verifica a saúde financeira do negócio e a viabilidade de cumprimento dos compromissos com seus funcionários. Os procedimentos de gestão e operação estão diretamente relacionados com as metas de prazos de contratação. [GRI 103-2, 103-3|204, 308.](#)

Nossos fornecedores também precisam estar em conformidade com o Código de Conduta da companhia e com o Código de Conduta do Fornecedor que, entre outros itens, condenam o assé-

dio, a discriminação, e recomendam a adequação às legislações vigentes. O desrespeito a esses códigos pode levar à suspensão imediata do contrato e, conforme o caso, a processo legal.

Durante o processo de homologação geral de fornecedores, são exigidas documentações públicas em relação às questões ambientais (Autuações Ambientais e Embargos – Ibama). Além disso, para homologação de fornecedores de materiais considerados críticos, como blocos de concreto, areia e concreto, são exigidas licenças ambientais. Os documentos são analisados e revistos a cada contratação pelo setor da Qualidade. [GRI 103-2, 103-3|308](#)

Os fornecedores também devem comprometer-se contra o trabalho escravo e trabalho infantil, por meio da minuta contratual e de um termo de compromisso. Além da documentação enviada no ato da contratação, todos os nossos canteiros de obra disponibilizam sistema



de controle de acesso por catraca, onde o responsável pelo cadastro e liberação de acesso dos funcionários confere toda a documentação pertinente. [GRI 103-2, 103-3|408](#)

Também monitoramos mensalmente as documentações dos fornecedores ativos em nossos canteiros. Caso haja alguma irregularidade em suas documentações, seu acesso é imediatamente bloqueado nas catracas das obras. Extraímos relatórios mensais com *status* de cada fornecedor, e o monitoramento é feito pela equipe da central trabalhista. [GRI 103-2, 103-3|414](#)

PERCENTUAL DE NOVOS FORNECEDORES CONTRATADOS COM BASE EM CRITÉRIOS SOCIAIS (%) [GRI 414-1](#)

	2021
Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação	2.367
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	1.867
Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais (%)	78,88%

Números referentes às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul

A Cyrela privilegia a contratação de fornecedores e mão de obra locais, salvo na compra de materiais muito específicos ou nos itens de *design* para seus empreendimentos de alto luxo. Consideramos fornecedores locais aqueles que atuam num raio de até 100 km de sua base regional.

ORÇAMENTO DE COMPRAS GASTO COM FORNECEDORES LOCAIS [GRI 204-1](#)

RIO DE JANEIRO	2021
Orçamento para fornecedores (R\$)	519.967.570,66
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	335.131.620,34
% do orçamento gasto com fornecedores locais	64,45%
SÃO PAULO	
Orçamento para fornecedores (R\$)	1.517.995.994,00
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	1.072.828.393,00
% do orçamento gasto com fornecedores locais	70,67%
RIO GRANDE DO SUL	
Orçamento para fornecedores (R\$)	222.438.333,00
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	222.351.958,00
% do orçamento gasto com fornecedores locais	99,96%

Atualmente, o setor de Suprimentos está passando por um processo de diagnóstico e definição de critérios ESG. Todos os pré-requisitos para contratação ligados a critérios ambientais, sociais e de governança foram listados, e a companhia está identificando fatores ainda não cobertos que devem ser considerados para a sua ampla conformidade com a agenda de sustentabilidade.

A Cyrela privilegia a contratação de **fornecedores e mão de obra locais**



Comunidades

Somos uma companhia conectada com as necessidades de desenvolvimento do país e das comunidades onde atuamos. Além do Instituto Cyrela (saiba mais na página 73), a cultura de responsabilidade social também é forte em todo o Grupo. Faz parte da forma de trabalhar da equipe de Operações de todas as regionais o mapeamento e a promoção de melhorias estruturais nos entornos dos empreendimentos e a entrega de contrapartidas aos municípios.

Estamos conectados
com as necessidades de
desenvolvimento do país e das
comunidades onde atuamos

Quintal Urbano é o nosso programa de revitalização que entrega valor a bairros e comunidades onde construímos nossos empreendimentos. Desde o início das obras, estabelecemos um diálogo com os vizinhos. Dois meses antes da fase de demolição, enviamos uma carta à comunidade para abrir um canal direto de comunicação. Posteriormente, realizamos um segundo contato para apresentar o laudo técnico de segurança de demolição. Damos, então, início ao programa, com renovação de praças, fachadas e calçadas, por exemplo, em algumas localidades onde atuamos.

A gestão do tema comunidades locais é monitorada semanalmente em um *status* de equipe. Temos uma área específica que é responsável por atender chamados das comunidades, desde a posse do terreno até a entrega do canteiro para a obra, contemplando: demolição, execução do estande, operação e demolição deste. **GRI 413-1**

Com frequência, também entregamos contrapartidas aos municípios onde atuamos, como a reforma de praças, escolas e postos de saúde. Em 2021, na regional Sul, realizamos a aquisição de serviços digitais para a gestão e concessão de atos autorizativos urbanísticos e de meio ambiente ao município de Porto Alegre. A ação trará inúmeros benefícios no controle de informações urbanísticas e ambientais, tanto aos servidores municipais, quanto aos requerentes e foi uma contrapartida fornecida pelo Garden Haus Porsche Consulting, envolvendo investimentos da ordem de R\$ 3.636.918,03 distribuídos conforme cronograma físico-financeiro num período de 12 meses. **GRI 203-1 ODS 1, 4, 8, 10, 17**

Também nos preocupamos com nossos parceiros. Em 2021, promovemos treinamentos com foco em carreira e ESG a corretores que trabalham com nossas marcas nas três regionais de atuação (São Paulo, Rio de Janeiro e Sul).

A Vivaz é a marca do Grupo Cyrela responsável pela construção de empreendimentos enquadrados no **programa Casa Verde e Amarela**

Como impactos econômicos indiretos de nossas atividades, também podemos citar a Vivaz, marca do Grupo Cyrela responsável pela construção de empreendimentos voltados a pessoas com renda mensal de até R\$ 7 mil, que lançou 14 empreendimentos, em 2021, enquadrados no programa Casa Verde e Amarela. Com ajuda do programa, as pessoas têm a oportunidade de sair do aluguel e conquistar sua moradia própria com pagamento em até 360 meses, taxa de juros reduzida e subsídio do governo federal. Para 2022, a meta é lançar nove empreendimentos relacionados ao programa Casa Verde e Amarela. [GRI 203-2](#)

Em 2021, lançamos o projeto-piloto do programa Renda Mais Vivaz, que colabora para a geração de renda extra nas comunidades onde há empreendimentos Vivaz. O programa consiste em um canal de promotores de vendas, que divulgam nossos lançamentos

em suas redes de relacionamento (família, amigos, colegas de trabalho). Como benefício, o programa remunera os promotores cujos clientes visitarem uma de nossas lojas, completarem a documentação necessária para análise de crédito e comprarem um imóvel. Entre março e dezembro do ano passado, mais de 3.500 promotores se cadastraram, 650 já foram remunerados e 200 apartamentos vendidos para clientes que chegaram até a Vivaz por meio do programa. Importante ressaltar que os promotores atuam como afiliados, ou seja, apenas no processo de indicação, enquanto as vendas são realizadas por vendedores habilitados.

Com relação aos impactos negativos gerados pelas atividades da Cyrela, na regional Rio de Janeiro foram identificados riscos de alteração da rotina de vizinhos com elevação do nível de ruído e poeira, além do carregamento de resíduos do canteiro para as vias do entorno pelas

rodas dos caminhões. Para mitigar esses impactos, empregamos a limpeza das rodas com lavarrodas ou hidrojateamento, e umidificação dos canteiros, a fim de minimizar a propagação de poeira. Também respeitamos a legislação referente à emissão de ruído (lei do silêncio). [GRI 413-2](#)

Na regional Sul, não foram identificados impactos negativos com relação às comunidades locais. As obras e atividades da regional possuem liberação nos órgãos específicos da prefeitura, Samae (Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgotos), bombeiros e Fepam (Fundação Estadual de Proteção Ambiental), quando necessário. Os impactos ambientais ou sociais estão direcionados somente ao contorno e limite das obras. Os horários de trabalho permitidos são cumpridos e os parâmetros ambientais de ruído e poeira são eliminados ou possuem uma forte minimização da gravidade. [GRI 413-2](#)

INSTITUTO CYRELA

GRI 102-2, 102-3 | 203

O Instituto Cyrela é referência em investimento social privado. Há mais de 11 anos, apoia projetos que contribuem para a melhoria da qualidade na educação, atuando desde a primeira infância até o primeiro emprego. No último ano, atentos às mazelas geradas pela pandemia, também atuou por meio de doações para atender às necessidades básicas de quem sofreu os efeitos econômicos da covid-19.

O Instituto é um desmembramento da ampla e constante atuação filantrópica da família Horn, fundadora da Cyrela. Com a sua criação, as ações sociais da companhia ganharam gestão e orçamento independentes, mantidos com 1% do lucro líquido anual. E hoje, o Instituto é responsável pela política de Responsabilidade Social do Grupo Cyrela, ou seja, pensa e executa a estratégia social do Grupo, desenvolvendo ações, projetos e programas que beneficiam as escolas públicas, creches, organizações sociais e pessoas que vivem nos territórios onde existem nossos empreendimentos. GRI 103-2, 103-3 | 413

Além disso, o Instituto também executa o Programa de Voluntariado Cyrela, que cria oportunidades para que os nossos colaboradores possam fazer o bem, colocando em prática o seu propósito e contribuindo para diferentes pessoas e organizações.

Por investir em projetos de educação, o Instituto Cyrela colabora com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), contribuindo diretamente com o ODS 4 – Educação de Qualidade e, indiretamente, com os ODS 1 – Erradicação da Pobreza, ODS 8 – Emprego Digno e Crescimento Econômico, ODS 10 – Redução das Desigualdades e ODS 17 – Parcerias em Prol das Metas. Dentro do tema, que é amplo e complexo, o Instituto escolheu atuar com os espaços de aprendizagem, que se conectam diretamente com o negócio da Cyrela e o que a companhia sabe fazer de melhor: transformar espaços em sonhos.

Em 2021, o Instituto Cyrela investiu R\$ 10,923 milhões em iniciativas com foco na melhoria da qualidade na educação, nos territórios onde o Grupo Cyrela está presente. No total, 151.939 pessoas foram beneficiadas diretamente pelos projetos apoiados pelo Instituto Cyrela. E o Programa de Voluntariado contou com 672 participações de funcionários do Grupo Cyrela.



A atuação do Instituto Cyrela é dividida em três pilares:



1 – Transformação: inclui os projetos e programas voltados à melhoria na qualidade da educação nos territórios onde o Grupo Cyrela está presente.



2 – Vontade: onde está o Programa de Voluntariado, que contempla a força do voluntariado do Grupo Cyrela para fazer o bem.



3 – Conexão: reúne ações e projetos que são realizados para fortalecer organizações e pessoas, dentro e fora do nosso território de atuação.



No Pilar Transformação, o destaque é o **Programa Vizinhança do Saber**, fruto da parceria do Instituto Cyrela e da marca Vivaz, que investe nos espaços de aprendizagem dentro dos territórios onde estão os empreendimentos. Espaços de qualidade são potentes ferramentas para o professor, e oportunidades de desenvolvimento e valorização para os alunos. Incluem áreas para brincadeiras, bibliotecas, salas de aula, laboratórios, parquinhos e até mesmo áreas externas, como parques e praças que, quando bem estruturados, podem também transformar a educação.

O Vizinhança do Saber é um programa do Instituto Cyrela em parceria com a marca Vivaz, que **investe em espaços de aprendizagem** nos territórios onde estão os empreendimentos

Pensando nisso, o Vizinhança do Saber atua na renovação de espaços educativos mapeados nos territórios e, por meio de parcerias, investe também na formação dos educadores, que passarão a usar a nova ferramenta com os alunos. Posteriormente, buscando ainda mais impacto, incentiva a criação de redes entre esses parceiros, para que o aprendizado adquirido seja compartilhado e multiplicado dentro do território.

Dos 24 empreendimentos da marca Vivaz em obras no ano de 2021, nas três regionais, 11 foram selecionados como territórios para atuação do Instituto Cyrela, via Programa Vizinhança do Saber. Essa seleção se dá por meio de um diagnóstico social dos bairros, em que são analisados os locais com maior Índice de Vulnerabilidade Social (IVS) e menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). GRI 413-1

O projeto beneficiou diretamente 9.437 crianças, adolescentes e jovens, além de comunidades escolares em São Paulo (Cantareira, Guaianases, Pirituba, Socorro e Vila Prudente), Rio de Janeiro (Bandeirantes, Duque de Caxias e Marechal Rondon) e Rio Grande do Sul (Santa Fé).

Durante a pandemia, o Vizinhança do Saber também promoveu reforço escolar em suas regiões de atuação, com o intuito de auxiliar as comunidades no período em que as aulas presenciais ficaram suspensas. A iniciativa faz parte do Projeto Reforço Escolar nos Territórios, que teve início no segundo semestre de 2021, e foi implantado em sete territórios (quatro em São Paulo, dois no Rio de Janeiro e um em Porto Alegre), beneficiando diretamente 700 crianças e jovens.

Outro projeto que merece destaque é o Capacitação nas Obras, que teve início também no segundo semestre de 2021, sendo oferecido a todos os colaboradores das obras, próprios ou terceirizados, que desejam voltar a estudar. O curso é uma formação inicial e continuada, totalmente gratuita e on-line, que visa oportunizar o acesso à educação e assim contribuir com a vida pessoal e profissional dos alunos.





229 colaboradores da Cyrela participaram como voluntários do Programa Mentores que Transformam, que auxilia jovens em início de carreira

ODS relacionados às nossas
ações de investimento social



No pilar Vontade, que reúne a força do voluntariado do Grupo Cyrela para fazer o bem, nossos voluntários se envolveram em ações da Gincana Solidária, que promoveu a arrecadação de roupas, doação de marmitas, entre outras ações. Além disso, 229 colaboradores da Cyrela participaram do programa Mentores que Transformam, que auxilia jovens de 18 a 24 anos a dar os primeiros passos em uma carreira. Na mesma linha, o Instituto Cyrela desenvolveu dois projetos com foco em tecnologia em parceria com a *fintech* CashMe. O Recode Pro tem como objetivo possibilitar a pessoas em situação de vulnerabilidade social a oportunidade de adquirir conhecimento e desenvolver uma carreira. Já o Laboratório é um programa de capacitação para mulheres na área de tecnologia.

Finalmente, no Pilar Conexão, que reúne ações pontuais e projetos realizados dentro e fora do território da Cyrela, a partir de iniciativas coleti-

vas, viabilizamos ações de combate aos efeitos da pandemia. No total, investimos R\$ 4 milhões em 31 ações emergenciais, entre elas a compra de 730 toneladas de produtos para cestas básicas, cuja distribuição foi apoiada por 19 instituições sociais, beneficiando mais de 134 mil pessoas.

O Instituto Cyrela também lançou um edital que proporcionou a doação de 29 prêmios para organizações sociais, com o objetivo de contribuir para a sustentabilidade operacional de cada organização premiada. No total, foram doados R\$ 406 mil reais com o Edital Lado a Lado. No último ano, o Grupo Cyrela atuou por meio de leis de incentivo fiscal. Em função das ofertas públicas de ações (IPO) para algumas *joint ventures* realizadas no terceiro trimestre de 2020, optamos por declarar o lucro real, o que abriu oportunidades para aproveitar leis de incentivo fiscal em caráter de exceção. Foram apoiados 11 projetos por meio de quatro leis de incentivo fiscal, nas áreas de cultura, esporte, fundo do idoso e direitos da criança e do adolescente.

Sumário de conteúdo da GRI

GRI 102-55

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
CONTEÚDOS GERAIS				
GRI 101: FUNDAMENTOS 2016				
GRI 101 não possui conteúdos				
PERFIL ORGANIZACIONAL				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-1 Nome da organização	10		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	10, 73		
	102-3 Localização da sede da organização	10, 73		
	102-4 Local de operações	10		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	10		
	102-6 Mercados atendidos	10		
	102-7 Porte da organização	10		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	52		 
	102-9 Cadeia de fornecedores	69		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Não houve		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	25		
	102-12 Iniciativas externas	12		
	102-13 Participação em associações	12		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
ESTRATÉGIA				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	5		
ÉTICA E INTEGRIDADE				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	10		
GOVERNANÇA				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	23		
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	21		
	102-38 Proporção da remuneração total anual	53		
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	14		
	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% dos trabalhadores da Cyrela são cobertos por acordos de negociação coletiva		
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	14		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	14, 29		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	14		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
PRÁTICAS DE REPORTE				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	13		
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	14		
	102-47 Lista de tópicos materiais	14		
	102-48 Reformulações de informações	Não houve		
	102-49 Alterações no relato	Não houve		
	102-50 Período coberto pelo relatório	13		
	102-51 Data do relatório mais recente	4		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	Anual		
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	13		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	4, 13 Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI opção “Essencial”		
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	76		
	102-56 Verificação externa	Não houve		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
TÓPICOS MATERIAIS				
DESEMPENHO ECONÔMICO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	60		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	60		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	60		 
PRESENÇA NO MERCADO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	53		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	53		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero	53		  
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	73		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	73		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	71		  
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	72		  

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
PRÁTICAS DE COMPRAS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	69		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	69		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	70		
COMBATE À CORRUPÇÃO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	26, 27		
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	A Cyrela não registrou casos de corrupção no período coberto pelo relatório, tampouco ocorrências entendidas pela companhia como meios de oferecer, prometer ou autorizar qualquer indivíduo a fornecer dinheiro a agentes públicos como meio de troca.		
TRIBUTOS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	61		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	61		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 207: Tributos 2020	207-1 Abordagem tributária	61		
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	61		
MATERIAIS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	36		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	36		
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	37		
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	36		
ENERGIA				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35, 38		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35, 38		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	28		
ÁGUA E EFLUENTES				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35, 38		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35, 38		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 303: Água e efluentes 2019	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	A Cyrela não aborda os impactos relacionados à água como recurso compartilhado com os <i>stakeholders</i> . Também não há metas e objetivos relacionados ao tema que sejam parte da forma de gestão da organização e de como se relacionam com as políticas públicas e com o contexto das regiões onde os empreendimentos são construídos.		 
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	38		
	303-3 Captação de água	38		  
	303-4 Descarte de água	38		
	303-5 Consumo de água	38		
BIODIVERSIDADE				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	33		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	33		
	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	33, 34		  
RESÍDUOS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	39		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 306: Resíduos 2021	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	39		   
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	39, 40		   
	306-3 Resíduos gerados	40		    
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	41		  
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	42		     
CONFORMIDADE AMBIENTAL				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	33		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	33		
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	33		
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	69		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	69		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Nas regionais RJ e Sul, 100% dos fornecedores contratados durante o período coberto pelo relatório foram selecionados com base em critérios ambientais. Na regional SP, esse número foi de 99,75%.		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
EMPREGO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	44		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	44		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	44, 49, 50		
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	45		
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	46		
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55, 56		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	55, 56		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	55		
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	55, 57		 
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	58		 
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	57		 
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	56		
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	58		
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos em saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados a relações de negócio	56		
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	55		
	403-9 Acidentes de trabalho	56, 57		  
	403-10 Doenças profissionais	No período coberto pelo relatório, não houve casos de doenças profissionais, tampouco de mortes.		  

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	47		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	47		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	47		   
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	44, 45		
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	44, 46		  
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	48		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	48		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	50, 51, 52		 
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	52		  
NÃO DISCRIMINAÇÃO				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	53		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	53		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período coberto pelo relatório, houve um (1) caso de discriminação na Cyrela envolvendo a temática de discriminação racial. O caso foi reportado ao time de Compliance da empresa, apurado junto à equipe de Recursos Humanos responsável e direcionada a medida disciplinar cabível, encerrando o assunto.		 
LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	54		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	54		
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	54		
TRABALHO INFANTIL				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	70		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	70		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Com relação às operações, a Cyrela entende que casos de trabalho infantil podem acontecer indiretamente no setor de descarga de materiais. Com relação a fornecedores, as transportadoras e as indústrias também possuem esse risco. No entanto, nas obras é feito o controle de acesso de todos os colaboradores que entram no canteiro, conferindo documentações antes do início de cada serviço.		 

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
COMUNIDADES LOCAIS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	73		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	73		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	71, 74		
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	72		 
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	70		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	70		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	70		  
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	O tema vem sendo gerenciado pela empresa, mas os requisitos do indicador ainda não são monitorados. Espera-se evoluir na capacidade de respostas durante os próximos ciclos.		  
POLÍTICAS PÚBLICAS				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	22		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	22		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Como parte do Código de Conduta da Companhia, o Grupo Cyrela não exerce atividades políticas e não faz qualquer tipo de contribuição, por meio de fundos ou recursos do Grupo, como apoio, direto ou indireto, a partidos políticos ou políticos individuais.		
SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	14		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	67		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	67		
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Entre as 14.458 categorias significativas de produtos e serviços na regional São Paulo, 68,19% foram avaliadas em relação aos impactos na saúde e na segurança em busca de melhorias. Na regional RJ, das 3.958 categorias, 93,99% foram avaliadas e na regional Sul, das 1.472 categorias, 52,79% foram avaliadas no período coberto pelo relatório.		
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Na regional São Paulo, foram identificados 9.859 casos de não conformidade com códigos voluntários em relação a impactos na saúde e na segurança causados pelos empreendimentos Cyrela. Não houve casos que resultaram em multas ou penalidades, tampouco advertência.		

Créditos

Coordenação Executiva:

Ana Cristina Carvalho

Apoio:**Squad ESG Cyrela:**

Ana Serpa, Carina Berman, Carlos Grazina, Caroline Souza, Christiane Menegário, Daniela Oppitz, Debora Galvão, Diego Alves, Emanuel Costa, Felipe Kumstat, Fernanda Gonçalves, Gisele Pires, Gregory Beirão, Gustavo Correa Iuri Campos, Jardel Souza, Jessica Ferreira, Jessica Dantas, Juliana Souza, Kathyryne Curty, Lucas Miranda, Natalia Mamede, Talita Neves, Thaina Barbosa e Thiago Moura

Canais para comentários e dúvidas:

sustentabilidade@cyrela.com.br

www.cyrela.com.br

Redação, edição, projeto gráfico, diagramação e consultoria GRI

rpt sustentabilidade - grupo report