



2022

Relatório de Sustentabilidade

CYRELA

Sumário

APRESENTAÇÃO	3	Governança	15	Prosperidade	60
Mensagem do Conselho de Administração	4	Gestão de riscos	19	Resultados financeiros	61
Mensagem da Diretoria Executiva	5	<i>Compliance</i>	21	Desempenho operacional	62
Destaques do ano	6	Engajamento com <i>stakeholders</i>	25	Tecnologia e inovação	63
Prêmios que recebemos em 2022	7	Planeta	27	Clientes	65
A CYRELA	8	Gestão ambiental	29	Transparência nas informações	68
Propósito, visão, valores	9	Biodiversidade	31	Fornecedores	69
Sobre este relatório	10	Materiais	32	Comunidades	71
Construção da materialidade	11	Resíduos	34	SUMÁRIO GRI	74
NOSSOS PILARES DE SUSTENTABILIDADE	13	Energia	39	CRÉDITOS	82
		Água e efluentes	40		
		Emissões	41		
		Pessoas	42		
		Gestão e desenvolvimento	42		
		Atração e retenção de talentos	46		
		Diversidade	53		
		Saúde, segurança e bem-estar	57		
		Qualidade de vida	59		

APRESENTAÇÃO

Em 2022, a Companhia completou 60 anos. Ao longo dessas décadas, teve de se adaptar aos mais diversos cenários econômicos e políticos e se transformou ao longo dessa trajetória. De uma empresa familiar, focada na incorporação, abriu seu capital a partir de 2005 e evoluiu para tornar sua atividade mais completa. Passou a abranger, de forma ampla, todo o ciclo do negócio, se especializando também em construção e vendas. Fundada em São Paulo, a Cyrela expandiu sua atuação pelo território nacional.

Ética e responsabilidade
empresarial são valores
inegociáveis para a
nossa Companhia

Todo esse movimento se deu ancorado em princípios básicos da Companhia e valores inegociáveis para seus fundadores: a ética e a responsabilidade empresarial.

Tendo esses pilares como base, pelo segundo ano consecutivo, lançamos este Relatório de Sustentabilidade, no qual a Companhia comunica suas ações para seus diversos públicos de relacionamento.

Em um relato que busca ser transparente, elencamos as realizações da Companhia referentes aos pilares ESG (do inglês para ambiental, social e governança) e apresentamos nossos compromissos para o crescimento em cada um deles. Este Relatório foi feito com base na norma GRI (Global Reporting Initiative) em sua versão 2021. As diretrizes GRI são as mais utilizadas no mundo para os Relatórios de sustentabilidade.

Dúvidas e sugestões podem ser enviadas para sustentabilidade@cyrela.com.br **GRI 2-3**

Boa leitura!

MENSAGENS DA ADMINISTRAÇÃO GRI 2-22

MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O ano de 2022 foi muito desafiador, devido ao cenário pré-eleitoral, agravado com a crise internacional e o aumento da taxa de juros (Selic), que impacta diretamente o nosso setor. As discussões sobre esses possíveis impactos foram antecipadas dentro do Conselho de Administração, e dessa forma chegamos preparados para lidar com essa conjuntura, o que garantiu que mantivéssemos um bom volume de lançamentos no ano.

O próprio Conselho de Administração passou por mudanças em sua composição em 2022, buscando ficar mais inclusivo e diverso. Contamos, agora, com membros de diversas faixas etárias, o que permite a interação entre os mais experientes e outros menos experientes. Estamos nos preparando para o futuro e para a transformação constante que devemos viver nas próximas décadas para que possamos ser agentes das mudanças do setor. Isso faz parte de nossa visão de futuro. Para além do Conselho de Administração, estamos trabalhando a diversidade em nossos times. Nesse sentido, implementamos iniciativas e práticas, como a criação do PlurALL,

programa criado em 2021 e que se solidificou em 2022, para fomentar a diversidade dentro da Companhia.

Nos últimos anos, aderimos às práticas de governança aplicáveis ao nosso modelo organizacional. Nos primeiros meses de 2022, um de nossos compromissos foi nos estruturarmos para aprimorar nossa governança. A ideia é continuarmos aperfeiçoando os processos e os adequando ao crescimento da Companhia e aos novos negócios. Queremos também influenciar nossos fornecedores a adotarem boas práticas de governança. É um processo de melhoria contínua interna e externa.

Desde 2021, contamos com o Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental, que tem contribuído para evoluirmos na criação e atualização de políticas em prol de uma atuação ética e responsável. É ele que direciona o planejamento e as pautas para sustentar esses valores, que são validados no Conselho de Administração para assim se tornarem um diferencial competitivo da Companhia. O Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental também volta sua atenção ao alinhamento do negócio e de sua estrutura administrativa aos princípios ESG.

Em 2022, destacamos a criação do Comitê de Estratégia e Inovação, que nos permitiu organizar as metas de crescimento e pensar num futuro em que o uso da tecnologia será fundamental. Ainda, com a transformação do Comitê de Auditoria e Finanças em estatutário, ampliamos seu alcance em reforçar a responsabilidade da Companhia na prestação de contas, boas práticas

e cumprimento das leis, o que nos faz sentir cada vez mais confortáveis para afirmar que estamos garantindo a sustentabilidade presente e futura da Cyrela.

No pilar do meio ambiente, a sigla E (*environment* ou ambiental) do ESG, a Companhia tem evoluído. Em 2022, recebemos a certificação "Empreendedor AQUA" em São Paulo e avançamos no processo da certificação ISO 14001 no Rio de Janeiro. Entre muitas ações pontuais, destaca-se a substituição do papel por soluções digitais, tanto nas obras como no escritório, assim como outras ações que serão descritas neste Relatório de Sustentabilidade. O objetivo é melhorar nossas práticas ambientais e influenciar outras empresas do setor, estabelecendo metas e prioridades para que essas iniciativas permeiem tudo o que a Companhia fará nos próximos anos.

No pilar Social, temos a forte atuação do Instituto Cyrela há mais de uma década, dedicado a projetos na área da educação e a estimular o voluntariado entre os colaboradores da Companhia.

Todas as transformações passadas e futuras vividas pela Cyrela seguem atreladas aos nossos valores éticos e ao nosso propósito: "transformar as cidades e o jeito de viver, e gerar valor fazendo o bem". O objetivo é que essa agenda permeie todas as áreas da organização. Queremos multiplicar nossos impactos positivos e mitigar os negativos, gerando valor para nossos *stakeholders*. Reforçar nossa cultura dentro e fora da Companhia, é, na nossa compreensão, um passo importante para um futuro sustentável.

MENSAGENS DA ADMINISTRAÇÃO GRI 2-22

MENSAGEM DA DIRETORIA EXECUTIVA

Em 2022, mesmo com um cenário macroeconômico desafiador no país, conseguimos obter conquistas importantes. Uma delas foi o aumento considerável no número de obras e entregas em relação ao ano anterior, o que nos deixa muito satisfeitos.

Além das entregas, tivemos avanços importantes também na maneira como fazemos negócio. Fechamos o ano com uma grande resolução: aderimos ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). O Pacto Global é uma iniciativa criada para mobilizar as empresas a alinharem suas estratégias e operações

Cuidar das pessoas se
reverte em projetos
inovadores

aos Dez Princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil participantes, entre empresas e organizações, em 160 países.

Nesse primeiro ano da nossa adesão, vamos focar em três objetivos:

- 1 Garantir o entendimento sobre o Pacto Global e principais temas relacionados;
- 2 Orientar o avanço da jornada de sustentabilidade da Companhia;
- 3 Dar apoio à divulgação da entrada no Pacto para públicos internos e externos.

Sabemos que por trás de todas as metas que buscamos alcançar estão as pessoas. Elas são o nosso principal ativo e por isso nos esforçamos para contar com profissionais que tenham capacidade de desenvolver nosso negócio. Estamos sempre focados em treinar, motivar e engajar o nosso pessoal interno e trazer talentos novos para a Companhia. E em 2022 não foi diferente.

A Cyrela segue criando condições para o talento individual florescer, respeitando a individualidade de cada um. Permitimos que liderados questionem seus líderes. Criamos um ambiente em que todos têm a possibilidade de crescer, o que é refletido na liderança diversa que temos hoje.

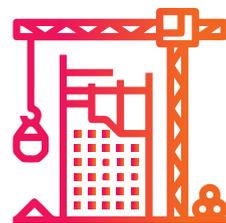
Cuidar das pessoas se reverte em projetos inovadores, no encantamento do cliente e na criação de marcas com propósito, o que nos diferencia da concorrência. Colocar alma na Companhia e nos produtos faz muita diferença.

Também ressaltamos a nossa sustentabilidade financeira, ao controlarmos a dívida, o que nos faz passar por períodos de turbulência econômica com alguma tranquilidade, consolidando nossa imagem de uma Companhia sólida. E isso também é um atrativo para profissionais qualificados. A harmonia entre funcionários, clientes, sonho, criatividade e meio ambiente faz com que os resultados fluam naturalmente em um ambiente agradável e desafiador.

Em 2022, consolidamos, ainda, nossa nova cultura corporativa e nossa visão de futuro: “ser uma plataforma inovadora e sustentável, com soluções diferenciadas para o ecossistema imobiliário”.

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

DESTAQUES DO ANO



2.173.804 m²
de área privativa

85 canteiros
ativos

R\$ 7,9 bilhões
em vendas

R\$ 5,4 bilhões
de receita líquida



48 lançamentos

3 lançamentos
com certificação
Empreendedor AQUA

5.005
colaboradores

R\$ 554 milhões
pagos em salários
e benefícios

Painel socioambiental 2022

194.454,69 tCO₂e
de emissões nos escopos
1, 2 e 3* * referente ao ano de 2021

274,05 ML
de água captada

28.274,74 GJ
de energia consumidos

167.270,77 total
de horas de treinamento

PRÊMIOS QUE RECEBEMOS EM 2022



**Líder/Talento Prêmio
Nacional ClienteSA**

**Melhores para o Brasil
2022 Humanizadas**

**Executivos Jurídicos
mais Admirados do
Brasil da revista
Análise Editorial.**

**Prêmio Latam – Projeto
Estratégia Operacional**
Recebemos pela marca Living.

Veja Os Mais Amados de SP
A Cyrela ficou em 1º lugar na
categoria Construtoras.

**29ª edição do Prêmio Top
Imobiliário - O Estado de S.
Paulo e a Embraesp**
Na premiação deste ano, a Cyrela
ficou em 1º lugar na categoria
Incorporadora e em 2º lugar nas
categorias Construtora e Vendedora.

A CYRELA

Fundada em 1962, na cidade de São Paulo, a Cyrela Brazil Realty S.A. Empreendimentos e Participações é uma incorporadora e construtora de imóveis residenciais, comerciais e corporativos. A Cyrela abriu seu capital em 2005 e está listada na B3 (CYRE3), na listagem Novo Mercado, que prioriza empresas com boa governança corporativa e alta transparência. **GRI 2-1**

A sede da Companhia fica na capital paulista, mas também possui estruturas operacionais regionais no Rio de Janeiro e em Porto Alegre, e 5.005 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 2-1**

A Cyrela atua em todas as etapas do negócio imobiliário

Atuamos em incorporação 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** (Rio de Janeiro e São Paulo). Atuamos ainda por meio da CashMe, *fintech* de empréstimos com garantia de imóvel, e, mais recentemente, iniciamos uma frente de gestão de ativos com a cy.capital, uma gestora de recursos independente. **GRI 2-2, 2-6**



Propósito, visão, valores



NOSSO PROPÓSITO

Transformar as cidades 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
- Evoluir e inovar para perenizar
- Gente faz a diferença
- Agir como dono
- Resultados sustentáveis

COMPROMISSOS VOLUNTÁRIOS

Somos associados ao MISEC - Movimento pela Integridade do Setor de Engenharia e Construção. A iniciativa promovida pelo Pacto Global e pelo Instituto Ethos visa fomentar a ética e a cultura de integridade em toda a cadeia de valor do setor.

MISEC



INSTITUTO
ETHOS

SOBRE ESTE RELATÓRIO

As informações econômico-financeiras, operacionais e socioambientais da Companhia neste Relatório de Sustentabilidade 2022 são referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Estão consideradas as três regionais (Porto Alegre, Rio de Janeiro e São Paulo) das marcas Cyrela, Living, Vivaz, Prime, CashMe e cy.capital. O conteúdo foi validado pelo Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental e aprovado pelo Conselho de Administração da Cyrela. **GRI 2-14**

O Relatório de Sustentabilidade 2022 da Cyrela pode ser acessado nas versões em português e inglês no *site* da Companhia:

<http://ri.cyrela.com.br/a-cyrela/relatorios-anuais/>
GRI 2-2



CONSTRUÇÃO DA MATERIALIDADE

GRI 2-29, 3-1

Os temas materiais são aqueles capazes de influenciar as decisões, ações e desempenho de uma organização. Eles estão relacionados aos possíveis impactos e oportunidades ligados ao negócio da Companhia. O processo de definição da materialidade da Cyrela foi realizado em 2021 e seguiu quatro etapas:

IDENTIFICAÇÃO: foram realizados levantamentos internos para definir a lista de impactos da organização e os *stakeholders* (partes interessadas) mais importantes para a Companhia.

PRIORIZAÇÃO: os *stakeholders* foram ouvidos, por meio de pesquisas e entrevistas on-line, com o objetivo de priorizar os impactos da lista previamente proposta.

ANÁLISE: os resultados foram analisados e oito temas prioritários foram identificados.

VALIDAÇÃO: os dados foram apresentados e validados junto à diretoria da Companhia.

Ficou definido que processo de revisão da matriz de materialidade deverá ser realizado a cada três anos ou caso surjam alterações significativas na cadeia de valor.

A matriz de materialidade da Cyrela abarca oito temas e pode ser conhecida a seguir. **GRI 3-2**

Definimos
nossa materialidade
durante o ano de 2021

1. ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

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 na Companhia.

ODS* relacionados: 1 2 3

2. QUALIDADE E SEGURANÇA DOS IMÓVEIS

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 a longo prazo.

ODS relacionados: 7 8

3. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Alto impacto e relevância, devido à preocupação da Companhia 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.

ODS relacionados: 15 16 17

4. INOVAÇÃO

A inovação é vista como alavanca para uma mudança de mentalidade da Companhia, 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, para a melhoria dos processos e para o desenvolvimento de produtos mais sustentáveis.

ODS relacionados: 8 9 12

5. ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES

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

ODS relacionados: 4 8

6. GESTÃO DE RESÍDUOS E REJEITOS

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.

ODS relacionados: 12

7. SAÚDE E BEM-ESTAR

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.

ODS relacionados: 3

8. GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

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

ODS relacionados: 8 12

*Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



Nossos pilares de sustentabilidade



Com uma comunicação interna mais ágil, conseguimos difundir a cultura da sustentabilidade dentro da Companhia

A busca por resultados sustentáveis está entre os valores essenciais da Companhia. Em 2022, a grande evolução que tivemos na área de sustentabilidade foram as iniciativas obtidas a partir dos *squads* (adotados como parte do modelo de gestão Ágil) – equipes multidisciplinares formadas dentro da Companhia com foco nos pilares ESG – e os movimentos de aproximação com a área de inovação. Com uma comunicação interna mais ágil, temos conseguido difundir dentro da Companhia, para um maior número de colaboradores, a cultura da sustentabilidade.

O Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental, que conta, entre seus participantes, com membros do nosso Conselho de Administração, seguiu fazendo um importante trabalho de conscientização do tema – como na promoção da

Maratona ESG. Também procuramos tratar do tema junto ao público externo, como fornecedores, empresas do setor, mídia e em eventos corporativos.

Neste relatório, que também faz parte da divulgação de nossas ações na agenda ESG, por mais um ano escolhemos, além de seguir as normas da Global Reporting Initiative, organizar nossas informações segundo o *framework* do Fórum Econômico Mundial (WEF), considerando quatro pilares.



Nas páginas a seguir, confira os destaques do Grupo Cyrela em 2022 nesses 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.



PLANETA: de acordo com a definição do WEF, consumo, produção e a administração de recursos de forma sustentável devem ser usados para proteger o planeta da degradação, garantindo recursos naturais para as próximas gerações.



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.



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.

NOSSOS PILARES DE SUSTENTABILIDADE

Governança

GRI 2-9, 2-10, 2-12

NESTE CAPÍTULO:

- COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA,
- CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO,
- DIRETORIA EXECUTIVA,
- GESTÃO DE RISCOS,
- COMPLIANCE,
- CONFLITO DE INTERESSES,
- LGPD E PRIVACIDADE,
- ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS.

O Conselho de Administração da Cyrela está em conformidade com todos os regulamentos da CVM

A Cyrela tem suas ações listadas no segmento Novo Mercado da B3, portanto segue suas regras, bem como as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), sempre se baseando em princípios éticos sólidos, na transparência e no respeito a todos os públicos de relacionamento.

O Estatuto Social determina que a Companhia seja administrada por um Conselho de Administração (principal órgão de governança) e uma Diretoria Executiva. O Conselho de Administração é formado por no mínimo 5 (cinco) e no máximo 11 (onze) membros, dos quais no mínimo 2 (dois) ou 20% (vinte por cento), o que for maior, devem ser independentes, em conformidade com o Regulamento de Listagem do Novo Mercado e da

CVM (Comissão de Valores Mobiliários). Os conselheiros são eleitos por uma Assembleia Geral, por votação dos acionistas, para um mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição. Cabe ao órgão a definição das políticas da Companhia, a atualização dos objetivos, valores, missão, estratégia de desenvolvimento sustentável, a aferição de resultados e a avaliação de planos e projetos da Diretoria, além da eleição dos diretores. A composição em 2022 é de nove membros, dos quais mais de 20% são independentes.

O Estatuto Social da Companhia prevê que as posições de Copresidente do Conselho de Administração e de Diretor-copresidente ou principal executivo da Companhia não sejam ocupadas pela mesma pessoa. **GRI 2-11**

Composição acionária

Total 399.742.799 - 100%



Para apoiar as tomadas de decisão da administração, a Companhia conta com os seguintes comitês:

● **COMITÊ DE AUDITORIA, FINANÇAS E RISCOS:**

garante a operacionalização dos processos de auditoria interna e externa, dos mecanismos e controles relacionados à gestão de riscos e a coerência das políticas financeiras com as diretrizes estratégicas e o perfil de riscos do negócio. Em 2022, este Comitê de Auditoria se tornou estatutário.

● **COMITÊ DE PESSOAS
E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL:**

presta auxílio à tomada de decisão sobre estratégias, políticas e normas de recursos humanos. Também averigua se elas são aplicadas corretamente considerando o desenvolvimento organizacional e de pessoas, remuneração e benefícios. Também acompanha questões ligadas à área de Sistemas de Gestão e Governança.

O Comitê de Estratégia, Inovação e Investimentos foi criado em 2022 para contribuir com metas de crescimento e modernização da Companhia

● **COMITÊ DE GOVERNANÇA
E SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL:**

contribui com o conhecimento e adoção das melhores práticas em governança corporativa que possam colaborar para o melhor resultado da Companhia e suas partes relacionadas. É responsável pelo apoio ao Conselho de Administração nos temas referentes a impactos sobre economia, meio ambiente e pessoas. Também ajuda no estabelecimento da cultura e na implementação de meios que possibilitem a criação de valor sustentável para a Companhia e suas partes relacionadas. Foi criado em 2020.

● **COMITÊ DE ESTRATÉGIA, INOVAÇÃO E
INVESTIMENTOS:**

criado em 2022, auxilia na organização das metas de crescimento. Também é responsável pela elaboração de estratégias para a modernização da Companhia e pela preparação da Companhia para as transformações digitais do setor que têm ocorrido nos últimos anos.

Além dos comitês, a Companhia dispõe de diversas comissões, com temas como Negócios, Terrenos, Comunicação, Tributária e Ética, entre outros. As comissões visam gerar conteúdos e análises para a tomada de decisão por parte da diretoria. **GRI 2-13**

Como respaldo à governança, nossas políticas são constantemente atualizadas de acordo com as melhores práticas e tendências de mercado. Em 2022, foi criada a Política de Promoções e outras dez foram atualizadas. Todas passaram pela aprovação do Conselho de Administração. **GRI 2-23**

As políticas, assim como nosso **Código de Ética**, que passou por atualização em 2022, o Regimento do Conselho de Administração e dos comitês, podem ser encontradas em: <https://ri.cyrela.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigos-e-politicas/>

Avaliação do Conselho **GRI 2-17, 2-18**

O Conselho de Administração é avaliado ao menos uma vez durante o mandato, com o objetivo de examinar a adequação da estrutura de governança, composição dos órgãos principalmente em relação a complementaridades e competências dos membros. O processo de avaliação é conduzido por assessoria especializada e independente. Os resultados do processo de avaliação são apresentados ao Conselho de Administração e considerados nos processos de indicação e eleição.



A remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos Comitês é fixa mensal, com direito a benefícios, porém sem direito a remuneração variável pelo exercício do cargo e está alinhada a valores praticados pelo mercado.

Já os diretores executivos recebem remuneração fixa mensal, remuneração variável, de acordo com os resultados da Companhia, e benefícios.

Cabe à Assembleia Geral fixar a remuneração global dos administradores e, ao Conselho de Administração, deliberar sobre ela e definir a repartição entre parcela fixa e variável, bem como estabelecer a remuneração dos membros dos Comitês. GRI 2-20

O Comitê de Pessoas tem a responsabilidade de acompanhar o plano de desenvolvimento de recursos humanos da Companhia, analisar e propor políticas e programas de remuneração, bem como planos de sucessão de seus principais executivos. GRI 2-19

Proporção entre a remuneração anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual de todos os empregados (em R\$) GRI 2-21

Maior remuneração paga (no período coberto pelo relatório)



Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)



Proporção



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 do Conselho de Administração



MARCELA DRIGO

Membro Independente do Conselho de Administração



RICARDO CUNHA SALES

Membro Independente do Conselho de Administração



ROGÉRIO CHOR

Membro Independente do Conselho de Administração

Diretoria executiva

PRESIDÊNCIA	RAPHAEL HORN Copresidente	EFRAIM HORN Copresidente	
DIRETORES CORPORATIVOS	MIGUEL MAIA Diretor Financeiro e relações com investidor	ORLANDO BARBOSA Diretor de Vendas SP Cyrela e Living	VENDAS SP
	RAFAELLA CARVALHO Diretora Jurídica - <i>compliance</i> e sustentabilidade	PIERO SEVILLA Diretor de Terrenos e Incorporação SP Cyrela	NEGÓCIOS
	CELSO ALVES Diretor Administrativo - pessoas e financeiro	FELIPE CUNHA Diretor de Transformação Digital, Incorporação Living e Vivaz SP e Vendas Vivaz SP	CORPORATIVO (INOVAÇÃO) E NEGÓCIOS
REGIONAIS	RODRIGO PUTINATO Diretor-geral Sul		
	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 GRI 2-24

Em 2022, revisamos o mapeamento da nossa matriz de riscos com diversas áreas da Companhia e, dessa forma, em 2023, poderemos estabelecer planos de ação específicos para cada um deles.

A gestão de riscos tem a função de identificar a possibilidade de ocorrência de um evento que afete desfavoravelmente a Companhia. O modelo adotado pela Cyrela tem como objetivo a identificação, avaliação, monitoramento, gerenciamento e tratamento dos riscos de forma compatível com a natureza, porte, complexidade, estrutura, perfil e tolerância ao modelo de negócios da Companhia, minimizando seus impactos.

Revisamos nossa matriz de risco em 2022 e, em 2023, estabeleceremos planos de ação

CONFIRA OS RISCOS CONSIDERADOS:

- Riscos de Conjuntura Econômica e Mercadológica
- Riscos Financeiros
- Riscos Regulatórios
- Riscos de Conformidade e Legais
- Riscos Sociais
- Riscos Ambientais
- Riscos de Tecnologia e Segurança da Informação
- Riscos Operacionais
- Riscos Reputacionais

Todo esse trabalho é realizado com base na política aprovada pelo Conselho de Administração em 2021, por meio de uma estrutura de gestão de riscos descentralizada para potencializar o conhecimento técnico e perfil dos profissionais de cada área. Os responsáveis pelos processos devem identificar e tratar os riscos, e os diretores são responsáveis pela gestão junto a cada uma de suas áreas. O processo de monitoramento é acompanhado pela Diretoria e pelo Comitê de Auditoria Estatutário, além do próprio Conselho de Administração. O gerenciamento 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.

Seguimos sempre o direcionamento de “fazer o certo do jeito certo”. É sobre essa base que desenvolvemos nosso Programa de Integridade, com políticas e orientações de conduta a fim de promover ética e cultura íntegra. **GRI 3-3**

O Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental se reúne mensalmente para acompanhar caminhos críticos e avanços em relação ao Programa de Integridade e ao Plano de Sustentabilidade. **GRI 2-16**

Em 2022, aprovamos um Código de Conduta focado nos fornecedores. Embora esse documento já fosse público, consideramos relevante formularmos um material voltado especificamente à nossa relação com os fornecedores. Além disso, disponibilizamos um vídeo explicativo para todos, como um resumo do Código de Conduta.

Também foram realizados treinamentos específicos com os profissionais da área de finanças, no escopo da Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo.

Cumprimos as legislações vigentes, políticas, normas e procedimentos corporativos e estamos comprometidos

com o combate à corrupção e o cumprimento legal aplicável, com destaque para a Lei Anticorrupção 12.846/2013. **GRI 2-23**

Os compromissos em relação às políticas da Cyrela são informados aos colaboradores no ato da assinatura do contrato de trabalho e em comunicações internas na intranet, em treinamentos, e em cada atualização do conteúdo. Aos parceiros comerciais e outras partes relevantes, há menção desses temas em cláusulas no contrato de prestação de serviços. **GRI 2-24**

OUTROS CÓDIGOS E POLÍTICAS CORPORATIVAS QUE REGEM NOSSA CONDUTA ÍNTEGRA SÃO:

- Política do Canal de Denúncias,
- Política Anticorrupção,
- Política de Conflito de Interesses,
- Política de Cordialidades,
- Políticas de Doações e Patrocínios,
- Política de Relacionamento com o Setor Público,
- Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.

Nossas políticas podem ser acessadas [no site](#) voltado para Relação com Investidores.



Oferecemos treinamento relacionado ao Código de Conduta para os nossos fornecedores

Compliance

O GRC - governança, riscos e compliance - procura manter um diálogo aberto com as demais áreas da Companhia seguindo o objetivo de disseminar conhecimento e esclarecer dúvidas. Em 2022, foram realizados dez comunicados e 13 treinamentos sobre o tema, para os colaboradores da Companhia. Para aproximar a área de outros setores da Companhia, utiliza técnicas de *design* de comunicação que explicam de maneira descomplicada temas importantes e sensíveis.

Em setembro de 2022, quando foi aprovada a Lei federal 14.457/22, conhecida como “Emprega + Mulheres”, fizemos um trabalho junto ao departamento de Recursos Humanos e CIPAS para que estivessemos cientes e colocando em prática cada um dos itens da nova legislação. Ela abrange aspectos para que a mulher possa crescer no ambiente corporativo, o que vai ao encontro dos nossos valores e práticas. Uma das regras tratadas na nova lei é o combate ao assédio. Outro ponto traz prioridade às vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância para mulheres com filhos ou menores sob sua responsabilidade.

Em 2022
fizemos diversos
treinamentos e
a revisão dos
contratos de
suprimentos

Em 2022 também fizemos a revisão dos contratos de suprimentos, seguindo as regras sociais e ambientais indicadas pela Área de Sustentabilidade. Montamos um Manual de Contratações, para garantir que todas as boas práticas estivessem acessíveis e os profissionais que se envolvem na área de compras pudessem se atentar ao fluxo e às regras a serem observadas. Durante o ano, nos reunimos para refletir sobre responsabilidades, diretrizes, fluxos e prazos na criação de Campanhas Promocionais do Grupo Cyrela, que foram reunidos na Política de Promoções da Companhia.



Canal de Denúncias GRI 2-25, 2-26

Meio de comunicação sigiloso e confidencial em que colaboradores, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e comunidade do entorno das obras podem relatar possíveis violações de conduta e descumprimento das leis.

O canal de denúncias é um serviço prestado por empresa independente e pode ser acessado de forma anônima pelo *site* <https://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/>

A área de Compliance elabora trimestralmente um Boletim de Resultados do Canal de Denúncias, a fim de evidenciar a eficácia da tratativa das reclamações e denúncias.

O Comitê de Governança e Sustentabilidade Socioambiental também faz o acompanhamento dos relatos e resultados do Canal de Denúncias.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas GRI 406-1



O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído)

● 2021 ● 2022

COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO POR REGIÃO GRI 205-2	COMUNICADOS	TREINADOS
SP		
Número total de empregados comunicados/treinados	3.411	780
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	22,87
RJ		
Número total de empregados comunicados/treinados	1.148	505
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	43,99
SUL		
Número total de empregados comunicados/treinados	348	110
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	31,61
TOTAL		
Número total de empregados comunicados/treinados	4.907	1.395
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	28,43

*O total de empregados é 5.005, mas como a regional Norte não foi treinada o total dessa tabela é um pouco menor.

COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO GRI 205-2	COMUNICADOS	TREINADOS
APRENDIZES		
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	119	100
Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%)	100	84,03
ESTAGIÁRIOS		
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	393	349
Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%)	100	88,80
TOTAL		
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	512	449
Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%)	100	87,69

COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2**COMUNICADOS****TREINADOS****COORDENADOR**

Número total de empregados comunicados/treinados	136	101
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	74,26

DIRETOR

Número total de empregados comunicados/treinados	29	18
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	62,07

ENGENHEIRO/ ARQUITETO

Número total de empregados comunicados/treinados	159	102
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	64,15

ESPECIALISTA

Número total de empregados comunicados/treinados	68	33
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	48,53

GERENTE

Número total de empregados comunicados/treinados	172	88
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	51,16

COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2**COMUNICADOS****TREINADOS****GERENTE GERAL**

Número total de empregados comunicados/treinados	13	5
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	38,46

OPERACIONAL

Número total de empregados comunicados/treinados	2.510	616
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	24,77

TÉCNICO / ADMINISTRATIVO

Número total de empregados comunicados/treinados	1.820	432
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	23,71

TOTAL

Número total de empregados comunicados/treinados	4.907	1.395
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	28,55

*O total de empregados é 5.005, mas como a regional Norte não foi treinada o total dessa tabela é um pouco menor.

Conflito de interesses GRI 2-15

A Política de Conflitos de Interesse da Cyrela determina que o Comitê de Conduta deve avaliar todas as situações de Conflitos de Interesse apresentadas pela área de Compliance, deliberar sobre a intervenção imediata relacionada a essas situações que possam acarretar riscos legais ou reputacionais e estabelecer as medidas necessárias e planos de ação para mitigação.

Toda situação de Conflito de Interesses real, potencial ou aparente, deve ser evitada. Essas situações devem ser declaradas por meio do preenchimento do Formulário de Identificação de Conflito de Interesses.

Já a área de Compliance deve analisar os casos de que tomar conhecimento, via Formulário de Reporte de Conflito de Interesses ou por qualquer outro meio, e propor medidas que visem mitigar a situação; comunicar formalmente à Diretoria envolvida e ao Comitê de Conduta e monitorar a implementação das medidas mitigadoras.

Os colaboradores ou terceiros que tiverem conhecimento de situações que geram ou possam gerar Conflito de Interesses devem reportar imediatamente à área de Compliance que avaliará todas as situações reportadas.

LGPD e privacidade

A Cyrela possui um Programa de Privacidade, que orienta os públicos da Companhia quanto a sua adequação à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (13.709/18). A Companhia concluiu sua adaptação à lei e, em 2022, deu início à fase de manutenção das rotinas, comunicação, treinamentos contínuos e processos de aderência. Nossos contratos são analisados pela área de privacidade e, em 2022, não tivemos registro de casos de quebra de privacidade.

A Cyrela reforça que adota como procedimento em suas operações o conceito de *privacy by design*. O termo é utilizado pela LGPD para definir a incorporação da privacidade em processos, produtos e serviços desde a sua concepção até todas as etapas da execução.

CONHEÇA AS POLÍTICAS QUE REGEM O TEMA:

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

Mais informações sobre o Programa de Privacidade da Cyrela podem ser encontradas no *site*: <http://integridade.cyrela.com.br/>

Engajamento com stakeholders

GRI 2-23, 2-29



Como lidamos com cada um dos nossos principais públicos de relacionamento:

CLIENTES: educação, atendimento eficaz, respeito aos direitos do consumidor, transparência e tratamento adequado das sugestões ou críticas recebidas são os pilares do nosso relacionamento com os clientes. A confidencialidade e privacidade de dados também são garantidas, seguindo as regras da LGPD. Para esse público, dispomos de canais de atendimento por telefone e *e-mail*, bem como oferecemos materiais de vendas, vídeos e atendimento em estande para cada produto lançado pela Companhia.

ACIONISTAS: a distribuição de dividendos e as demonstrações financeiras devem ser transparentes e os acionistas devem ser tratados com igualdade. A Cyrela sempre procura se antecipar na disponibilização de informações que permitam acompanhar o desempenho da Companhia por meio da área de Relações com Investidores, que também responde a contatos e dúvidas desse público. Nosso *site* é constantemente atualizado com as novidades, políticas e temas de interesse do investidor: <http://ri.cyrela.com.br/>

ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSE: os acordos coletivos aplicáveis são sempre observados pela Companhia.

TERCEIROS: prezamos pelo respeito à livre concorrência e à ética, sempre com foco em 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: o 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 divulgar a imagem institucional e mercadológica da Companhia. O relacionamento é conduzido pela área de Comunicação Institucional e por diretores designados como porta-vozes.

EMPREGADOS: a Gestão de Pessoas da Companhia tem a missão de zelar para que os princípios éticos e a cultura da Cyrela alcance a todos os empregados. A visão estratégica nessa área é conhecer melhor nossas pessoas e promover a diversidade e inclusão, investindo constantemente em capacitação e treinamento e tendo o desenvolvimento da carreira baseado em meritocracia.

As redes sociais do perfil corporativo e das marcas são outro meio pelo qual dialogamos com nossos públicos. Também nos comunicamos via *site*, *blog* e pelo *podcast*. Inspire-se, que conta com a participação de diversos profissionais da Companhia. Temos também uma assessoria de imprensa, que divulga nossas ações na mídia.

Em relação às comunidades do entorno das obras, seguimos como princípio o estabelecimento de um diálogo franco, normalmente por meio das associações de moradores, e um canal de comunicação exclusivo para esse público, com um profissional dedicado ao atendimento.

Em 2022, realizamos um programa especial para as microcomunidades do entorno das obras, diretamente afetadas, principalmente, pelo barulho e pela poeira. O cargo de Oficial de Vizinhança, em São Paulo, criado no final de 2021, foi implantado no início de 2022. Esse profissional tem a responsabilidade de estabelecer um relacionamento mais próximo com a vizinhança das obras, além de fazer um trabalho de prevenção a sinistros, entre o momento que se adquire o terreno e o início da construção. Foi colocado em prática um processo para esse relacionamento, como a distribuição em mãos de cartas de boas-vindas e a humanização do laudo de vizinhança. Em caso de sinistros, não medimos esforços para repará-los da melhor maneira. Instituímos uma ferramenta de WhatsApp para a comunicação

com esse público, principalmente nos avisos de grandes eventos – como movimentação de máquinas, momentos de barulho etc., mas houve baixa adesão. Por esse motivo, repensaremos o modelo dessa comunicação para 2023. Pretendemos ampliar a atuação do Oficial de Vizinhança, criando essa responsabilidade também nas filiais Rio de Janeiro e Porto Alegre.

Consequência direta desse diálogo, nosso projeto Quintal Urbano promove revitalização das adjacências, com a renovação de calçadas, fachadas e praças, como forma de oferecer uma compensação à comunidade. Também realizamos projetos maiores de melhorias de infraestrutura urbana, quando acordado, como contrapartida voluntária ou prevista na legislação, com os governos municipais.

O Instituto Cyrela desenvolve, ainda, projetos com essas mesmas comunidades de entorno. O Vizinhança do Saber, por exemplo, é um programa que mapeia escolas, creches, praças e organizações sociais na circunvizinhança dos empreendimentos da marca Vivaz para a reforma desses espaços com foco na educação e transformação social.



Filiação em associações GRI 2-28

A Cyrela é associada ao IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa); às entidades setoriais Abrainc (Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias); Ademi (Associação dos Dirigentes de Empresas do Mercado Imobiliário) na regional Rio de Janeiro; Ibradim (Instituto Brasileiro de Direito Imobiliário); ao Secovi (Sindicato de Compra e Venda de Imóveis) e ao Sinduscon (Sindicato da Construção Civil nas regionais de São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre).

Somos cofundadores do Mithub (Associação de Inovação e Tecnologia do Mercado Imobiliário e de Construção).

NOSSOS PILARES DE SUSTENTABILIDADE

Planeta

GRI 2-9, 2-10, 2-12, 3-3

NESTE CAPÍTULO:

- POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE,
- GESTÃO AMBIENTAL,
- BIODIVERSIDADE,
- MATERIAIS,
- RESÍDUOS,
- ENERGIA,
- ÁGUA E EFLUENTES,
- EMISSÕES.

A Cyrela segue fielmente os melhores processos de qualidade e a legislação ambiental vigente em suas obras. Algumas das boas práticas adotadas pela Companhia em seus empreendimentos incluem:

- Otimização de matérias-primas durante a obra para reduzir desperdícios e entulho;
- Otimização das instalações hidráulicas para minimizar o desperdício e evitar vazamentos;
- Medição individualizada de gás nas unidades para futura instalação pelo proprietário;
- Tratamento térmico nas lajes de cobertura para diminuir a necessidade de ar-condicionado e economizar energia;
- Instalação de bacias sanitárias nos apartamentos que geram cerca de 30% de economia de água se comparadas às comuns;
- Instalação de dispositivos economizadores de água e equipamentos que diminuem o uso de energia nas áreas comuns;
- Sistema para reutilização da água da chuva na irrigação dos jardins dos condomínios;
- Pavimentos permeáveis na área externa para reduzir o acúmulo de água da chuva e a impermeabilização das cidades, entre outros.

Confira a seguir mais informações sobre a sustentabilidade em nossas operações.

Nossa Política de Sustentabilidade

Publicada em 2022, tem como principais diretrizes e princípios:

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



Pacto Global

A Cyrela uniu-se, em 2022, a um grupo de empresas, países e instituições que buscam contribuir para o desenvolvimento sustentável, ao assinar sua filiação ao Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU). O Pacto advoga dez princípios universais alinhados aos direitos humanos, ao trabalho justo e ético, à conservação do meio ambiente e combate à corrupção. Além desses princípios, estão atrelados ao compromisso 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a fim de assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, diminuir a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e atuar contra as mudanças climáticas, entre outros desafios. A Cyrela, ciente da responsabilidade do setor privado nesse processo – como propulsor de inovações e tecnologias, influenciador e engajador dos mais diversos públicos – se comprometeu com a iniciativa, na busca por um futuro melhor para o nosso planeta.



Gestão ambiental

GRI 3-3

Mitigação de riscos e potencialização dos impactos positivos do negócio são os principais fatores que pautam a gestão ambiental, ferramenta essencial para geração de valor.

Antes de começar uma obra, entra em ação a equipe de Meio Ambiente da Companhia para realizar o cadastramento arbóreo dos terrenos e elaborar o projeto visando à máxima preservação das espécies. Posteriormente, o projeto é submetido à aprovação pelos órgãos competentes e, ao final da obra, é realizado o plantio compensatório e sua respectiva manutenção por um tempo determinado. Costumamos plantar um número maior de árvores do que cortamos e do que o sugerido pelo poder público.

A investigação de passivos ambientais dos terrenos também é realizada antes do início da obra, bem como o levantamento histórico dessa área para averiguação de potenciais de contaminação. Se estiverem contaminados e com risco, de acordo com os critérios dos órgãos públicos, promovemos a reabilitação para gerar segurança aos fu-

turos moradores e do entorno. Embora seja um processo que requer um alto investimento de recursos e tempo, ele é procedimento na Companhia. Em 2022, foram 82.523,58 m² de áreas reabilitadas para o uso pretendido.

SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO

A Companhia adota um Sistema de Gestão Integrado (SGI) que nos permite não somente atender a normas e requisitos legais em relação a segurança, saúde, meio ambiente e qualidade, como também utilizar os recursos de forma responsável e buscar melhorias em processos e serviços.

Com relação a certificações de qualidade, em São Paulo a Cyrela recebeu o reconhecimento como “Empreendedor AQUA”, com a certificação de três projetos em 2022 da marca Cyrela. Em 2023, há a previsão de certificação de outros cinco projetos, sendo um deles da marca Living. Além disso, dois empreendimentos de São Paulo, do segmento imóvel corporativo, estão nascendo com a certificação LEED, do Green Building Council (GBC) Brasil, plataforma para construção de edifícios verdes. Também estamos no processo para a certificação Edge, do Banco Itaú em parceria com a International Finance Corporation (IFC), em empreendimentos para locação futura. Além disso, a Companhia segue com a certificação ISO 9001 e do Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H).



Neste ano, foram realizadas auditorias em 12 obras em São Paulo, pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT - novo certificador ISO) e o resultado foi muito positivo para a recertificação da ISO 9001. No Rio de Janeiro a Cyrela contratou uma consultoria e começou o processo para a Certificação 14001 em 2023. No Rio Grande do Sul, os empreendimentos estão se adaptando e preenchendo os requisitos para a Certificação em Sustentabilidade Ambiental emitida pela prefeitura de Porto Alegre, que beneficia os reconhecidos com desconto no Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU).

Adicionalmente, passamos a não utilizar mais papel nas fichas de verificação de serviço nas obras, que foram todas digitalizadas e estão acessíveis por *tablet*, em todas as regionais. O programa foi desenvolvido internamente pela Cyrela, a fim de atender de forma mais assertiva as particularidades da Companhia. No Rio Grande do Sul, eliminamos o papel dos projetos de arquitetura e usamos soluções digitais.

Foi instalado nas obras das marcas Cyrela e Living um quadro com indicadores socioambientais, em que é anotado o consumo de água, energia, volume de resíduos gerados, número de acidentes no canteiro e o número de dias sem acidentes. Dessa forma, é possível ter localmente e de forma visível, um melhor controle, por parte de todo o time, em relação ao uso de recursos, resíduos e aprimoramento contínuo em segurança. As informações são oriundas do sistema de *business intelligence* da área de Meio Ambiente. O quadro de indicadores deve ser implementado também nas obras da Vivaz, já em 2023.

Nas obras das marcas Cyrela e Living, há um quadro com indicadores socioambientais para acompanhamento diário



Empreendedor AQUA

A certificação Empreendedor AQUA tem como premissa alto grau de compromisso ambiental na idealização, edificação e entrega de empreendimentos. A certificação avalia 14 critérios relacionados à redução dos impactos ambientais e seu grau de sustentabilidade, observando as fases de projeto, obra e utilização.

A conquista da certificação AQUA-HQE mostra que a Cyrela idealiza e realiza construções sustentáveis. Esse selo reflete o cuidado e respeito com o meio ambiente, com a busca por espaços mais saudáveis e acolhedores.

Algumas melhorias esperadas com a certificação:

- melhor relação do edifício com o entorno,
- produtos de menor impacto ambiental e melhor conservação,
- canteiro de obras sustentável,
- eficiência energética (com redução de até 30%) e hídrica (redução de até 40%),
- melhor gestão de resíduos,
- menos manutenção,
- maior conforto acústico, térmico, visual, olfativo e luminoso,
- melhor qualidade do ar, qualidade dos espaços e qualidade da água.

Biodiversidade GRI 304-3

95.064,97* m²

Tamanho das áreas de *habitat* protegido ou restaurado



REGIONAL SUL

70

árvores cortadas

1.194

mudas plantadas para compensação



REGIONAL RIO DE JANEIRO

282

árvores cortadas

10.025**

mudas plantadas para compensação



REGIONAL SÃO PAULO

1.125

árvores cortadas

1.777

mudas plantadas para compensação

* As áreas de habitat protegido ou restaurado, são consideradas as de preservação permanente das obras em andamento de 2022.

** A alta quantidade de mudas plantadas no Rio de Janeiro em comparação com as outras regionais se deve a uma peculiaridade da legislação municipal, a qual indica as compensações em grandes áreas de reservas florestais e áreas em processo de recuperação vegetal.

Materiais GRI 3-3

A busca por soluções e técnicas de construção que possam promover o uso mais eficiente dos recursos naturais, bem como o reaproveitamento de materiais, faz parte da rotina da Companhia e está prevista em nossa Política de Sustentabilidade. Essa mesma diretiva nos guia para a compra dos materiais que utilizamos. Nesse sentido, há 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.

Em 2022, como busca por soluções mais sustentáveis ambientalmente, fizemos um projeto-piloto de utilização de vergalhões de fibras de vidro substituindo o aço. Como ainda não há norma em vigor, não foi possível utilizá-lo comercialmente, mas a expectativa é que a norma seja publicada em 2023. As vantagens são a maleabilidade, a durabilidade maior – o material não sofre corrosão – e a possibilidade de ser cortado no tamanho da necessidade do cliente, reduzindo o desperdício.

Na filial do Rio Grande do Sul, passamos a utilizar lã de PET, um material reciclado com desempenho melhor do que o utilizado até então, a lã de rocha. Na mesma regional, estamos realizando um estudo para utilização

de uma chapa para substituir o madeirite, a ser construída com a utilização da casca de arroz, que poderia ser enviada para reciclagem. Já em São Paulo há quatro projetos com utilização de fôrma plástica, o Sistema Planex. O Rio de Janeiro tem utilizado a mesma fôrma num projeto-piloto. Ela tem vida útil maior e é reciclada pelo próprio fornecedor.

A ideia para os próximos anos é continuar estudando, inovando e desenvolvendo novas soluções sustentáveis.

Percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados na fabricação dos produtos e serviços GRI 301-2

Madeira/m²



Aço/Kg



- Quantidade utilizada
- Quantidade de material proveniente de reciclagem

MATERIAIS UTILIZADOS GRI 301-1	UNIDADE DE MEDIDA	TOTAL	SP	RJ	SUL
Aço	kg	19.802.898,94	10.913.818,84	7.100.484,77	1.788.595,33
Areia	m ³	89.498,48	58.850,90	18.758,80	11.888,78
Argamassa	kg	25.044.277,43	7.650.475,54	2.659.316,44	14.734.485,45
Bloco de Concreto	unidades	23.288.574	20.716.054	2.561.182	11.338
Brita	m ³	33.067,50	21.654,20	5.889,73	5.523,57
Cal Hidratada	kg	3.562.185,78	2.585.222,32	976.963,46	0,00
Cerâmica	m ²	577.450,30	294.015,23	267.471,18	15.963,89
Cimento	kg	24.955.063,90	16.904.344,00	6.553.067,30	1.497.652,60
Compensado	m ²	357.449,96	266.703,88	39.550,73	51.195,35
Concreto	m ³	314.838,72	193.682,80	88.135,13	33.020,79
Diesel	litros	177.984,70	13.130,33	95.700,44	69.153,93
Louças	unidades	44.936	29.167	13.450	2.319
Metais	unidades	160.898	118.549	36.108	6.240
Portas (madeiras reflorestadas)	m ²	54.448,01	33.141,36	14.763,05	6.543,60

Resíduos

GRI 306-1, 306-2, 3-3

Em 2022, seguimos utilizando a ferramenta de BI (*Business Intelligence*), para monitorar dados sobre contaminação, geração de resíduos, economia circular, consumo de água e energia nas obras.

A novidade em 2022 na Regional São Paulo foi o processo de automação de preenchimento dos dados de geração de resíduos, aumentando sua confiabilidade. Essa foi uma iniciativa criada pela área de Meio Ambiente com apoio do time de Inovação e de Tecnologia da Informação. O BI de Meio Ambiente, onde são acompanhados os indicadores, possui uma base histórica de dados, dividida por método construtivo. Dessa forma, a cada obra finalizada, o sistema é abastecido com essas informações e a curva é atualizada ao final de cada ano. Esse histórico pode contribuir para definição e acompanhamento de metas e um orçamento mais assertivo para obras futuras. Dessa forma, gerenciamos os resíduos internamente, seguindo a Política Nacional de Resíduos Sólidos e procedimentos auditados.

Nossa prioridade é evitar a geração de resíduos, por meio do uso eficiente dos materiais durante as obras. Na regio-

nal Rio de Janeiro, ao término de cada obra, os materiais são transportados para um depósito central e, quando há demanda em outro projeto, eles podem ser reaproveitados. Seguimos destinando para a economia circular (reciclagem) latas de tinta e blocos de concreto e reciclando grande parte do resíduo gerado em demolições.

Nossa prioridade é evitar a geração de resíduos, por isso buscamos o uso eficiente dos materiais



Ainda na busca por diminuir resíduos, em 2022, fizemos um projeto-piloto utilizando o método de maturidade de concreto. Com ele é possível medir a resistência do concreto por sensores, sem precisar destruí-lo, evitando a geração de entulho. No piloto realizado no Isla by Cyrela, um dos nossos empreendimentos em São Paulo, foi constatada a redução de emissão de 600 kg de CO₂, em apenas uma obra. Também contribuiu para reduzir ainda mais as emissões o uso de paredes de concreto, que além de reduzir a quantidade de resíduos, diminui o tempo de execução da obra.

Para além das obras, nossa preocupação também se estende aos materiais usados nos plantões de venda.

Buscamos reaproveitar peças de mobiliário, mesas, bancadas e outros. Quando inevitáveis, os resíduos são encaminhados para reciclagem adequada.

Em São Paulo a Engenharia de Incorporação implantou, em 2021, o novo processo de reciclagem de entulho de demolição, desenvolvido em conjunto com a demolidora e, desde então, passou a ser referência no mercado, principalmente sob a ótica do ESG. Abaixo estão os valores oriundos dessa prática no ano de 2022.

Total de resíduos gerados em fases de obra, por composição (t) GRI 306-3

CATEGORIA	TIPO	QUANTIDADE GERADA	
		2021	2022
Solo	✓	639.568,64	874.783,55
Gesso	✓	8.646,37	10.096,65
Vidro	✓	70,00	110,00
Papel / Plástico	✓	4.421,56	2.856,79
Entulho	✓	94.403,13	123.401,46
Metal	✓	1.143,87	2.748,02
Madeira	✓	23.496,90	33.664,95
Não Recicláveis/Mix	✓	5.902,71	2.889,11
Mix de Resíduos Perigosos	⚠	22,55	21,29
TOTAL		777.675,73	1.050.571,82

136.500 toneladas

Total de entulho produzido pela regional SP proveniente de resíduos de demolição

33.900 toneladas

Entulho reciclado e mantido nos canteiros para uso das obras

5.700 toneladas

entulho reciclado e distribuído entre obras da regional para reutilização nos canteiros

Total de resíduos não destinados para disposição final, por composição (t) GRI 306-4

COMPOSIÇÃO	QUANTIDADE NÃO DESTINADA A DISPOSIÇÃO FINAL	QUANTIDADE NÃO DESTINADA A DISPOSIÇÃO FINAL
	2021	2022
Solo*	351.881,41	271.016,84
Gesso	2.045,49	4.368,14
Papel/ Plástico	3.030,61	714,48
Entulho	26.248,25	67.253,61
Metal	533,19	948,20
Madeira	9.735,78	8.138,90
Resíduos perigosos	-	17,28
TOTAL	396.474,73	352.457,45

* A quantidade de solo está diretamente relacionada aos projetos, mas mesmo com o aumento das obras houve diminuição da quantidade não destinada para disposição final.

Total de resíduos destinados para disposição final, por composição (t) GRI 306-5

COMPOSIÇÃO	2021	2022
	QUANTIDADE DESTINADA PARA DISPOSIÇÃO FINAL	QUANTIDADE DESTINADA PARA DISPOSIÇÃO FINAL
Solo*	455.051,10	603.766,71
Gesso	6.600,88	5.728,51
Vidro	70,00	110,00
Papel / Papelão / Plástico	1.390,95	2.142,31
Entulho	68.154,78	56.147,85
Metal	610,68	1.799,82
Madeira	13.761,12	25.526,05
Não reciclável/Mix	5.916,71	2.889,11
Resíduos perigosos	-	4,01
TOTAL	551.556,30	698.114,37

* A quantidade de solo está diretamente relacionada aos projetos e por causa do aumento do número de obras houve aumento da quantidade destinada para disposição final.

Total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação (t) GRI 306-4

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	2021			2022		
	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO/ ONSITE	FORA DA ORGANIZAÇÃO/ OFFSITE	TOTAL	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO/ ONSITE	FORA DA ORGANIZAÇÃO/ OFFSITE	TOTAL
Preparação para reutilização	-	3.422,00	3.422,00	0	0	0
Reciclagem	-	31.289,32	31.289,32	0	81.423,33	81.423,33
Reaproveitamento/ Reutilização	-	81.890,51	81.890,51	0	271.016,84	271.016,84
Elevação de cota	-	109.538,00	109.538,00	0	0	0
TOTAL	-	226.139,83	226.139,83	0	352.440,17	352.440,17

Total de resíduos perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação (t) GRI 306-4

RESÍDUOS PERIGOSOS	2022		
	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO/ ONSITE	FORA DA ORGANIZAÇÃO/ OFFSITE	TOTAL
Preparação para reutilização	0	0	0
Reciclagem	0	0	0
Reaproveitamento/ Reutilização	0	0	0
Elevação de cota	0	0	0
Coprocessamento	0	17,28	17,28
TOTAL	0	17,28	17,28

Total de resíduos destinados para disposição final, por operação (t) GRI 306-5

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	2021			2022		
	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO/ ONSITE	FORA DA ORGANIZAÇÃO/ OFFSITE	TOTAL	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO/ ONSITE	FORA DA ORGANIZAÇÃO/ OFFSITE	TOTAL
Aterro	0	167.542,90	167.542,90	0	0	0
Outras operações de disposição	0	384.013,40	384.013,40	0	0	0
TOTAL	0	551.556,30	551.556,30	0	0	0
RESÍDUOS PERIGOSOS						
Incineração sem recuperação de energia	0	14,55	14,55	0	0	0
Aterro	0	8,00	8,00	0	4,01	4,01
TOTAL	0	22,55	22,55	0	4,01	4,01
Total de resíduos destinados para disposição final	0	551.578,80	551.578,80	0	4,01	4,01

Energia

A Cyrela tem procurado adotar práticas que busquem o consumo racional de energia nos escritórios e nos empreendimentos, como uso de sensores de presença nas áreas de circulação para acionamento de lâmpadas e o uso de LED.

No Rio de Janeiro, a Companhia firmou uma parceria com a Flora Energia, da qual compra créditos de energia solar, que são injetados no Sistema Interligado Nacional e abatidos da conta de energia elétrica da Companhia. Inicialmente, em 2022, um ponto de venda da Cyrela passou a utilizar essa energia renovável. Há o objetivo de expandir para mais pontos de venda e escritório e até para os condomínios. Em vista, também está um estudo para viabilizar a compra de créditos de energia renovável nas outras regionais da Companhia.

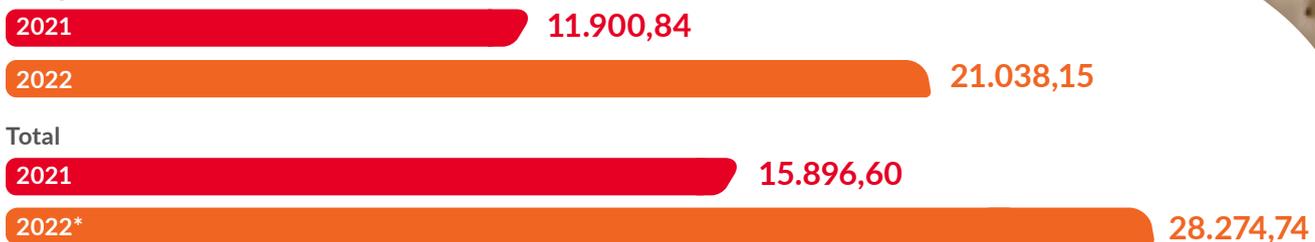
Ainda, por meio da parceria com a *startup* CUBi, instalamos soluções para melhorar a eficiência energética em nossos estandes de vendas. A ferramenta nos permite medir, em tempo real, o consumo de energia e aponta o circuito responsável pelo gasto, o que permite melhor monitoramento e consequente geração de energia.

Total de energia consumida (GJ) 302-1

Combustíveis de fontes não renováveis¹



Energia consumida



¹ Total consolidado referente às regionais São Paulo, Rio de Janeiro e Sul.



Água e efluentes

Nossa plataforma de *business intelligence* também monitora o uso de água e temos especial cuidado na utilização desse recurso em nossas obras, que fazem a captação por meio de terceiros (concessionária e caminhão-pipa). Todo o volume captado é utilizado no processo construtivo e operação dos canteiros, portanto há pouco efluente descartado diretamente na rede de esgoto da concessionária. **GRI 303-4**

O volume consumido é avaliado em auditorias internas semestrais e externas anuais. Com o objetivo de redu-

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

Volume total de água captada em todas as áreas, por fonte (ML) - 2022 **GRI 303-3**

282,01

Águas de terceiros (total)

Água doce : ≤ 1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais
Em 2021, houve 233,56 megalitros de água captada.



Emissões

Em 2022 realizamos nosso primeiro inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) tendo como base o ano de 2021, utilizando o GHG Protocol e a ISO 14064 como metodologias e este é considerado, portanto, o nosso ano-base a partir do qual faremos a comparação das emissões nos próximos anos. As emissões de escopo 1 e 2 (veja tabelas a seguir) foram compensadas por meio da compra de créditos de carbono de um projeto de energia eólica no Maranhão, classificado como Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) aprovado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

O escopo 3, correspondente às emissões indiretas, ou seja, àquelas de nossa cadeia de suprimentos, respondeu por 99,37% das emissões totais da Companhia, sendo a categoria bens e serviços comprados - materiais adquiridos para construção civil, o maior emissor, e os principais insumos emissores foram o concreto, cimento, cerâmica e aço.

Nosso inventário
de GEE adota o
GHG Protocol

Emissões diretas de gases de efeito estufa* (Escopo 1) (t CO₂ equivalente) GRI 305-1

	2021
Geração de eletricidade, calor ou vapor	-
Processamento físico-químico	-
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	0,35
Emissões fugitivas	273,32
Total de emissões brutas de CO₂	273,67

*CO₂, CH₄, N₂O, HFCs

Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia* (Escopo 2) (t CO₂ equivalente) GRI 305-2

	2021
	946,96

*CO₂

Outras emissões de gases de efeito estufa* (Escopo 3) (t CO₂ equivalente) GRI 305-3

	2021
A MONTANTE	
Atividades relacionadas a energia e combustíveis (não incluídas no Escopo 1 ou Escopo 2)	79,80
Transporte e distribuição	1.784,04
Resíduos gerados nas operações	1.223,01
Viagens a negócios	127,45
Transporte de empregados	227,86
Subtotal	3.442,16
A JUSANTE	
Bens e serviços adquiridos	189.148,81
Transporte e distribuição	643,09
Subtotal	189.791,90
Total	193.234,06

*CO₂, CH₄, N₂O,

Emissões biogênicas de CO₂ (tCO₂ equivalente)

2.789,55 em 2021

NOSSOS PILARES DE SUSTENTABILIDADE

Pessoas

NESTE CAPÍTULO:

- GESTÃO E DESENVOLVIMENTO,
- ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS,
- INSTITUTO CYRELA,
- DIVERSIDADE,
- SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR,
- QUALIDADE DE VIDA.

O ano de 2022 ficou marcado, na área de gestão de pessoas, pela consolidação da cultura, relançada no ano de 2021, e pelo trabalho em torno de temas importantes, como a questão da diversidade, que se transformou em uma pauta estratégica.

Gestão e desenvolvimento de pessoas GRI 3-3

Em termos de treinamento e desenvolvimento para seus colaboradores, a Cyrela reformulou, em 2022, a sua plataforma de treinamentos, a Academia Cyrela, oferecendo novos conteúdos de maneira gamificada. O desafio para 2023 é a geração de mais conteúdo, que é produzido tanto interna como externamente, com o apoio de consultorias parceiras, para alimentar essa ferramenta e auxiliar ainda mais o desenvolvimento dos

nossos colaboradores. Essa nova ferramenta apoia a Companhia na perenização do conhecimento interno. Um exemplo disso são as palestras e *lives* realizadas em 2022 por meio do Ciclo do Conhecimento, que permanecem acessíveis por meio da plataforma.

Um dos projetos de destaque envolvendo o desenvolvimento de pessoas é o Juntos para Transformar. O lema do projeto é restaurar vidas e transformar futuros. A Cyrela fez parceria com duas ONGs, a Associação Beneficente & Comunitária do Povo (ABCP), que promove a reintegração na sociedade de adultos e crianças em situação de rua; e a Fala Mulher, que trabalha na garantia dos Direitos Humanos, empoderando mulheres vítimas de violência doméstica.



Absorvemos 98% das pessoas que chegaram até a ABCP em 2022, a maioria para o trabalho nas obras, por meio de nosso projeto Recomecy. No total, foram contratadas 25 pessoas, com três desistências de abril até novembro, o que resulta numa efetividade de 71%. A capacitação do programa é oferecida pela Cyrela para cargos de eletricitas e instaladores residenciais e hidráulicos de edificações, entre outras funções.

Para as mulheres atendidas pela ONG Fala Mulher, criamos o programa Construtora de Sonhos. Promovemos *workshops* sobre Poder Feminino, Síndrome da Impositora e Autoestima e Comunicação Assertiva, além de cursos sobre carreira. A ideia inicial era que elas fossem contratadas e atuassem em vendas, mas houve um reajuste de rota, atendendo às preferências das participantes. Algumas se capacitaram para cargos de eletricitas e instaladoras residenciais e processo básico de canteiro para trabalhar nas obras. Participaram da formação 27 mulheres, das quais 17 foram para as obras. As demais foram incluídas em processos seletivos da Cyrela.

27 mulheres beneficiadas pela ONG Fala Mulher e pelo programa Construtora de Sonhos foram contratadas pela Cyrela

Seguimos também na parceria com o Senai, para desenvolver ainda mais a carreira dessas pessoas nos próximos anos e capacitar outros participantes. Para 2023 a ideia é aumentar o programa e abarcar outras causas, como a de refugiados, em parceria com outras ONGs. A Cyrela também pretende inspirar outras empresas para desenvolver projetos similares, para assim multiplicar o impacto social do programa.



Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

Homens



Mulheres



Média



Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

Coordenador



Diretor



Engenheiro / Arquiteto



Especialista



Gerente



Gerente Geral



Operacional



Técnico / Administrativo



Total



Para a seleção do grupo de aprendizes, focamos em um programa que trouxesse perfis mais diversos. Como resultado, 59% das pessoas contratadas são pretas ou pardas, sendo 61% do sexo feminino, e todas provenientes de situação econômica vulnerável (renda familiar de até três salários-mínimos), garantindo assim a diversidade e inclusão de grupos sub-representados.

Em 2022, investimos fortemente, aumentando em muito as horas de formação de nossos aprendizes e estagiários, por meio de uma trilha, com temas como *Marketing Digital* (46 horas), *Análise de dados com uso de BI* (60 horas) e *Tecnologias para o futuro* (40 horas), em parceria com a Recode. O objetivo desta iniciativa foi impulsionar a carreira desses jovens para ampliar as oportunidades de empregabilidade, dentro ou fora da Cyrela.

PESQUISA DE CLIMA

Em 2022 trabalhamos em planos de ação voltados aos resultados da Pesquisa de Clima Humanizadas que foi realizada em 2021. No ranking que vai de E (muito baixo) a AAA (extremamente alto), alcançamos BBB, que nos posiciona como uma Companhia de maturidade e qualidade das relações acima da média do mercado. Os planos de ação distribuídos entre as equipes da Cyrela foram estabelecidos após uma análise SWOT das respostas à pesquisa.

Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional GRI 404-1

Aprendizes

2021 0,85

2022 22,89

Estagiários

2021 1,96

2022 23,63

Média

2021 1,72

2022 23,46

59% das pessoas contratadas como aprendizes em 2022 são pretas ou pardas



Empregados por tipo de emprego GRI 2-7

TIPO DE EMPREGO	2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Jornada integral	2.771	1.407	4.178	3.416	1.470	4.886
Jornada parcial	0	0	0	50	69	119
TOTAL	2.771	1.407	4.178	3.466	1.539	5.005

Trabalhadores por categoria funcional e gênero GRI 2-8

	2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Aprendizes	28	64	92	50	69	119
Estagiários	169	84	253	182	211	393
TOTAL	197	148	345	232	280	512

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região GRI 2-7

REGIÃO	2021		2022	
	TEMPO INDETERMINADO		TEMPO INDETERMINADO	
SP	2.903		3.411	
RJ	835		1.148	
Sul	322		348	
Norte/ Nordeste	118		98	
TOTAL	4.178		5.005	

Atração e retenção de talentos

GRI 3-3, 404-2

A Cyrela considera "talento" as pessoas classificadas como quadrante A na metodologia da Matriz 9 Box, uma ferramenta que ajuda a analisar o potencial e o desempenho das pessoas na função que ocupam. Em 2022, a retenção de talentos da Companhia foi de 98% do público mapeado.

Em relação à atração de novos profissionais, a Companhia investiu mais intensamente na comunicação, principalmente nas redes sociais, o que fez com que o banco de talentos crescesse em relação aos anos anteriores. Mesmo para vagas mais complexas, como posições de liderança, a Companhia preenche a maioria delas internamente, sem precisar de empresas de recolocação de profissionais e consultorias.

Em relação ao processo seletivo, a Cyrela busca garantir que não haja discriminação de qualquer tipo no momento da contratação, valorizando a diversidade de profissionais e atuando junto às lideranças com o objetivo de diminuir vieses inconscientes, estimulando os líderes a analisarem os candidatos pelo desempenho no processo seletivo e não pelo currículo, a fim de promover maior inclusão.

Na frente de obras, um dos desafios foi encontrar mão de obra qualificada, dado a grande quantidade de canteiros em andamento. Para enfrentar essa questão, algumas demandas foram internalizadas. Em São Paulo, por exemplo, em cerca de 40% dos serviços de instalação hidráulica e elétrica, foi utilizada mão de obra própria.

Para a Cyrela, gente faz a diferença e, para medir o grau de satisfação das pessoas colaboradoras, são realizadas conversas diagnósticas e, eventualmente, aplicadas pesquisas de clima em algumas áreas, para identificar possíveis pontos de atuação para a elaboração de planos específicos para a melhoria do ambiente de trabalho. Essas iniciativas ocorrem tanto nos escritórios como nas obras.

Em 2022, a retenção dos talentos da Companhia foi de 98% do público mapeado



A Companhia entende que a manutenção dos talentos também passa por uma remuneração competitiva e justa. Periodicamente realizamos pesquisas de mercado para avaliar o nosso posicionamento. Em 2022, com base nesses estudos, atualizamos a tabela salarial e aplicamos um ciclo de enquadramento, a fim de manter os valores equiparados aos do mercado.

Para desenvolver as competências necessárias para impulsionar a carreira, a Cyrela disponibiliza uma ferramenta *online* para a criação do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), em que é possível registrar os *feedbacks* recebidos, bem como solicitar novos, além de inserir e acompanhar as ações de desenvolvimento definidas. Essa ferramenta vem para fortalecer o Ciclo de Gestão de Performance, que contempla a definição das metas da Companhia e das áreas, a Avaliação 360° (focada em competências de cultura e outras *soft skills*) e os Comitês de Talentos, no qual as pessoas mais bem avaliadas pelos líderes são discutidas em um fórum colegiado que envolve diversas áreas para pensar ações de desenvolvimento e próximos passos de carreira.

Entre essas ações de desenvolvimento, vale citar os programas de *mentoring* interno e *coaching* externo (via contratação de consultorias especializadas) como algumas das iniciativas para a formação da liderança.

A Cyrela também oferece apoio eventual a líderes na transição de carreira. Quando a rescisão de contrato de trabalho ocorre por decisão da Companhia, pode ser oferecida ajuda nessa transição (como o pagamento de consultorias externas para recolocação ou o oferecimento de benefícios salariais adicionais). Esses casos são debatidos e definidos junto à Diretoria e levam em consideração o grau de contribuição e o tempo de Companhia da pessoa.

Com relação a benefícios, oferecemos aos nossos colaboradores: GRI 401-2

- Bonificação pelo atingimento de metas;
- Plano de saúde e odontológico;
- Seguro de vida;
- Auxílio-deficiência e invalidez;
- Vale-refeição;
- Vale-transporte;
- Gympass, Totalpass e BetterFly;
- Licença-paternidade estendida de dez dias;
- Licença-casamento estendida de cinco dias;
- Day off no dia do aniversário;
- Frutas no escritório;
- Saúde Pet (Porto.Pet);
- Seguro de Vida;
- Quick Massage;
- Cesta Natalidade.



Em 2022, a Cyrela atualizou a tabela salarial a fim de manter os valores equiparados aos do mercado

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%) GRI 404-3

	2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Coordenador	65,45%	69,12%	67,48%	70,00%	82,89%	77,21%
Diretor	59,38%	50,00%	58,33%	65,38%	66,67%	65,52%
Engenheiro /Arquiteto	95,65%	87,80%	93,23%	91,75%	85,48%	89,31%
Especialista	60,53%	72,41%	65,67%	71,43%	67,50%	69,12%
Gerente	28,99%	63,64%	38,86%	43,75%	56,67%	48,26%
Gerente Geral	87,50%	60,00%	76,92%	70,00%	100%	76,92%
Operacional	12,42%	75,00%	16,02%	8,62%	54,64%	10,41%
Técnico / Administrativo	45,53%	56,06%	52,19%	53,68%	62,89%	59,39%
TOTAL	26,09%	59,70%	37,41%	23,48%	64,29%	35,76%

Trabalhadores que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%) GRI 404-3

	2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Aprendizes	54,14%	60,66%	59,55%	54,00%	73,91%	65,55%
Estagiários	72,30%	71,01%	71,61%	84,07%	88,15%	86,26%
Total	69,89%	68,26%	68,97%	77,59%	84,64%	81,45%

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

		2021	2022
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	2.771	3.466
	Mulheres	1.407	1.539
Empregados que tiraram a licença	Homens	9	86
	Mulheres	25	34
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	9	86
	Mulheres	18	39*
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	8	73
	Mulheres	15	32
Taxa de retorno	Homens	1	1
	Mulheres	0,72	1
Taxa de retenção	Homens		8,11
	Mulheres		1,78

* Como no Brasil a licença-maternidade, por lei, tem duração de 120 dias, é possível que a mulher tenha tirado licença em um ano e voltado no ano seguinte.

Instituto Cyrela no desenvolvimento de colaboradores



O Instituto Cyrela, em parceria com a área de Pessoas, ofereceu em 2022 o programa Capacitação nas obras, uma formação inicial e continuada para todos os colaboradores de obras das três regionais. O curso *online* contou com aulas de português (leitura e escrita), matemática, educação financeira e digital, sustentabilidade e habilidades para o trabalho e funções exercidas.

O projeto impactou diretamente 257 colaboradores, contribuindo tanto para o resgate da escolarização, quanto para autoestima, aprimoramento pessoal e motivação profissional.

Em 2022, o IC também realizou um curso de parentalidade para todos os colaboradores da Companhia. Com o objetivo de fortalecer a importância do tema da primeira infância, a iniciativa foi realizada no formato *microlearning*, por meio de vídeos curtos no WhatsApp que abordavam temas como a divisão das tarefas domésticas até cuidados e reforço do vínculo com crianças de 0 a 6 anos.

Proporção entre a remuneração recebida pelas mulheres e aquela recebida pelos homens, por categoria funcional GRI 405-2

	2021	2022
Coordenador	0,82	0,94
Diretor	0,83	0,83
Engenheiro / Arquiteto	0,84	0,83
Especialista	0,96	0,81
Gerente	1,34	0,94
Gerente Geral	0,94	0,69
Operacional	1,03	1,24
Técnico / Administrativo	0,91	0,96
Aprendizes	1,14	1
Estagiários	1,29	1

Variação entre o salário mais baixo e o salário-mínimo, por gênero¹ GRI 202-1

Homens

2021

1.245,20

1.100,00

Relação percentual
13,2%

2022

1.372,80

1.212,00

Relação percentual
13,3%

Mulheres

2021

1.669,80

1.100,00

Relação percentual
51,8%

2022

1.578,50

1.212,00

Relação percentual
30,2%

- Menor salário pago pela organização
- Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato

1. Não consideramos jovem aprendiz e estagiários para esta análise.

2. Temos como unidades operacionais SP, RJ, NORTE e SUL.

Contratações por faixa etária, gênero e região:



Empregados* contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Abaixo de 30 anos	914	33,10%	1.279	42,80%
Entre 30 e 50 anos	1.531	55,45%	1.386	46,39%
Acima de 50 anos	316	11,45%	323	10,81%
Total	2.761	100%	2.988	100%



Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	1.832	66,35%	2.191	73,33%
Mulheres	929	33,65%	797	26,67%
Total	2.761	100%	2.988	100%

As taxas de contratação foram calculadas com base no total de empregados contratados.

* Internamente, chamando os empregados contratados como colaboradores.



Empregados contratados, por região GRI 401-1



NORTE/ NORDESTE

	Nº	TAXA
2021	20	0,72%
2022	14	0,47%

RIO

	Nº	TAXA
2021	382	13,84%
2022	579	19,38%

SP

	Nº	TAXA
2021	2.214	80,19%
2022	2.256	75,50%

TOTAL

	Nº	TAXA
2021	2.761	100%
2022	2.988	100%

SUL

	Nº	TAXA
2021	143	5,18%
2022	139	4,65%

Empregados que deixaram a Companhia, por faixa etária GRI 401-1

	2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Abaixo de 30 anos	352	26,77%	857	38,73%
Entre 30 e 50 anos	805	61,22%	1.106	49,98%
Acima de 50 anos	158	12,02%	250	11,30%
TOTAL	1.315	100%	2.213	100%

Empregados que deixaram a Companhia, por gênero GRI 401-1

	2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	835	63,50%	1.482	66,97%
Mulheres	480	36,50%	731	33,03%
TOTAL	1.315	100%	2.213	100%

Empregados que deixaram a Companhia, por região GRI 401-1

	2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA
SP	1.015	77,19%	1.757	79,39%
RJ	146	11,10%	291	13,15%
Sul	109	8,29%	125	5,65%
Norte / Nordeste	45	3,42%	40	1,81%
Total	1.315	100%	2.213	100%

As taxas de desligamento foram calculadas com base no total de empregados que deixaram a Companhia.

Taxa de rotatividade (Turnover)¹ GRI 401-1

	2021	2022
Total headcount	4.178	5.005
POR GÊNERO		
Homens	48,12%	52,99%
Mulheres	50,07%	49,64%
POR FAIXA ETÁRIA		
Abaixo de 30 anos	53,06%	62,82%
Entre 30 e 50 anos	47,50%	45,66%
Acima de 50 anos	45,06%	49,74%
POR DISTRIBUIÇÃO REGIONAL		
SP	55,61%	58,82%
RJ	31,62%	37,89%
Sul	39,13%	37,93%
Norte / Nordeste	27,54%	27,55%
Total	48,78%	51,96%

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

Diversidade

Iniciativas concretas de promoção da diversidade estiveram em foco na Cyrela em 2022.

O PlurALL, criado em 2021, segue atuante, com uma governança mais solidificada em 2022. Foi criado, no ano, um Comitê de Diversidade, formado por líderes de diversas regionais, com uma agenda mensal para a discussão de estratégias e caminhos. A pauta do Comitê vem, sobretudo, dos grupos de afinidade, formados por cerca de 40 pessoas. A partir das sugestões trazidas por cada grupo, são discutidas a viabilidade das ações e os recursos disponíveis para cada projeto.

Em 2022 foi realizado, ainda, um evento com todos os grupos de afinidade para troca de experiências e ideias e identificação das prioridades. Foi discutida a representatividade de mulheres, LGBTQIAP+, pessoas negras e pessoas com deficiência na Companhia, quando comparada com dados demográficos da população brasileira. Alguns avanços para cada público:

MULHERES: Criamos o projeto Minas de Ouro, que consiste em um trabalho de capacitação e mentoria com as nossas vendedoras *top-performance*. A meta estabelecida era de que pelo menos 50% das promo-



2022 foi marcado pela criação do nosso Comitê de Diversidade

ções deveriam ser de mulheres. Fechamos o ano com a meta superada (75% das promoções foram femininas). Atualmente, o número de mulheres na liderança avançou para 24%. Uma mulher também passou a fazer parte do Conselho de Administração.

LGBTQIAP+: Foram criadas campanhas para comunicar e sensibilizar todos os colaboradores sobre o tema, para que possam sempre acolher colegas deste grupo.



PESSOAS NEGRAS: Foi realizado um movimento para mudar a forma de seleção, buscando colaboradores em universidades com mais presença da população negra. A regional do Rio de Janeiro participou de um evento na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (Uerj) sobre a questão racial e foi realizado um com outras empresas, como a TIM, para entender como o tema é tratado. Consultorias que promovem a contratação desse público também foram contatadas. A agenda do mês da Consciência Negra, em novembro, trouxe reflexão para o letramento antirracista dentro da Companhia.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Foi apontada a necessidade de mais contratações, acessibilidade e sensibilização. A maior parte dos contratados desse grupo possui deficiência auditiva e foi identificada a ausência na contratação de pessoas em cadeira de rodas, ponto de atenção para 2023. Foi realizado um mapeamento, mas a Companhia quer ir além e criar um ambiente mais acolhedor e trabalhar a sensibilização da liderança para que as pessoas se sintam seguras para falar sobre suas deficiências dentro da Companhia.

Na revisão da cultura corporativa, foi formalizada a relevância da pluralidade e da liberdade de ser no valor “Gente faz a diferença”. Quanto mais a Companhia se abre para esse tema, mais claro fica o caminho a ser percorrido em sua agenda de transformação.

NOSSO PÚBLICO: Em 2021, realizamos um censo com a consultoria externa Transcendemos (<https://transcendemos.com.br/>). Todos os colaboradores próprios foram convidados a responder (obras e escritório). Tivemos uma adesão de cerca de 57%, considerando o público Brasil (todas as nossas regionais). Apesar de ser uma amostra relevante, não contempla todo o público, então optamos por não realizar mais o censo e buscar uma outra forma de captar todos os dados que precisamos (via registro oficial no sistema da Companhia).

Trabalharemos na estruturação desse projeto ao longo do ano de 2023. Já obtivemos a maioria dos dados, no entanto aqueles referentes a identidade de gênero e orientação sexual são mais complexos, já que muitas pessoas ainda não se sentem à vontade para declarar. Via sensibilização, pretendemos mudar esse cenário. E, por isso, vamos deixar o preenchimento desses dados como opcionais.

Estamos construindo esse processo para que a coleta de dados ocorra desde a admissão e faremos um esforço de atualização cadastral para os colaboradores que já estão em nossa folha.

75% das promoções em 2022 foram de mulheres



Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero GRI 2-7

	2021		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Permanente	2.771	1.407	4.178

	2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Permanente	3.466	1.539	5.005

Atualmente o Grupo Cyrela não trabalha com a modalidade de contrato temporário (não há nenhum colaborador ativo neste modelo).



Empregados por faixa etária GRI 2-7

	2021	2022
Abaixo de 30 anos	1.193	1.700
Entre 30 e 50 anos	2.459	2.729
Acima de 50 anos	526	576
Total	4.178	5.005

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2021			2022		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Coordenador	8,94%	87,80%	3,25%	20,59%	76,47%	2,94%
Diretor	0%	75,00%	25,00%	0%	86,21%	13,79%
Engenheiro / Arquiteto	30,83%	67,67%	1,50%	42,77%	56,60%	0,63%
Especialista	11,94%	80,60%	7,46%	16,18%	75,00%	8,82%
Gerente	10,88%	79,27%	9,84%	15,70%	77,33%	6,98%
Gerente Geral	0%	92,31%	7,69%	0%	92,31%	7,69%
Operacional	19,11%	61,58%	19,32%	19,38%	62,24%	18,38%
Técnico / Administrativo	43,43%	49,48%	7,09%	52,96%	42,04%	4,99%
TOTAL	28,55%	58,86%	12,59%	32,36%	55,85%	11,79%

Trabalhadores, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2021			2022		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Aprendizes	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Estagiários	96,85%	3,15%	0%	94,40%	4,83%	0,76%
Total	97,54%	2,46%	0%	95,70%	3,71%	0,59%

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%) GRI 405-1

		MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA
2021	Homens	89,47%
	Mulheres	10,53%
	TOTAL	100%
2022	Homens	88,89%
	Mulheres	11,11%
	TOTAL	100%

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%
2022	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	11,11%
	Acima 50 anos	88,89%
	TOTAL	100%

Empregados, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

	2021		2022	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Coordenador	44,72%	55,28%	44,12%	55,88%
Diretor	88,89%	11,11%	89,66%	10,34%
Engenheiro / Arquiteto	69,17%	30,83%	61,01%	38,99%
Especialista	56,72%	43,28%	41,18%	58,82%
Gerente	71,50%	28,50%	65,12%	34,88%
Gerente Geral	61,54%	38,46%	76,92%	23,08%
Operacional	94,25%	5,75%	96,10%	3,90%
Técnico / Administrativo	36,75%	63,26%	38,04%	61,96%
TOTAL	66,32%	33,68%	69,91%	30,09%

Trabalhadores, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

	2021		2022	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Aprendizes	31,46%	68,54%	42,02%	57,98%
Estagiários	46,69%	53,31%	46,31%	53,69%
Total	43,35%	56,65%	45,31%	54,69%

Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional* (%) GRI 405-1

	2022	
	PRETOS E PARDOS	PCDS
Coordenador	27,94%	0%
Diretor	13,79%	0%
Engenheiro / Arquiteto	30,19%	0%
Especialista	20,59%	0%
Gerente	25,58%	0%
Gerente Geral	15,38%	0%
Operacional	68,68%	1,29%
Técnico / Administrativo	40,83%	0,71%
Total	53,25%	0,92%

*No ano de 2022, não foi aplicado censo demográfico interno para mensurar a população LGBT. As demais informações sobre grupos sub-representados foram extraídas de dados oficiais do sistema de folha de pagamento. Em relação às pessoas com deficiência, foram consideradas apenas aquelas que possuem laudo médico que comprovem a deficiência. A Cyrela vem atuando com campanhas de sensibilização para sanar uma possível subnotificação desse grupo.

Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7



A Cyrela procura estar sempre um passo à frente, investindo na prevenção a fim de garantir a segurança e saúde de seus colaboradores e terceirizados. Por esse motivo, não cedemos no atendimento integral de nossos protocolos de segurança e nos treinamentos de colaboradores e terceiros para garantir a segurança. Adotamos um Sistema de Gestão Integrado em Saúde e Segurança, que segue padrões baseados em organismos internacionais, e adotamos metodologia que aborda riscos e impactos.

Registramos uma
diminuição no número
de acidentes e **não
houve óbito em 2022**

Os ambientes onde atuamos são analisados a fim de realizar um levantamento sobre riscos e perigos para que sejam criados planos de ação para mitigar os impactos. Os treinamentos, desde a admissão do colaborador, fazem parte dessa medida, assim como programas, documentações e ações, procedimentos executivos e operacionais, de acordo com o estabelecido na ISO 9001. Os indicadores são analisados mensalmente e passamos por auditorias internas e externas ao longo do ano.

Diretamente com os colaboradores, semanalmente, efetuamos reforços dos treinamentos com as principais instruções de segurança. Possuímos técnicos especializados no trabalho de campo, que realizam inspeções e correções necessárias para garantir o bem-estar dos colaboradores. Além da atuação em tempo integral dos técnicos em nossos canteiros, recebemos visitas periódicas de profissionais da saúde, supervisores de segurança, médicos e engenheiros do trabalho, que fazem vistorias de rotina.

Em 2022, colocamos em prática as atualizações da norma NR18, que rege a segurança do trabalhador no canteiro de obra. A norma ficou mais subjetiva que a versão anterior, deixando nas mãos dos profissionais a interpretação das regras. Estamos constantemente desenvolvendo novas ações a fim de mitigar os riscos.

De janeiro a dezembro de 2022, registramos diminuição no número de acidentes que causaram afastamentos e não houve óbito. Nós revisamos procedimentos e fizemos melhorias para a escavação das obras, para quando houver um desbarrancamento (causa do único óbito em 2021). Além disso, foram promovidas diversas conversas e treinamento para evitar um novo acidente.

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



A Cyrela procura estar sempre **um passo à frente** para garantir a segurança de seus colaboradores

Uma das metas para 2023 é estender a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat) também para o pessoal do escritório, focando, por exemplo, na parte de ergonomia e postura.

Em relação aos requisitos legais de segurança e saúde para contratação de serviços para trabalhadores terceiros, a Cyrela segue as diretrizes de Gestão da Documentação Obrigatória das Empreiteiras.

Acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

	2022	
	EMPREGADOS	TRABALHADORES*
Número de horas trabalhadas	8.384.935,50	20.048.797,00
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	2	6
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0,24	0,30
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	77	174
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	9,18	8,68

* Não são empregados, o trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

Qualidade de vida GRI 3-3, 403-3, 403-6

Nossa atenção com a saúde e o bem-estar de nossos colaboradores e terceiros é constante. Seguimos as diretrizes do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que se baseia nos relatos de riscos identificados e realiza o monitoramento da saúde dos colaboradores, desde a sua entrada na Companhia até seu eventual desligamento. O PCMSO atua de forma preventiva e, quando necessário, acompanhando tratamento e reabilitação, com toda a segurança de sigilo médico.

Temos uma equipe de saúde nas regionais, que promove exames preventivos de forma rotineira nas obras e agenda os exames periódicos para o pessoal do escritório.

Em 2022, o foco da área de Saúde foi em melhorar a qualidade de vida dos colaboradores. Criamos benefícios e linhas de assistência para atividade física e acompanhamento da saúde mental. Fechamos parcerias com aplicativos e plataformas especializados, como o Zenklub, sistema de terapia *online*. Proporcionamos espaços de descontração, como quadras de futebol e tênis e espaço de confraternização dos times, com *karaoke*. O desafio é criar um programa estruturado de qualidade de vida, principalmente focado em ansiedade, que foi a principal causa de afastamento dos colaboradores esse ano. Também adotamos um aplicativo gratuito por meio do qual

há a oferta de atividades físicas leves por vídeo e desafios em grupo para fomentar os exercícios físicos.

Contratamos um serviço de teleconsultas, mesmo para quem não tem plano de saúde, para o colaborador e sua família. No programa Unicamente, é oferecido acompanhamento psicológico gratuito ao colaborador que se cadastra. O desafio é comunicar e sensibilizar os colaboradores para o uso das plataformas, já que a demanda ainda é baixa. Promovemos anualmente campanhas de vacinação e palestras educativas sobre temas de saúde e qualidade de vida.

Dentro do programa do Diálogo Semanal de Segurança (DSS), realizado nos canteiros, são incluídas pautas relacionadas à alimentação saudável, saúde mental, doenças sexualmente transmissíveis, entre outros assuntos de interesse dos colaboradores.

Desenvolvemos indicadores para acompanhar os temas de saúde e bem-estar com o objetivo de reduzir o absenteísmo provocado por questões de saúde, em especial aqueles relacionados à saúde mental; melhoria do clima organizacional e aumento da motivação dos colaboradores. As metas serão definidas em 2023.



Promovemos anualmente campanhas de vacinação e palestras sobre temas de saúde e qualidade de vida



Verificação interna

Percentual de empregados, funcionários supervisionados e contratados independentes, que passaram por verificação interna e estão em conformidade com o(s) sistema(s) de gestão de saúde e segurança, por exemplo OHSAS 18001, ou equivalente.

NOSSOS PILARES DE SUSTENTABILIDADE

Prosperidade

NESTE CAPÍTULO:

- RESULTADOS FINANCEIROS,
- TRIBUTOS,
- DESEMPENHO OPERACIONAL,
- TECNOLOGIA E INOVAÇÃO,
- CLIENTES,
- TRANSPARÊNCIA NAS INFORMAÇÕES,
- FORNECEDORES,
- COMUNIDADES.

A receita operacional líquida da Companhia atingiu R\$ 5,4 bilhões em 2022

Em 2022, a receita operacional líquida atingiu R\$ 5,4 bilhões, 13% acima do ano anterior, com margem bruta de 32,0% e lucro líquido de R\$ 809 milhões, com ROE de 12,5%. Por fim, destacamos o baixo endividamento relativo da Companhia, com alavancagem de 7,8%.

Geramos emprego para 5.005 pessoas e aumentamos de R\$ 157 milhões, em 2021, para R\$ 554 milhões em 2022, o valor distribuído em salários e benefícios para nossos colaboradores.

Resultados financeiros

GRI 3-3

Valor econômico direto gerado (R\$ milhões) GRI 201-1

Receita líquida



Registramos um aumento de 13% na receita líquida em relação ao ano anterior



Valor econômico distribuído (R\$ milhões) GRI 201-1

Custos operacionais



Salários e benefícios de empregados



Pagamentos a provedores de capital



Pagamentos ao governo



Total

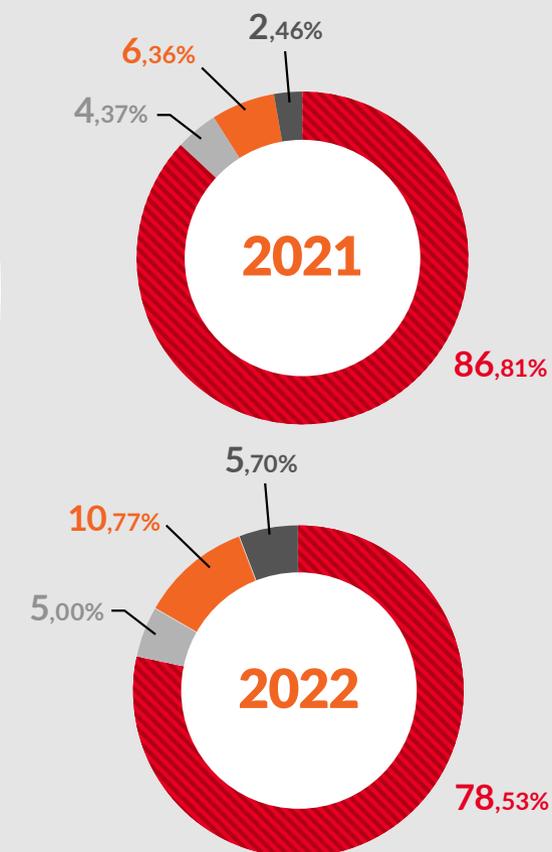


Valor econômico retido (R\$ milhões) GRI 201-1

"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"



Valor econômico distribuído (%) GRI 201-1



- Custos operacionais
- Salários e benefícios de empregados
- Pagamentos a provedores de capital
- Pagamentos ao governo

Tributos

GRI 207-1, 207-2

A Cyrela busca avaliar e se adequar às exigências para aderência aos benefícios e simplificações tributárias disponíveis pela legislação. Anualmente, a Companhia realiza um estudo para melhor adequação do regime tributário, buscando eficiência operacional e financeira.

Todas as estratégias tributárias, seja a avaliação de novo benefício ou adequação a alguma alteração legal, são avaliadas em conjunto com o corpo executivo da organização, bem como com os conselheiros e consultores externos.

A estrutura tributária da organização reporta-se ao CFO da Companhia. Logo, adequações ou mudanças que afetem a gestão tributária são submetidas à chancela dos gestores responsáveis e, posteriormente, submetidas ao Conselho Fiscal, cujos participantes são independentes.

A organização audita suas entregas tributárias por meio de sistemas operacionais, a fim de rastrear possíveis divergências ou inconformidades. Após processo de auditoria das rotinas tributárias, possíveis riscos ou inadequações são levantados e trazidos à discussão pela gestão do departamento. Os possíveis riscos são avaliados e, caso sejam confirmados, uma estratégia de correção é definida, implementada e sua execução realizada.

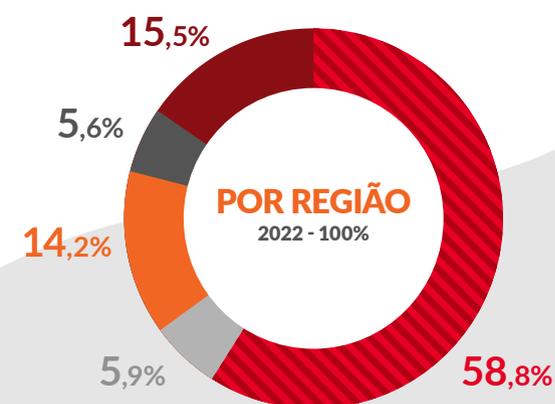


A Cyrela realiza anualmente um estudo para melhor adequação do regime tributário

Desempenho operacional

A Cyrela lançou, em 2022, 48 empreendimentos com valor geral de vendas potencial (VGV) de R\$ 9,1 bilhões, com vendas líquidas de R\$ 7,9 bilhões, 43% superior ao ano anterior.

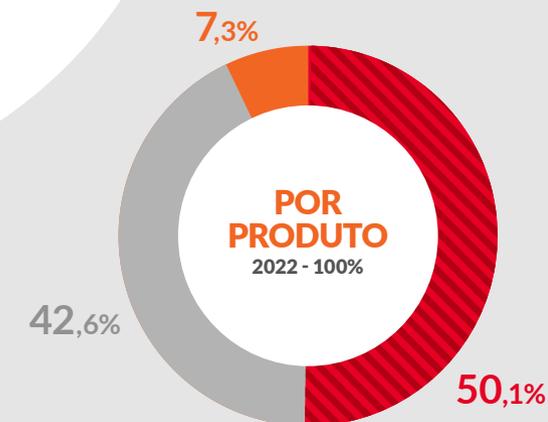
Distribuição dos lançamentos:



- São Paulo
- São Paulo - Interior
- Rio de Janeiro
- Sul
- Outros



64% dos nossos empreendimentos lançados em 2022 estão localizados em São Paulo



- Alto Padrão
- Médio
- Casa Verde e Amarela 2 e 3

Tecnologia e inovação GRI 3-3

A Cyrela incentiva pesquisa e desenvolvimento, assim como a aplicação de novas tecnologias para otimizar o negócio. Por meio da diretoria de Transformação Digital, temos preparado as equipes para abraçar a inovação, criando soluções que usem tecnologia e dados para solucionar desafios da Companhia. Estamos conectados com o ecossistema de *startups* por meio da parceria com *hubs* de inovação, programas de intraempreendedorismo e participação em eventos de inovação.

Todas as metas da área para 2022 foram atingidas. Em relação à Jornada de Dados, iniciada em 2020, desenvolvemos ações de governança e projetos alinhados com os objetivos estratégicos de *Analytics BI* e Dados, com um investimento de cerca de R\$ 985.422,00 em 2022.

É importante destacar também os resultados com iniciativas em Cultura da Inovação. Para 2023, estamos com um *pipeline* de novas iniciativas, como programas de *hackathon*, e novos formatos de desenvolvimento de colaboradores.

A equipe de tecnologia também implantou a nova Intranet Corporativa, CyrelaOn, que substituiu o *e-mail* e

agilizou a comunicação interna, e começou a se testar uma nova metodologia de pesquisa.

Para rastrear a eficácia das medidas da área, são utilizados KPIs (Indicadores-chave de Desempenho) nos projetos e investimentos realizados. Esses indicadores são definidos no escopo de cada projeto e, para isso, é feita uma análise dos resultados atuais, de quais os resultados esperados e do impacto gerado no negócio como um todo.

Os resultados positivos têm sido colhidos. A regional do Rio de Janeiro ganhou o Prêmio Master Imobiliário, realizado por parceria do Sindicato da Habitação (Secovi) com a Federação Internacional Imobiliária (Fiabci-Brasil). O prêmio foi dado na categoria Inovação, pela obra Rio by Yoo, que fez estrutura de concreto armado com fôrmas autotrepantes, que propiciaram aumento de rigidez estrutural em uma obra de *retrofit*. Conquistamos também o primeiro lugar na categoria “Construção e Imobiliário” do prêmio Top Open Corps, do *ranking* 100 Open Startups, que classifica as principais companhias envolvidas com o ecossistema de inovação.

Conquistamos o **primeiro lugar** na categoria Construção e Imobiliário do prêmio Top Open Corps

Em 2022 investimos ainda R\$ 1.626.098,12 em projetos de Transformação Digital e Inovação Aberta. Alguns dos projetos desenvolvidos foram:

- **BIM** - se propõe a reduzir o retrabalho do anteprojeto de um empreendimento ampliando a visão 3D na etapa de estudo;
- **Sell.it** - aplicativo *mobile* e plataforma *web* que ajuda no planejamento do dia a dia do corretor e auxilia na gestão das vendas;
- **Onboarding Digital** - plataforma digital para trazer modernidade e praticidade, integrando serviços e aumentando a segurança dos dados.

FRENTE DE INOVAÇÃO ABERTA

Com o objetivo de se relacionar com *startups*, a Cyrela continuou investindo na realização de *Proof of Concepts* (POCs) - processo que testa se a *startup* é viável ou não - e com a evolução do Programa C Inova.

Com a estruturação de parcerias com *players* do ecossistema de inovação, como Mithub (*hub* de inovação de construção civil e incorporação, do qual a Cyrela é cofundadora), Inovabra Habitat (ambiente de co-inovação do Bradesco), Ace Cortex (consultoria de inovação), Kyvo Innovation (consultoria global de inovação), Up Lab (*Lab* de inovação e sustentabilidade) e Next Floor (plataforma de relacionamento com *startups* da Cyrela), encerramos o ano de 2022 com 24 POCs em andamento ou concluídas, com um investimento de aproximadamente R\$ 390 mil apenas para inovação aberta.

Encerramos o ano com 24 *Proofs of Concept* em andamento ou concluídas e **investimento de R\$ 390 mil em inovação aberta**

CYRELA VENTURES

A Cyrela Ventures é o braço de Corporate Venture Capital da Cyrela e tem como objetivo o investimento em *startups*, bem como desenvolvimento de novos negócios para o Grupo.

Desenvolvida pelo time Cyrela, a *startup* CashMe surgiu para atender a 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 financiamento de reforma.

As *startups* em que a Cyrela investiu são:



Charlie: atua como uma administradora de locação residencial tecnológica no modelo *short stay*; opera apartamentos e quartos de hotel prontos para morar, equipados e decorados.



Dezker: plataforma para escritórios *low-cost as a service* que conecta empresas ou empreendedores, oferecendo espaços comerciais no modelo *plug and play*, por meio de contratos flexíveis e sem burocracias.



Klubi: administradora digital de consórcios que fornece crédito em comunidade de forma inclusiva e acessível.



Gruvi: parceria entre Cyrela, Superlógica e Intelbras visando ao desenvolvimento de uma plataforma de conveniência e convivência para a vida em condomínio.



EEmovel: solução de dados para o mercado imobiliário, fornecendo inteligência para identificar e gerenciar oportunidades de crescimento, observando os principais gargalos e auxiliando na transformação digital.

Clientes

Queremos promover experiências únicas – de belos e luxuosos stands de vendas até eventos inesquecíveis – para a entrega do empreendimento.

Isso significa que, além do produto final, nos preocupamos com todos os momentos da jornada dos nossos clientes. A satisfação de quem adquire um produto das nossas marcas Cyrela ou de qualquer outra marca nossa deve ser levada em conta desde o primeiro contato até o pós-entrega. Seguimos toda a legislação cabível em nossos empreendimentos, como as regras da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e

"Ser mais para o cliente" é um dos valores da Cyrela

as exigências da legislação brasileira em relação a acessibilidade. Também nos diferenciamos em nossa minuta de compra, pois respondemos dúvidas dos clientes por meio de material informativo.

Temos um Departamento Técnico de Atendimento e Serviços (DTAS), com uma equipe dedicada e preparada para atendimento de solicitações e dúvidas que possam surgir após a entrega dos empreendimentos. Sempre que necessário, realizamos vistorias e reparos de acordo com os Procedimentos Executivos de Gestão de Qualidade da Cyrela. A cada solicitação encerrada, realizamos uma pesquisa NPS para avaliação do atendimento de assistência técnica. Em 2022, obtivemos 1.137 respostas. Nossa meta para o NPS era 28 pontos, mas superamos a meta e fechamos o ano com 37. **GRI 416-2**

Ainda em relação à comunicação, fornecemos um Canal de Denúncias que pode ser usado pelos nossos clientes em caso de suspeita de violações ao Código de Conduta da Companhia.

Semanalmente, analisamos cada uma das ocorrências que porventura tenham sido registradas, o que retroalimenta as áreas responsáveis por queixas dos clientes, para evitar que o motivo da ocorrência se repita e o cliente tenha sua demanda atendida. Até um ano depois da entrega das chaves, seguimos com pesquisas de satisfação dos clientes, que trazem muito subsídio e dados para a engenharia na melhoria do produto e assistência técnica, pensando

nas entregas futuras. 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 esse relatório.

O Projeto Scrum, que forma grupos multidisciplinares para atuar junto às áreas da Companhia preventivamente, auxiliou na melhora desses processos, sempre focado na experiência do cliente. Identificamos etapas que poderiam levar a algum tipo de descontentamento e trabalhamos na criação de manuais e vídeos explicativos, para que as áreas pudessem realizar ações para melhorar a experiência dos consumidores.

Em 2022, outra mudança: facilitamos o agendamento da entrega das chaves por meio de um assistente virtual. Ao cliente passou a ser possível acessar um *link* enviado por nós, ver os horários disponíveis para entrega das chaves e agendar, sem precisar ligar para um atendente. Na hora da entrega, no entanto, cada uma delas é pensada e personalizada, de acordo com o perfil do cliente.

Em relação ao atendimento, um dos principais desafios deste ano foi entender o comportamento e as preferências dos clientes no pós-pandemia. Surgiram

questionamentos como “qual o melhor dia para a entrega das chaves?” e “Os clientes preferem assembleia presencial ou virtual?”. Testamos alguns modelos para analisarmos e identificarmos esses comportamentos, para otimizarmos nossas ações em 2023.

Outro desafio, principalmente na regional do Rio Grande do Sul (em maior grau) e em São Paulo (em menor), foi lidar com o atraso das obras, pelo tempo parado na pandemia e pelo afastamento dos colaboradores devido à covid. No caso de São Paulo, o acúmulo de entregas em um curto período de entrega foi mais um desafio. A falta de alguns materiais, como esquadrias, devido à guerra na Ucrânia, também impactou no prazo das obras. A meta é regularizar os atrasos até o final de 2023.

Em 2022 houve um evento na regional do Rio de Janeiro, para celebrar um ano de entrega do empreendimento Rio By Yoo e um jantar no Dia do Cliente. Outra meta para 2023 é replicar esse tipo de evento em São Paulo e Rio Grande do Sul, e assim fortalecer o nosso relacionamento com os clientes, principalmente para os condomínios residenciais, com os quais o vínculo do consumidor é mais forte.

Um dos desafios de 2022 foi entender o comportamento e as preferências dos clientes no pós-pandemia para que pudéssemos fazer um atendimento personalizado

Reconhecimento pela dedicação aos clientes

O time de Relacionamento com o Cliente conquistou para a Cyrela o prêmio de Companhia mais engajada do ano de 2022. O reconhecimento é promovido pela Scaffold, plataforma de Gestão e Educação focada em solucionar os desafios de aprendizagem e desenvolvimento de pessoas. Os novos colaboradores da área foram 100% treinados sobre nossos negócios e processos na plataforma Relacionamento Ensina.



Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categoria de produtos e serviços GRI 416-1

SP: PERCENTUAL DE CATEGORIAS SIGNIFICATIVAS DE PRODUTOS OU SERVIÇOS PARA AS QUAIS SÃO AVALIADOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA EM BUSCA DE MELHORIAS	VALOR
Categorias significativas de produtos ou serviços	13.072
Categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	11.795
Percentual das categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	90,23%

RJ: PERCENTUAL DE CATEGORIAS SIGNIFICATIVAS DE PRODUTOS OU SERVIÇOS PARA AS QUAIS SÃO AVALIADOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA EM BUSCA DE MELHORIAS	VALOR
Categorias significativas de produtos ou serviços	5.174
Categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	3.406
Percentual das categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	65,83%

SUL: PERCENTUAL DE CATEGORIAS SIGNIFICATIVAS DE PRODUTOS OU SERVIÇOS PARA AS QUAIS SÃO AVALIADOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA EM BUSCA DE MELHORIAS	VALOR
Categorias significativas de produtos ou serviços	3.433
Categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	1.827
Percentual das categorias significativas de produtos ou serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança em busca de melhorias	53,22%

Transparência nas informações GRI 417-1

Para cada um dos nossos empreendimentos, elaboramos um Manual do Proprietário, a ser entregue para cada unidade autônoma, e outro para o síndico, abrangendo as áreas comuns. Cada sistema e área da edificação são contemplados nesse material a fim de compilar as informações sobre o imóvel e orientar sobre seu uso, conservação e manutenção preventiva, considerando boas práticas, normativas e regulamentações vigentes.

O Manual é elaborado com informações fornecidas por nossos principais fornecedores, especificando a correta utilização e manutenção das áreas e equipamentos de acordo com os sistemas construtivos e materiais empregados, com o objetivo de evitar danos decorrentes de mau uso. O material aborda, ainda, os riscos de perda de garantia pela falta de conservação, e como fazer a manutenção preventiva adequada.

A Cyrela busca continuamente aperfeiçoar esse material, implementando formas de interação e facilitando o acesso à informação, com conteúdo digital por meio de aplicativos para celular e *QR codes* instalados nas unidades.

Para cada
empreendimento
elaboramos um **Manual
do Proprietário**,
distribuído a cada
unidade autônoma
e ao síndico

Fornecedores GRI 3-3

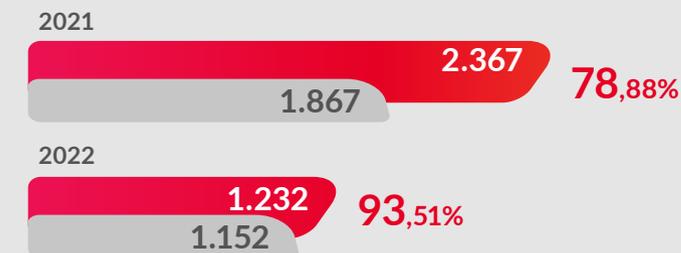
A Cyrela dá preferência a fornecedores locais sempre que possível. Somente os empreendimentos de alto luxo contam com fornecedores internacionais.

É importante ressaltar que todos os fornecedores passam por uma análise de documentação e licenças legalizadas antes de os contratarmos. As empresas que trabalham com a Cyrela passam por um processo de *due diligence*, que verifica a saúde financeira do negócio e a viabilidade de cumprimento dos compromissos com seus funcionários. 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 assédio, 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.

Estreitar o relacionamento com os bons fornecedores é nossa prioridade. Na regional do Rio Grande do Sul, realizamos em 2022 a premiação anual para os melhores fornecedores, e ela foi retomada, no início de 2023, na regional São Paulo.

Além dos Códigos de Conduta, as políticas e regimentos internos que devem ser considerados na relação da Cyrela com seus fornecedores são: Política do Canal de Denúncias, Política Anticorrupção, Política de Conflito de Interesses, Política de Cordialidades, Política de Doações e Patrocínios, Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo, e Política de Relacionamento com o Setor Público. Os fornecedores também devem comprometer-se contra o trabalho escravo e trabalho infantil.

Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais* (%) GRI 414-1



- Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação
- Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

**A novos fornecedores é demandada documentação que permita a análise sob critérios e legislação com implicações no âmbito social, como acordos de leniência, cadastro de empregadores com trabalhadores com condições análogas à de escravo, certidão negativa de débitos trabalhistas e outros cadastros referentes a impedimentos, suspensões e punições.*

Fornecedores com impactos sociais negativos potenciais e reais GRI 414-2

	2022
Nº de fornecedores avaliados com relação aos impactos sociais	437
Nº de fornecedores identificados como causadores de impactos sociais negativos reais e potenciais	42
Nº de fornecedores identificados como tendo impactos sociais negativos significativos, reais e potenciais, com os quais as melhorias foram acordadas em decorrência da avaliação	2
% de fornecedores identificados como tendo impactos sociais negativos com os quais foram acordadas melhorias em decorrência da avaliação realizada	4,76%
Nº de fornecedores identificados como tendo impactos sociais negativos com os quais as relações foram encerradas em decorrência da avaliação.	8
% de fornecedores identificados como tendo impactos sociais negativos com os quais as relações foram encerradas em decorrência da avaliação.	19,05%

OPERAÇÕES, FORNECEDORES E RISCO GRI 407-1

Foi considerado que dentro de todos os canteiros de obra pode haver situações em que o fornecedor não cumpra com os direitos dos trabalhadores, uma vez que a maioria dos nossos serviços são terceirizados.

Operações

	TIPO	LOCALIZAÇÃO
91 canteiros	Direto	Regional SP
20 canteiros	Direto	Regional RJ
16 canteiros	Direto	Regional Sul

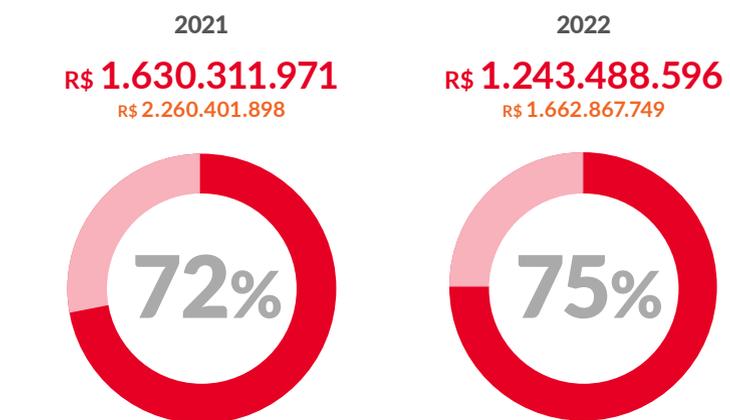
Fornecedores

	TIPO	LOCALIZAÇÃO
80 de 168 fornecedores em débito de taxas sindicais junto ao Sindicato e/ou Seconci em junho/22	Direto	Regional SP
140 de 203 fornecedores em débito de taxas sindicais junto ao Sindicato e/ou Seconci em dezembro/22	Direto	Regional SP
2 fornecedores identificados com pendência de contribuição sindical	Direto	Regional RJ
2 fornecedores identificados com pendência de contribuição sindical	Direto	Regional Sul

Em relação ao risco de trabalho infantil, consideramos que temos processos de diligência e monitoramento que buscam garantir a mitigação do mesmo, possuindo ainda controles de acesso em todos os canteiros de forma a evitar o ingresso de pessoas não autorizadas.

GRI 408-1**Fornecedores que podem apresentar riscos significativos de ocorrência de casos de trabalho análogo à escravidão: GRI 409-1**

	TIPO	LOCALIZAÇÃO
Transportadoras	Indireto	Regionais SP, RJ e Sul
Indústrias	Indireto	Regionais SP, RJ e Sul

Orçamento de compras gasto com fornecedores locais GRI 204-1

- Valor gasto com fornecedores locais (R\$)
- Orçamento para fornecedores (R\$)

Comunidades GRI 3-3, 203-1, 413-1

Há mais de 12 anos, o Instituto Cyrela, referência em investimento social privado no Brasil, promove projetos de apoio à educação pública com o objetivo principal de contribuir para o futuro do país e de estimular a consciência social nos colaboradores da Companhia.

Alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 - Educação de qualidade, o Instituto realiza ações em escolas e creches públicas, acreditando sempre que a educação é a principal forma de transformação social e de criação de um futuro melhor, mais justo e equilibrado para todas as pessoas.

Em 2022, 96.105 pessoas foram beneficiadas diretamente pelos 37 projetos realizados pelo IC, impactando positivamente as regiões onde a Cyrela atua.

O investimento total realizado no ano foi de R\$ 8.299.854,52, divididos em três pilares: Transformação, Vontade e Conexão.

No pilar Transformação, o principal projeto segue sendo o Vizinhança do Saber, criado em 2021 em parceria com a marca Vivaz e desenvolvido nas três regionais. No projeto são mapeadas escolas e creches públicas, organizações sociais e praças nos entornos dos empreendimentos Vivaz, que tenham a necessidade e a vontade de transformar um espaço educativo já existente. A transformação do espaço é realizada em colaboração com toda a comunidade escolar, e após a entrega os professores recebem uma formação que irá conectar o projeto pedagógico ao uso do mesmo.

Em 2022 foram entregues 24 espaços, entre laboratórios, salas *makers*, espaços de brincar, salas de leitura e parques, com um investimento total de R\$ 5.183.436,52 nas três regionais.

Dentro do segundo pilar, Vontade, o programa Voluntários Cyrela segue impulsionando o engajamento social dos colaboradores que, após dois anos de atuação *online*, retomam as atividades presenciais, mobilizando ainda mais pessoas na organização.

Os colaboradores da Cyrela são engajados e participam ativamente das ações de voluntariado promovidas pela Companhia

O Dia da Ação Voluntária (DAV), maior evento de engajamento social do Instituto Cyrela, ocorreu no mês de setembro em cinco cidades simultaneamente – São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belém e São Luis – e teve como tema a comemoração dos 60 anos da Companhia. Neste evento, 459 voluntários participaram de um grande mutirão de obras e de atividades com as crianças de escolas e organizações sociais, criando um momento de mobilização e conexão entre os participantes.

Outra ação de destaque foi a Gincana Solidária, uma competição entre regionais que em comemoração aos 60 anos da Cyrela, tiveram 60 dias para fazer o bem por meio de ações voluntárias diversas. Ao final, a regional com mais pontos venceu a gincana e o prêmio foi uma doação para uma organização social escolhida pelo Comitê de Engajamento Social local.



Veja as ações voluntárias do ano:

São Paulo

- Arrecadação de cobertores (física e vaquinha *online* para compra)
- Bingo solidário
- Dia da Ação Voluntária (DAV)
- Arrecadação de itens de higiene (física e vaquinha *online* para compra)
- Dia de Magia

Rio de Janeiro

- Dia da Ação Voluntária (DAV)
- Apadrinhamento de Natal
- Doação de cabelo
- Doação de alimentos
- Doação de sangue
- Jogo da Copa (Ação de Doação de Tempo)
- Limpeza de praia

Sul

- Arrecadação de Roupas
- Cartinha de Natal
- Arrecadação de itens de higiene
- Dia da Ação Voluntária (DAV)

Norte / Nordeste

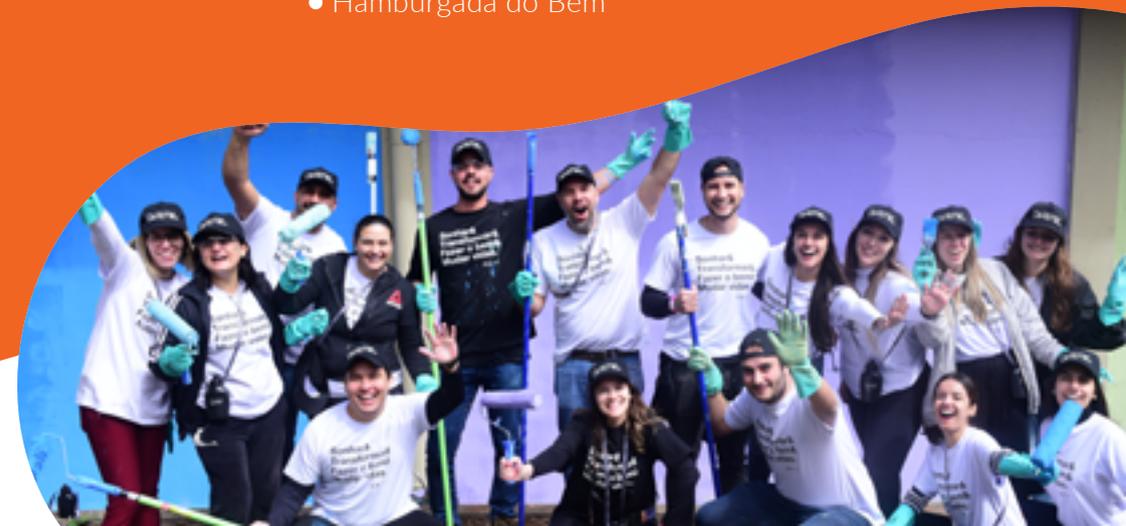
- Dia da Ação Voluntária (DAV)
- Cartinha de Natal
- Arrecadação de itens de higiene

Vivaz

- Arrecadação de roupas de frio
- Arrecadação de itens de higiene (física e vaquinha *online* para compra)
- Ação de tempo: Fazendo o Bem com a ONG ABCP
- Arrecadação de alimentos

CashMe

- Arrecadação de livros e roupas
- Doação de Sangue
- Vaquinha Gincana Solidária
- Projeto Mais amor
- Hamburgada do Bem



No ano de 2022, o programa de voluntariado corporativo alcançou 1.118 colaboradores por meio de diferentes ações e projetos, engajando mais de 36% dos colaboradores do grupo em ações pontuais e/ou contínuas de voluntariado durante o ano. No terceiro pilar, Conexão, o Instituto Cyrela seguiu com a proposta iniciada em 2020 de combate aos efeitos da pandemia. Em parceria com organizações sociais de todo o Brasil, foram doadas em 2022 276 toneladas de alimentos em cestas básicas, atendendo 81.684 pessoas em vulnerabilidade social, com um investimento de R\$ 2 milhões.

O Instituto Cyrela segue também contribuindo para a criação de soluções sociais para o negócio, em parceria direta com a área de ESG e de Pessoas. O desafio social em todos os negócios e setores é grande e com-

plexo, e o IC segue com o objetivo de fazer parte da mudança que todos querem ver.

Seguimos ainda com o Projeto Renda Mais, da Vivaz, que reúne promotores de venda, que podem indicar potenciais clientes Cyrela, e assim garantir uma renda extra. O projeto evoluiu nesse ano. Realizamos aproximadamente 3 mil visitas, produzimos 1.700 pastas e fizemos 525 vendas. Em todas essas etapas o promotor é remunerado e consegue obter uma renda extra.

ACOMPANHAMENTO DE PROJETOS

O Instituto Cyrela acompanha mensalmente os projetos executados e segue um fluxo padronizado de prestação de contas e relatoria, atrelado aos repasses financeiros. Dessa forma, buscamos garantir os resultados pretendidos e promovemos a transparência em todo o processo. Cada projeto possui um quadro de metas próprios e indicadores. Além do processo de prestação de contas, realizamos reuniões periódicas com os parceiros executores e demais envolvidos para garantir a eficácia dos projetos.



Em 2022, o programa de voluntariado corporativo alcançou 1.118 colaboradores

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

DECLARAÇÃO DE USO Cyrela relatou com base nas Normas GRI para o período de janeiro a dezembro de 2022.

GRI 1 USADA GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8, 10			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3 De 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Frequência anual.			
	2-4 Reformulações de informações	Não houve.			
	2-5 Verificação externa	OK			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8			
	2-7 Empregados	45, 54			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	45			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	15, 27			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	15, 27			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	15			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	15, 27			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	16			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	10			
	2-15 Conflitos de interesse	24			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	20			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	16			
	2-19 Políticas de remuneração	17			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	17			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	17			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 5			
	2-23 Compromissos de política	16, 20, 25			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	19, 20			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	21			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	21			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2022, não houve multas significativas e sanções não monetárias.			
	2-28 Participação em associações	26			
2-29 Abordagem para engajamento dos <i>stakeholders</i>	11, 25				
2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2022, 100% dos empregados estavam abrangidos por acordos de negociação coletiva, conforme aplicado pelo sindicato da categoria.				
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	11			
	3-2 Lista de temas materiais	11			
Ética, Integridade e Compliance					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	20			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	22, 23			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não tivemos casos reportados da natureza citada para o ano de 2022, tampouco processos judiciais públicos.			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	62			
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	62			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	21			
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foram identificadas.			
Qualidade e Segurança dos Imóveis					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57			
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	33			
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	67			
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	65			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	68			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve qualquer tipo de não conformidade no período.			
Responsabilidade Socioambiental					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27, 71			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	61			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	71			
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-3 <i>Habitats</i> protegidos ou restaurados	31			
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	71			
Inovação					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	39			
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	40			
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	40			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	41			
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	41			
Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	46			
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero	50			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	51, 52			
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47			
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	49			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	43, 44			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	46			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	48			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	55, 56			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	50			
Gestão de Resíduos e Rejeitos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34			
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	32			
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	34			
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	34			
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	35			
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	36, 37			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO EXPLICAÇÃO
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados à disposição final	37, 38		
Saúde e Bem-estar				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	57		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	57		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	59		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	57		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	57		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	59		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	57		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos empregados são cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais, padrões e diretrizes reconhecidos e auditados interna e externamente.		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	58		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Não houve registro de doenças profissionais ou óbitos em 2022. Houve 37 incidentes relacionados ao trabalho identificados como tendo alto potencial de ocorrência e 76 de quase incidentes relacionados ao trabalho.		
Gestão da Cadeia de Suprimentos				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	69		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	70		
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	41		

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	70			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	70			
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	70			
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	69			
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	69			

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da Cyrela Brazil Realty S.A. Empreendimentos e Participações

INTRODUÇÃO

Fomos contratados pela Cyrela Brazil Realty S.A. Empreendimentos e Participações (“Cyrela” ou “Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2022 (“Relatório”) da Companhia, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

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

RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO DA CYRELA A ADMINISTRAÇÃO DA CYRELA É RESPONSÁVEL POR:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório;

- Preparar as informações com base nos critérios e nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI).
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

RESPONSABILIDADE DO AUDITOR INDEPENDENTE

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CT 07/2022 emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

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

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

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

- a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório; e
- d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório.

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

ALCANCE E LIMITAÇÕES

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores

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

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados.

Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas.

Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI).

OUTROS ASSUNTOS

Os valores correspondentes ao exercício de 31 de dezembro de 2021 não foram objeto de asseguração limitada.

CONCLUSÃO

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório da Cyrela, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e nas diretrizes da GRI.

São Paulo, 3 de julho de 2023



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



Reinaldo Oliari
Contador
CRC nº 1 SP 253388/O-7

Créditos

Coordenação geral

Ana Cristina Carvalho

APOIO

Squad ESG Cyrela:

Leticia Priori, Ana Serpa, Carlos Grazina, Caroline Caser, Caroline Souza, Christiane Menegário, Danilo Gundin, Daniele Oliveira, Debora Galvão, Diego Alves, Emanuel Costa, Felipe Kunstat, Fernanda Camarini, Gisele Pires, Gustavo Correa, Iuri Campos, Jardel Souza, Jessica Ferreira, Jessica Dantas, Juliana Souza, Katheryne Curty, Luiz Bianchetti, Pamela Guimarães, Raquel Araújo, Renan Carrascosa, Talita Neves, Thiago Moura, Caio Coam e Luiza Priolo.

Consultoria GRI, redação, projeto gráfico, diagramação e gestão de projeto
grupo report - rpt sustentabilidade

Revisão

Catalisando Conteúdo

Canais para comentários e dúvidas:

sustentabilidade@cyrela.com.br

www.cyrela.com.br