

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

INCORPORADORA FERRIRA PINTO

INCORPORADORA
FERREIRA PINTO

SUMÁRIO

03 **1. MENSAGEM INSTITUCIONAL**

04 **2. POR QUE UM CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA?**

06 **3. NOSSA VISÃO, MISSÃO E VALORES**

06 3.1. VISÃO

06 3.2. Missão

07 3.3. Valores

08 **4. AMBIENTE DE TRABALHO**

08 4.1 CONFLITO DE INTERESSES

09 4.2 Postura Profissional

11 4.3 Combate ao Assédio no Ambiente de Trabalho

13 4.4 Recursos da Incorporadora

15 **5. COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL**

17 **6. RELACIONAMENTO EXTERNO E ATUAÇÃO NO MERCADO**

17 6.1 CLIENTES

18 6.2 Fornecedores e Prestadores de Serviço

19 6.3 Corretores e Parceiros Comerciais

20 6.4 Concorrentes

21 6.5 Setor Público, Relações Governamentais e Políticas

22 6.6 Imprensa e Sociedade

23 **7. DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

25 **8. TRANSPARÊNCIA E POSTURA**

26 8.1 Transparência e Prestação de Contas

27 8.2 Postura Anticorrupção e Fraudes

1 MENSAGEM INSTITUCIONAL

A INCORPORADORA FERREIRA PINTO FOI FUNDADA EM 1971, COM SEDE EM RECIFE, PERNAMBUCO. A EMPRESA SURGIU COM A MISSÃO DE PROMOVER EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS DIFERENCIADOS E QUE SUPERAM AS EXPECTATIVAS DE CLIENTES E INVESTIDORES.
DESDE SUA FUNDAÇÃO, A INCORPORADORA TEM SE DESTACADO PELA SUA HABILIDADE EM IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS NO MERCADO IMOBILIÁRIO LOCAL E POR SUA EXPERTISE EM ENTREGAR PROJETOS DE ALTO PADRÃO. Seu portfólio inclui diversas obras de grande porte, sempre com foco em sustentabilidade e inovação.

Com mais de 50 anos de história, a Incorporadora Ferreira Pinto se consolidou como uma das principais forças no mercado imobiliário de Pernambuco. O compromisso com a qualidade e a experiência do cliente continua sendo um pilar central da empresa, que busca constantemente melhorar seus processos e adaptar-se às novas demandas do setor.

Hoje, a empresa é dirigida por Aires Costa Pinto, Eduardo Costa Pinto e Zeferino Costa Pinto, que comandam a incorporadora com visão estratégica e foco em novos desafios. Sob sua liderança, a Ferreira Pinto tem investido em tecnologias de construção mais modernas, projetos inovadores e uma abordagem mais sustentável na escolha de materiais e processos, visando reduzir o impacto ambiental e melhorar a eficiência dos empreendimentos.

A Incorporadora Ferreira Pinto também se destaca pela sua cultura organizacional, que valoriza a capacitação contínua de seus colaboradores, além de manter uma sólida relação com seus fornecedores e parceiros. Este comprometimento com a excelência tem permitido à empresa manter uma posição de liderança no mercado, mesmo frente aos desafios econômicos e às mudanças no setor.

Em seu momento atual, a incorporadora continua a expandir seu portfólio, diversificando seus projetos, sempre com o foco em gerar valor para seus clientes e na entrega de empreendimentos que atendem aos mais altos padrões de qualidade e inovação.

2 POR QUE UM CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA?

O Código de Conduta Ética da IFP apresenta diretrizes essenciais para que possamos atingir nossos objetivos de forma íntegra e responsável. As atitudes descritas neste documento devem servir como referência para o comportamento de todos nós em situações profissionais ou relacionadas ao ambiente de trabalho.

Além disso, é importante seguir também os procedimentos citados ao longo do Código, que servem como complemento às orientações aqui estabelecidas.

A responsabilidade de acompanhar a aplicação deste Código, garantir seu cumprimento e propor revisões periódicas será do Comitê da Qualidade, sempre com transparência e envolvimento das partes interessadas. Este Código será amplamente divulgado e estará acessível a todos os públicos com os quais nos relacionamos, por meio do nosso site.

A QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA

Este Código se aplica aos sócios, colaboradores, fornecedores, parceiros e a qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome ou represente a IFP de alguma forma.

ÉTICA

A ética consiste em um conjunto de princípios, valores e normas morais que orientam o comportamento de indivíduos, grupos e da sociedade como um todo. No cotidiano, agir com ética significa adotar condutas consideradas corretas, que respeitam as leis e os direitos dos outros. É por meio da ética que se constrói uma convivência harmoniosa entre as pessoas e se garante o funcionamento adequado das relações e das instituições sociais.

CONDUTA

TRATA-SE da forma de pensamento, ação e comportamento adotada no contexto social. Uma conduta considerada adequada é aquela que está em conformidade com as leis e com as normas de convivência da sociedade. Por sua vez, o desvio de conduta caracteriza-se por atitudes negativas e inadequadas às interações sociais.

POR QUE UM CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA?

Em uma empresa consolidada como a Incorporadora Ferreira Pinto (IFP), ter um Manual de Código de Ética e Conduta é essencial para garantir a boa governança, promover um ambiente de trabalho harmonioso e preservar a reputação da organização. A ética empresarial não é apenas uma prática de conformidade legal, mas também reflete os valores fundamentais da organização, orientando as decisões e ações dos colaboradores.

A importância desse manual vai além de ser uma mera formalização das normas internas. Ele serve como um guia para todos os membros da empresa, desde a alta gestão até os colaboradores de linha de frente, garantindo que todos compartilhem a mesma visão sobre como se comportar em situações desafiadoras, como conflitos de interesse, concorrência desleal e interações com clientes, fornecedores e a comunidade. Esse alinhamento ético fortalece a cultura organizacional, criando um ambiente de confiança e respeito mútuo, onde todos compreendem a responsabilidade que têm no cumprimento das normas estabelecidas.

Além disso, a presença de um código de ética formalizado proporciona benefícios estratégicos para a empresa. Ele estabelece parâmetros claros para a tomada de decisões, minimizando riscos legais e operacionais ao assegurar que a empresa esteja alinhada com as legislações vigentes e com boas práticas de mercado. Também fortalece a relação com stakeholders, como clientes, parceiros e investidores, que buscam empresas que demonstram compromisso com a integridade e a responsabilidade corporativa.

O manual de ética e conduta também tem papel fundamental na atração e retenção de talentos. Profissionais que se identificam com os valores da organização tendem a ser mais engajados, motivados e propensos a contribuir com resultados positivos. Ao oferecer um ambiente ético e transparente, a IFP não apenas assegura a conformidade, mas também cria uma cultura organizacional sólida, baseada na confiança e na responsabilidade social.

Portanto, um Manual de Código de Ética e Conduta não é apenas uma formalidade ou exigência legal; ele é um pilar fundamental para o crescimento sustentável e a reputação da Incorporadora Ferreira Pinto no mercado, promovendo práticas que não só atendem aos requisitos legais, mas que também refletem a visão e os valores da empresa.

3 NOSSA VISÃO, MISSÃO E VALORES



3.1 VISÃO



Ser reconhecida pelo mercado através do alto padrão de qualidade e da diferenciação dos seus empreendimentos.

3.2 MISSÃO



Promover empreendimentos imobiliários que superem as expectativas de clientes e investidores. Todos os empreendimentos devem satisfazer as seguintes orientações:

- Atender a demanda do mercado imobiliário;
- Satisfazer as necessidades do cliente;
- Entregar os empreendimentos dentro do custo e prazo contratado;
- Respeitar as normas de Meio ambiente, Segurança e Saúde do trabalho;
- Ser concebido como diferenciado, como uma entrega além do padrão convencional do mercado

3.3 VALORES

Os valores devem ser compartilhados com todas as pessoas aonde a Incorporadora Ferreira Pinto mantenha relacionamentos, e com os nossos funcionários, clientes, parceiros de negócios, provedores externos e a comunidade em geral.

Comprometimento

Qualidade e Excelência

Conduta ética

Meritocracia

Espírito de equipe

Responsabilidade Social e Ambiental

Comprometimento

Valorizar o compromisso das pessoas através da vontade de "fazer acontecer" e do interesse demonstrado em suas tarefas. Valorizamos o empenho e a intensidade na busca de soluções para os problemas. Pessoas que trabalham da melhor maneira, com gosto, lealdade e responsabilidade.

Conduta ética

Valorizar as pessoas que pautam seu comportamento por princípios morais, que agem com honestidade, integridade e respeito ao próximo em qualquer situação e que optam por princípios da verdade, da transparência e da lealdade.

Espírito de equipe

Valorizar o espírito participativo e de cooperação no trabalho, pelo qual cada pessoa trabalha para o bem de todos. Valorizar o ambiente coletivo onde esteja sempre presente o espírito de ajuda entre as pessoas e promova- se o diálogo, a amizade, a dedicação e a vontade de participar e compartilhar o trabalho.

Qualidade e Excelência

Valorizar a cultura da qualidade. Perseguir o aprimoramento e a busca constante pelo padrão de excelência em todas as funções, tarefas e compromissos, identificando-se com produtos e serviços que sejam de excelência, bem concebidos e construídos.

Meritocracia

Valorizar a cultura do mérito e do reconhecimento. Valorizar pessoas que se empenham em realizar um bom trabalho e que superam as dificuldades encontradas no dia a dia, encontrando soluções e resolvendo problemas através do esforço e do mérito pessoal.

Responsabilidade Social e Ambiental

Valorizar a responsabilidade social e ambiental é um compromisso da nossa incorporadora, que busca integrar sustentabilidade e desenvolvimento em cada projeto. Atuamos com respeito ao meio ambiente e às comunidades, promovendo qualidade de vida e inclusão. Nossos empreendimentos são planejados para deixar um legado positivo e duradouro.

4 AMBIENTE DE TRABALHO

Manter uma postura ética, respeitosa e colaborativa é fundamental para garantir um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso. É esperado que todos atuem com responsabilidade, boa vontade e profissionalismo, incentivando a convivência saudável, o espírito de equipe e o respeito mútuo. Práticas como escuta ativa, clareza na comunicação, empatia, proatividade, disponibilidade para ajudar, flexibilidade diante de desafios e reconhecimento do trabalho dos outros fortalecem o clima organizacional e impulsionam o sucesso coletivo

4.1 CONFLITO DE INTERESSES

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que um colaborador, fornecedor ou parceiro independentemente da sua função tenha interesses que possam contrariar os da IFP numa decisão que deva tomar, participar ou influenciar. Também se configura como conflito de interesses quando uma decisão relacionada aos assuntos da empresa resulte, direta ou indiretamente, em benefício pessoal para esse colaborador, fornecedor ou parceiro.

DEVEMOS

- Evitar situações onde os interesses pessoais conflitem com os interesses da IFP;

Comunicar ao Conselho de Sócios:

- Sempre que alguma situação comprometer a nossa imparcialidade ou o melhor interesse da empresa;
- Caso tivermos parentes ou pessoas próximas envolvidas com a empresa, fornecedores ou entidades públicas.

NÃO DEVEMOS

- Usar do cargo que ocupa para obter benefícios pessoais;
- Deixar de comunicar ao Conselho de Sócios qualquer decisão que conflite aos interesses da IFP;
- Omitir situações que impactarão os interesses da IFP num curto, médio ou longo prazo.

VOCÊ SABIA?

Consideram-se parentes: pai, mãe, irmão (a), avô, avó, filho (a), neto (a), primo (a), tio (a), sobrinho (a), enteado (a).
Consideram-se relacionados: cônjuge, companheiro (a), namorado (a), sogro (a), nora, genro, cunhado (a), padrinho, madrinha, compadre, comadre, afilhado (a).

4.2 POSTURA PROFISSIONAL

A postura profissional é um dos pilares fundamentais para a construção e manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso, produtivo e alinhado com os valores da Incorporadora Ferreira Pinto (IFP). A forma como cada colaborador se comporta dentro e fora da empresa impacta diretamente na imagem da organização e nas relações com colegas, parceiros e clientes. Por isso, é essencial que todos os membros da IFP adotem atitudes que transmitam respeito, responsabilidade, ética e profissionalismo.

Em todas as situações, a postura do colaborador deve refletir os princípios e valores da empresa, uma vez que cada ação realizada não se limita ao ambiente corporativo, mas estende-se à sua imagem como representante da IFP na sociedade. Sendo assim, agirmos com integridade e ética dentro e fora da IFP é essencial para manter uma imagem positiva da empresa e fortalecer a confiança e o respeito entre todos os envolvidos.

Em momentos de dúvida sobre a conduta mais apropriada, recomendamos que o colaborador reflita e se pergunte as seguintes questões, que servirão como guia para uma tomada de decisão ética e responsável:

- Esta atitude está conforme com meus valores pessoais e com os princípios da organização?

A postura do colaborador deve sempre alinhar-se com os valores da IFP, como respeito, responsabilidade e comprometimento. Manter-se fiel a esses princípios em todas as situações é essencial para garantir que nossas ações estejam em sintonia com os objetivos da empresa.

- Estou respeitando os direitos, sentimentos e a dignidade das outras pessoas, agindo com integridade e ética?

Respeitar a dignidade de todas as pessoas é fundamental para a construção de um ambiente saudável. Isso envolve não apenas a forma como tratamos nossos colegas de trabalho, mas também como nos relacionamos com parceiros, clientes e a sociedade em geral.

- Quais são as possíveis consequências dessa ação, tanto para mim quanto para os demais envolvidos?

A reflexão sobre as consequências de nossas ações é vital para evitar situações de risco ou danos à empresa ou àqueles ao nosso redor. Manter a ética e agir com responsabilidade são atitudes que sempre contribuem para a boa reputação de todos os envolvidos.

- Eu me sentiria confortável e tranquilo(a) se essa atitude fosse tornada pública ou compartilhada com familiares, colegas ou a sociedade?

A imagem que projetamos enquanto membros da IFP reflete diretamente na percepção pública da empresa. Uma postura ética e responsável garante que, mesmo em situações adversas, o colaborador não tenha receio de ver suas atitudes sendo analisadas por outras pessoas.

4.2 POSTURA PROFISSIONAL

DEVEMOS

- Agir sempre com respeito, educação e cordialidade, tratando todas as pessoas de forma justa e igualitária, sem qualquer distinção de cargo, função ou posição;
- Evitar qualquer tipo de comentário inadequado que possa, intencionalmente ou não, afetar a reputação de outra pessoa ou criar um ambiente de trabalho desagradável;
- Valorizar a comunicação aberta, estando disponível à receber e dar feedbacks construtivos e colaborar com a equipe, ouvindo com respeito as opiniões alheias e reconhecendo o direito de cada pessoa ter diferentes pontos de vista;
- Cumprir com suas tarefas e responsabilidades de maneira eficiente, respeitando prazos, pontualidade e alinhamento sempre.

NÃO DEVEMOS

- Realizar comentários racistas, homofóbicos e machistas em qualquer situação ou local, bem como comentários que possam causar constrangimento aos outros;
- Portar armas ou permanecer nas instalações da empresa com qualquer tipo de armamento. Também é proibido consumir, ou estar sob o efeito de bebidas alcoólicas, substâncias ilícitas ou estimulantes químicos;
- Consumir ou compartilhar qualquer conteúdo pornográfico nas dependências da empresa ou durante a jornada de trabalho;
- Causar quaisquer tipos de agressão física e moral.

4.3 COMBATE AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Incorporadora Ferreira Pinto repudia veementemente qualquer forma de assédio moral ou sexual e assume o compromisso de manter um ambiente de trabalho digno, respeitoso e livre de qualquer conduta que viole a integridade física, psicológica ou moral dos colaboradores. Assédio moral é toda conduta abusiva, repetitiva ou não, que expõe o colaborador a situações humilhantes, constrangedoras ou que atentem contra sua dignidade. Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, verbal ou não verbal, que constranja, intimide ou ofenda a liberdade sexual de uma pessoa, independentemente de hierarquia ou gênero.





A IFP reconhece que o assédio moral e sexual constitui grave violação aos direitos humanos e à dignidade do trabalhador, podendo gerar impactos emocionais, físicos e profissionais. Por isso, adota tolerância zero a essas práticas e implementa medidas preventivas, educativas e repressivas para combater qualquer manifestação de assédio no ambiente de trabalho.

A violação de qualquer item desta seção constitui falta grave e poderá resultar em medidas disciplinares proporcionais à gravidade do caso, inclusive advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuízo das sanções civis e penais previstas na legislação brasileira (Lei nº 10.886/2004, Lei nº 13.146/2015, CLT e Código Penal).

A Incorporadora Ferreira Pinto reafirma seu compromisso em construir e manter um ambiente onde todos os colaboradores se sintam seguros, respeitados e valorizados, garantindo que o respeito à dignidade humana seja um valor inegociável da nossa cultura organizacional.

4.3 COMBATE AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

DEVEMOS

- Promover um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio moral ou sexual.
- Realizar treinamentos periódicos e obrigatórios sobre prevenção, identificação e combate ao assédio moral e sexual para todos os colaboradores e líderes.
- Estabelecer e divulgar canais de denúncia confidenciais, independentes e acessíveis, com garantia de sigilo e proteção ao denunciante.
- Investigar de forma imparcial, célere e sigilosa toda denúncia de assédio, garantindo o direito ao contraditório e à ampla defesa.

NÃO DEVEMOS

- Praticar, permitir, tolerar ou omitir qualquer ato de assédio moral ou sexual, seja verbal, físico, gestual, eletrônico ou psicológico.
- Usar cargo, hierarquia ou poder para constranger, humilhar, intimidar ou obter vantagem de natureza sexual.
- Fazer piadas, comentários, brincadeiras, apelidos ou insinuações de caráter sexual ou degradante.
- Expor, divulgar ou compartilhar conteúdo ofensivo de caráter sexual sem consentimento.
- Retaliar, ameaçar ou prejudicar profissionalmente quem denuncia ou testemunha casos de assédio.
- Ignorar sinais ou denúncias de assédio.
- Manter em sigilo ou arquivar denúncias sem investigação formal e documentada.

4.4 RECURSOS DA INCORPORADORA

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de cuidar e tratar com zelo os recursos fornecidos pela Construtora e Incorporadora Ferreira Pinto (IFP), incluindo os financeiros, materiais, intelectuais, mobiliário, equipamentos e infraestrutura. Por isso, é dever de cada um manter o seu espaço de trabalho em boas condições e utilizar com atenção os recursos destinados ao desempenho das suas atividades.

Nas obras, a IFP disponibiliza uma série de recursos para garantir a execução eficiente das atividades e a qualidade nos resultados. A Incorporadora fornece equipamentos e ferramentas de alta performance, como maquinário pesado, ferramentas manuais e dispositivos tecnológicos adequados para cada etapa. Esses recursos são essenciais para assegurar produtividade, segurança e qualidade em todas as fases da construção.

Além disso, a IFP disponibiliza materiais de construção de qualidade, com certificados de conformidade, além de realizar um controle rigoroso de estoque e distribuição eficiente para minimizar desperdícios e garantir o cronograma da obra. Programas de treinamento e capacitação contínua também são oferecidos aos colaboradores do setor de obras, com foco em segurança, boas práticas de construção, uso de novas tecnologias e sustentabilidade.

No que diz respeito ao uso de dispositivos eletrônicos, muitos dos nossos profissionais utilizam notebooks e smartphones fornecidos pela empresa. Como o contato com as partes interessadas ocorre por diversos meios, incluindo aplicativos de comunicação como o WhatsApp, é fundamental que esses dispositivos sejam utilizados com responsabilidade. Para garantir a segurança da informação e prevenir eventuais condutas impróprias, como o uso indevido de dados confidenciais, todos os dispositivos fornecidos devem ser devidamente cuidados para evitar o acesso a sites que comprometam a segurança dos dados internos.

A IFP também disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), que são fornecidos a todos os trabalhadores, e a segurança no ambiente de trabalho é uma prioridade, com todos os colaboradores sendo orientados a seguir os protocolos de segurança. Além disso, o apoio logístico e administrativo garante que os materiais sejam transportados adequadamente e que os processos administrativos, como contratos e pagamentos, sejam devidamente controlados.

Esses recursos visam otimizar a execução das obras da IFP, assegurando a entrega de empreendimentos no prazo, com qualidade e conformidade. A IFP acredita que investir em recursos adequados é fundamental para a sustentabilidade e o crescimento do setor, além de garantir a satisfação de todos os stakeholders envolvidos.

4.4 RECURSOS DA INCORPORADORA

DEVEMOS

- Cuidar das instalações e dos recursos disponibilizados pela Incorporadora, mantendo o ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Garantir a conservação dos equipamentos, o uso consciente dos materiais para evitar desperdícios e a adoção de práticas que respeitem os princípios da sustentabilidade;
- Utilizar os recursos eletrônicos, incluindo e-mails, internet e redes sociais corporativas, com responsabilidade, tanto no exercício das atividades profissionais como nas instalações da empresa ou em trabalho remoto, se for o caso;
- Prezar pela imagem da IFP, ciente que a utilização dos recursos da empresa, para contato com terceiros, refletem o comportamento da Incorporadora Ferreira Pinto, e não do profissional enquanto indivíduo.

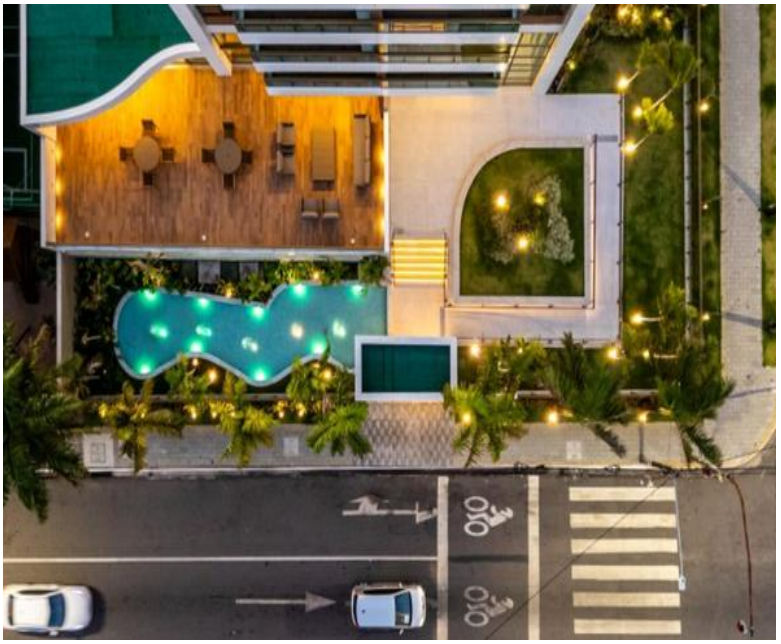
NÃO DEVEMOS

- Utilizar as instalações, equipamentos, materiais ou quaisquer recursos da Incorporadora Ferreira Pinto de forma inadequada, negligente ou para fins pessoais não autorizados;
- Danificar, descuidar, retirar ou permitir o uso indevido de equipamentos, mobiliários, ferramentas, sistemas ou materiais da empresa, bem como provocar desperdício de recursos físicos, financeiros ou naturais;
- Utilizar recursos corporativos para práticas que possam gerar riscos à segurança da informação, incluindo o compartilhamento indevido de acessos, senhas, dados internos ou informações estratégicas;
- Utilizar linguagem informal e violenta por meio dos recursos e imagem da IFP.

5 COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL

A responsabilidade social e ambiental é um compromisso essencial para qualquer empresa que busca atuar de maneira ética, sustentável e com um impacto positivo na sociedade. Para a Incorporadora Ferreira Pinto (IFP), adotar práticas que promovam a sustentabilidade e envolvam a empresa em causas sociais é fundamental para o seu crescimento, além de contribuir para o bem-estar da comunidade e o equilíbrio ambiental.

A sustentabilidade não se resume apenas à preservação ambiental, mas envolve também a forma como os negócios impactam as pessoas e as comunidades ao redor. Ao adotar práticas sustentáveis, a IFP demonstra um compromisso com a preservação dos recursos naturais, a redução de impactos ambientais negativos e a construção de um futuro mais responsável. Essa abordagem não só minimiza riscos ambientais, mas também cria valor de longo prazo para a empresa, garantindo que suas operações sejam viáveis e alinhadas com as necessidades da sociedade.





Além disso, a responsabilidade social é igualmente crucial. Empresas que se envolvem em causas sociais demonstram que têm consciência do seu papel na comunidade e que estão dispostas a investir em iniciativas que promovam o bem-estar coletivo. Isso não só fortalece a reputação da IFP, mas também cria um ambiente de trabalho mais inclusivo e engajado, onde os colaboradores se sentem parte de algo maior, contribuindo para causas que realmente importam.

O envolvimento com causas sociais pode ser feito de diversas maneiras, como apoiando projetos educacionais, de saúde ou de inclusão social. Colaboradores que compartilham dos mesmos valores têm a oportunidade de se engajar ativamente nessas ações, seja por meio de voluntariado, doações ou apoio a projetos institucionais. Esse engajamento não só beneficia a sociedade, mas também fortalece a cultura organizacional da IFP, promovendo um ambiente mais colaborativo e solidário.

5 COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL

DEVEMOS

- Adotar práticas de consumo consciente e reduzir o desperdício de recursos.
- Promover a inclusão e apoiar projetos sociais voltados para a educação e saúde.
- Incentivar o voluntariado entre os colaboradores, apoiando causas sociais relevantes.
- Buscar a eficiência energética e o uso sustentável de recursos naturais.
- Trabalhar com fornecedores e parceiros que também compartilhem de práticas sustentáveis.

NÃO DEVEMOS

- Ignorar os impactos ambientais de nossas atividades e práticas operacionais.
- Utilizar recursos naturais de maneira irresponsável ou sem planejamento adequado.
- Promover ou apoiar projetos que não estejam alinhados com os valores éticos da empresa.
- Desconsiderar a importância de envolvimento com a comunidade e a sociedade.
- Não incentivar a participação dos colaboradores em ações de responsabilidade social.

6 RELACIONAMENTO EXTERNO E ATUAÇÃO NO MERCADO

A IFP conduz suas relações externas e sua atuação no mercado com ética, transparência e responsabilidade, pautando suas decisões pelo respeito à legislação, aos compromissos assumidos e às pessoas e instituições com as quais se relaciona. Todas as interações externas devem refletir integridade, profissionalismo e zelo pela reputação da empresa, contribuindo para relações de confiança e para a sustentabilidade do negócio.

6.1 CLIENTES

A Incorporadora Ferreira Pinto mantém relacionamento com seus clientes baseado na ética, transparência e respeito, assegurando comunicação adequada, informações claras e cumprimento integral dos compromissos assumidos. Todas as interações com clientes devem observar a legislação aplicável, os contratos firmados e os padrões de qualidade definidos pela empresa, desde a negociação até o pós-venda.

DEVEMOS

- Atuar com transparência, respeito e ética em todas as interações com clientes;
- Fornecer informações claras, verdadeiras e completas sobre produtos, serviços, prazos e condições;
- Cumprir integralmente os compromissos assumidos e os contratos firmados;

NÃO DEVEMOS

- Omitir, distorcer ou minimizar informações relevantes ao cliente;
- Ignorar, retardar ou tratar de forma inadequada reclamações e solicitações;
- Adotar práticas comerciais abusivas, enganosas ou em desacordo com a legislação;

SAC – Serviço de Atendimento ao Cliente

+55 (81) 3322-7812

sac@ifp.com.br

Rua Padre Carapuceiro, 733, sl. 1302
Empresarial Center I - Boa Viagem. Recife, PE
Cep: 51020-280

Além do cumprimento das regras acima, a IFP valoriza atitudes que promovam uma experiência positiva ao cliente, como a escuta ativa, a cordialidade no atendimento, a clareza na comunicação e o tratamento adequado das manifestações recebidas. A atenção às necessidades do cliente e o aprendizado a partir de suas percepções contribuem para o aperfeiçoamento contínuo dos serviços e para o fortalecimento da confiança na marca.

6.2 FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO

A IFP incentiva parcerias baseadas na confiança, na comunicação clara e no cumprimento de obrigações, valorizando fornecedores e prestadores que atuem com integridade, qualidade e responsabilidade. A cooperação ética e o alinhamento de expectativas contribuem para a eficiência dos processos, a mitigação de riscos e a sustentabilidade das relações comerciais.

DEVEMOS

- Selecionar e contratar fornecedores e prestadores com base em critérios técnicos, objetivos e transparentes;
- Manter relacionamento profissional, ético e respeitoso em todas as interações;
- Exigir conformidade legal, trabalhista, ambiental e de segurança aplicável às atividades;

NÃO DEVEMOS

- Favorecer fornecedores ou prestadores por interesse pessoal ou conflito de interesses;
- Solicitar, oferecer ou aceitar vantagens indevidas, benefícios ou tratamentos diferenciados;
- Manter relações comerciais que contrariem a legislação, este Código ou os valores da IFP;



Fornecedores e prestadores de serviço desempenham papel essencial na cadeia de valor da IFP, influenciando diretamente a qualidade dos empreendimentos, o cumprimento de prazos e a percepção da marca. Por essa razão, a conduta adotada por esses parceiros deve estar alinhada aos princípios éticos, legais e institucionais da empresa, sendo responsabilidade da IFP zelar por relações comerciais íntegras e coerentes com seus valores.

6.3 CORRETORES E PARCEIROS COMERCIAIS

Incentivamos relações comerciais responsáveis, com comunicação clara, alinhamento de expectativas e respeito às regras estabelecidas. O acompanhamento da atuação dos corretores e parceiros contribui para a consistência das informações, a mitigação de riscos e a proteção da reputação institucional.

DEVEMOS

- Atuar com corretores e parceiros comerciais de forma ética, profissional e transparente;
- Garantir que informações comerciais, contratuais e institucionais sejam transmitidas de forma clara, verdadeira e alinhada às diretrizes da empresa;
- Estabelecer relações comerciais baseadas em critérios objetivos e respeito mútuo e conformidade com a legislação e este Código;

NÃO DEVEMOS

- Permitir ou tolerar práticas comerciais enganosas, abusivas ou que induzam clientes a erro;
- Autorizar promessas, garantias ou condições não aprovadas ou não formalizadas pela IFP;
- Manter parcerias com corretores ou parceiros que adotem condutas ilegais, antiéticas ou incompatíveis com os valores da empresa;





Corretores e parceiros comerciais atuam como representantes da IFP perante o mercado e os clientes. Por esse motivo, sua conduta impacta diretamente a confiança, a credibilidade e a imagem da empresa, sendo fundamental que suas ações estejam alinhadas aos princípios éticos, às diretrizes institucionais e às boas práticas comerciais adotadas pela organização.

6.4 CONCORRENTES

A IFP orienta seus colaboradores a manter postura profissional e responsável nas interações com o mercado, evitando qualquer conduta que possa comprometer a integridade da concorrência. A atuação ética fortalece o ambiente de negócios, preserva a reputação da empresa e assegura relações comerciais sustentáveis.

DEVEMOS

- Atuar no mercado de forma ética, íntegra e em conformidade com a legislação concorrencial;
- Respeitar os princípios da livre concorrência e da lealdade comercial;
- Competir com base na qualidade, eficiência, inovação e valor dos produtos e serviços da IFP;

NÃO DEVEMOS

- Praticar ou participar de atos que caracterizem concorrência desleal, cartel ou combinação de preços;
- Compartilhar ou obter informações confidenciais, estratégicas ou sensíveis de concorrentes;
- Adotar práticas que violem a legislação antitruste ou prejudiquem a livre concorrência;

A atuação da IFP no mercado imobiliário está fundamentada no respeito às regras da livre concorrência, à legislação vigente e aos princípios da ética empresarial. A empresa acredita que a competição saudável estimula a inovação, a melhoria contínua e a geração de valor sustentável para clientes, parceiros e para a sociedade.

Dessa forma, a IFP repudia qualquer prática que comprometa a integridade do ambiente concorrencial, como acordos indevidos, troca de informações sensíveis ou condutas que possam restringir a livre iniciativa. A postura ética diante dos concorrentes é entendida como parte essencial da responsabilidade institucional da empresa e da preservação de sua reputação no mercado.



6.5 SETOR PÚBLICO, RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS E POLÍTICAS

A IFP orienta que o relacionamento com o setor público seja conduzido de forma institucional, responsável e alinhada às diretrizes internas, preservando a integridade das decisões e a conformidade legal. A atuação correta fortalece a credibilidade da empresa e contribui para relações transparentes com o poder público.

DEVEMOS

- Manter relacionamento ético, transparente e profissional com agentes públicos e órgãos reguladores;
- Cumprir rigorosamente a legislação aplicável, normas regulatórias e exigências legais;
- Cooperar com fiscalizações, auditorias e solicitações de informações realizadas por autoridades competentes;

NÃO DEVEMOS

- Oferecer, prometer, autorizar ou conceder vantagens indevidas, benefícios ou favores a agentes públicos;
- Praticar ou tolerar qualquer forma de corrupção, suborno ou tráfico de influência;
- Utilizar intermediários para realizar atos que contrariem a legislação ou este Código;



O relacionamento da IFP com o setor público deve ser pautado pelo respeito às instituições, pela observância das normas legais e pelo compromisso com a integridade. A empresa repudia qualquer prática que possa comprometer a lisura das relações institucionais, entendendo que a conformidade e a ética são essenciais para a sustentabilidade dos negócios e para a preservação de sua reputação perante a sociedade.

6.6 IMPRENSA E SOCIEDADE

A IFP incentiva uma comunicação transparente e responsável, conduzida de forma institucional e alinhada aos seus valores. O cuidado na divulgação de informações e o respeito à opinião pública contribuem para a construção de relações de confiança e para o fortalecimento da reputação da empresa.

DEVEMOS

- Manter comunicação responsável, ética e alinhada às diretrizes institucionais da IFP;
- Preservar a imagem, a reputação e a credibilidade da empresa em todas as manifestações públicas;
- Garantir que informações divulgadas à imprensa ou à sociedade sejam corretas, claras e consistentes;

NÃO DEVEMOS

- Divulgar informações falsas, imprecisas ou não autorizadas em nome da IFP;
- Manifestar-se publicamente sobre assuntos da empresa sem alinhamento institucional;
- Utilizar canais públicos ou redes sociais de forma que possa prejudicar a imagem ou os interesses da incorporadora;

A forma como a IFP se comunica com a imprensa e com a sociedade reflete diretamente seus valores e sua postura no mercado. Por isso, a empresa entende que a comunicação pública deve ser conduzida com responsabilidade, coerência e respeito, assegurando que suas mensagens estejam alinhadas à estratégia institucional e aos princípios éticos que norteiam sua atuação.

7 DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A promoção da diversidade e da inclusão é um pilar fundamental para a construção de uma cultura organizacional saudável, equitativa e inovadora. Para a Incorporadora Ferreira Pinto, cultivar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado vai além de uma prática ética; é uma estratégia inteligente que enriquece a organização, contribui para o crescimento profissional dos colaboradores e fortalece a competitividade no mercado.



A diversidade é um reflexo das diferentes características e experiências de pessoas, como gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência, religião, entre outros aspectos. Reconhecer e valorizar essas diferenças cria um ambiente mais criativo e produtivo, onde a diversidade de perspectivas contribui para a inovação e solução de problemas de maneira mais eficiente e completa.

Por outro lado, a inclusão garante que essas diferenças não sejam apenas reconhecidas, mas respeitadas e valorizadas. Isso significa criar uma cultura onde todos os colaboradores, independentemente de suas características pessoais, se sintam igualmente pertencentes, respeitados e com oportunidades de crescimento. A inclusão é o processo de integrar ativamente todos, criando um ambiente em que todos têm voz e espaço para contribuir.

Adotar uma cultura de diversidade e inclusão não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma maneira de melhorar a performance organizacional. Empresas que promovem a diversidade tendem a ter equipes mais motivadas, satisfeitas e engajadas, o que se traduz em maior produtividade e melhor qualidade nos resultados.

Além disso, a diversidade e inclusão impactam positivamente a reputação da empresa, tanto interna quanto externamente. Empresas que se destacam por suas práticas inclusivas atraem e retêm talentos diversos, demonstram um compromisso com a responsabilidade social e conquistam a confiança de seus clientes, parceiros e demais stakeholders.

7 DIVERSIDADE E INCLUSÃO

DEVEMOS

- Promover ativamente a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, deficiência, origem, religião ou qualquer outra característica pessoal.
- Estabelecer e aplicar políticas e práticas inclusivas em todos os processos de gestão de pessoas.
- Incentivar o diálogo, a troca de experiências e o respeito entre pessoas de diferentes origens, culturas, religiões e orientações sexuais.
- Manter canais de comunicação confidenciais, seguros e acessíveis para denúncias e sugestões.
- Adotar medidas afirmativas, quando necessário, para corrigir desigualdades históricas e promover a equidade real.
- Celebrar a diversidade como fonte de inovação, criatividade e enriquecimento organizacional.

NÃO DEVEMOS

- Praticar, permitir, tolerar ou ignorar qualquer ato de discriminação, preconceito, assédio ou intimidação relacionado a raça, gênero, orientação sexual, deficiência, origem ou religião.
- Tomar ou influenciar decisões de contratação, promoção, remuneração, avaliação de desempenho ou desligamento com base em estereótipos.
- Fazer comentários, piadas, apelidos, brincadeiras ou qualquer manifestação de caráter discriminatório.
- Excluir, marginalizar ou tratar de forma diferente qualquer colaborador em razão de suas características pessoais.
- Retaliar, de qualquer forma, contra quem denuncia ou testemunha condutas discriminatórias.
- Ignorar solicitações de acomodações razoáveis ou de acessibilidade.

8 TRANSPARÊNCIA E POSTURA

A transparência e a postura são dois pilares essenciais para garantir a integridade das operações de qualquer organização, especialmente para uma empresa consolidada como a Incorporadora Ferreira Pinto. Na IFP, a transparência não se limita à divulgação pública de informações, mas também se reflete no comportamento diário de cada colaborador, na maneira como as decisões são tomadas e na comunicação interna.

A transparência envolve ser claro e honesto sobre as ações da empresa, garantindo que todas as partes interessadas tenham acesso à informação necessária para tomar decisões informadas. Para a IFP, ser transparente significa compartilhar não apenas os sucessos, mas também os desafios e dificuldades, permitindo que todos possam trabalhar juntos para superar obstáculos e melhorar os processos.

Já a prestação de contas é a prática de responsabilizar-se pelas ações e resultados da empresa. Isso significa que a IFP, seus gestores e colaboradores são responsáveis por suas ações e decisões, devendo fornecer explicações claras e justificativas quando solicitado. A prestação de contas também está diretamente ligada à gestão financeira e ao cumprimento das metas estabelecidas, o que assegura que a empresa está operando de acordo com as melhores práticas e dentro dos parâmetros éticos.

Esses dois conceitos são fundamentais para a manutenção da confiança dentro da organização, especialmente em um setor altamente competitivo como o da construção civil. A transparência permite que todos os membros da IFP, desde a alta gestão até os colaboradores de linha de frente, entendam como suas ações impactam a empresa como um todo. Já a prestação de contas cria um ambiente onde as expectativas são claras, e todos os envolvidos sabem exatamente qual é o seu papel e quais são os resultados esperados.

A transparência e a prestação de contas também têm um impacto direto nas relações com os clientes, fornecedores, investidores e outros stakeholders. Empresas que operam de forma transparente e estão dispostas a prestar contas de suas ações transmitem confiança e comprometimento com a ética, tornando-se mais atraentes para parcerias e oportunidades de negócios.

8.1 TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

DEVEMOS

- Garantir que todas as informações relevantes sobre a operação da empresa sejam acessíveis e claras para os stakeholders internos e externos.
- Promover a comunicação aberta entre líderes e colaboradores, permitindo que todos estejam alinhados e cientes dos objetivos e dos desafios da empresa.
- Fornecer explicações claras sobre decisões e resultados financeiros da empresa, mantendo sempre um alto nível de honestidade.
- Estabelecer canais de comunicação eficazes para que os colaboradores possam esclarecer dúvidas e fazer sugestões sobre os processos da empresa.
- Realizar auditorias internas e externas regularmente, garantindo que as operações estejam em conformidade com as normas e que todos os relatórios financeiros sejam precisos e claros.

NÃO DEVEMOS

- Ocultar informações relevantes sobre o desempenho da empresa ou omitir dados importantes que possam afetar a tomada de decisão.
- Falhar em fornecer explicações claras sobre decisões ou resultados financeiros, gerando incertezas ou desconfiança.
- Ignorar as dificuldades e desafios enfrentados pela empresa, negligenciando a transparência sobre os obstáculos a serem superados.
- Permitir a falta de responsabilidade pelos resultados das ações ou decisões da empresa.
- Negligenciar a implementação de sistemas de controle e monitoramento que garantam a transparência e a prestação de contas em todas as áreas.

8.2 POSTURA ANTICORRUPÇÃO E FRAUDES

A Incorporadora Ferreira Pinto repudia veementemente qualquer ato de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro ou conduta antiética. Manter a mais alta integridade nos negócios é condição essencial para a sustentabilidade da empresa e para a confiança de colaboradores, clientes, fornecedores, investidores e sociedade.

1. Princípios e Compromissos

- Tolerância zero a qualquer forma de corrupção, suborno (ativo ou passivo), fraude, cartel, superfaturamento ou favorecimento indevido.
- Transparência total em todas as etapas: aquisição de terrenos, licenças, contratação de fornecedores, execução de obras e entrega de empreendimentos.
- Proteção ao denunciante: nenhuma retaliação a quem reporta irregularidades de boa-fé

.

2. Soluções e Controles Específicos do Setor

A IFP adota as seguintes medidas para prevenção e detecção:

- Fornecer dados e relatórios que reflitam a real situação financeira e operacional da incorporadora de forma fidedigna e tempestiva, garantindo que todas as partes envolvidas tenham informações claras para tomar decisões rápidas.

- Garantir que todas as informações apresentadas a sócios, investidores e órgãos reguladores sejam verificáveis e baseadas em evidências documentais, oferecendo maior confiança e evitando questionamentos sobre a veracidade dos dados.

- Basear as decisões em critérios técnicos, financeiros e éticos sólidos, documentando as premissas para garantir que todo o processo decisório possa ser auditado e revisado sempre que necessário.

- Colaborar plenamente com auditorias internas e externas, fornecendo livre acesso a documentos e processos, facilitando a transparência e a conformidade com as normas e regulamentações exigidas.

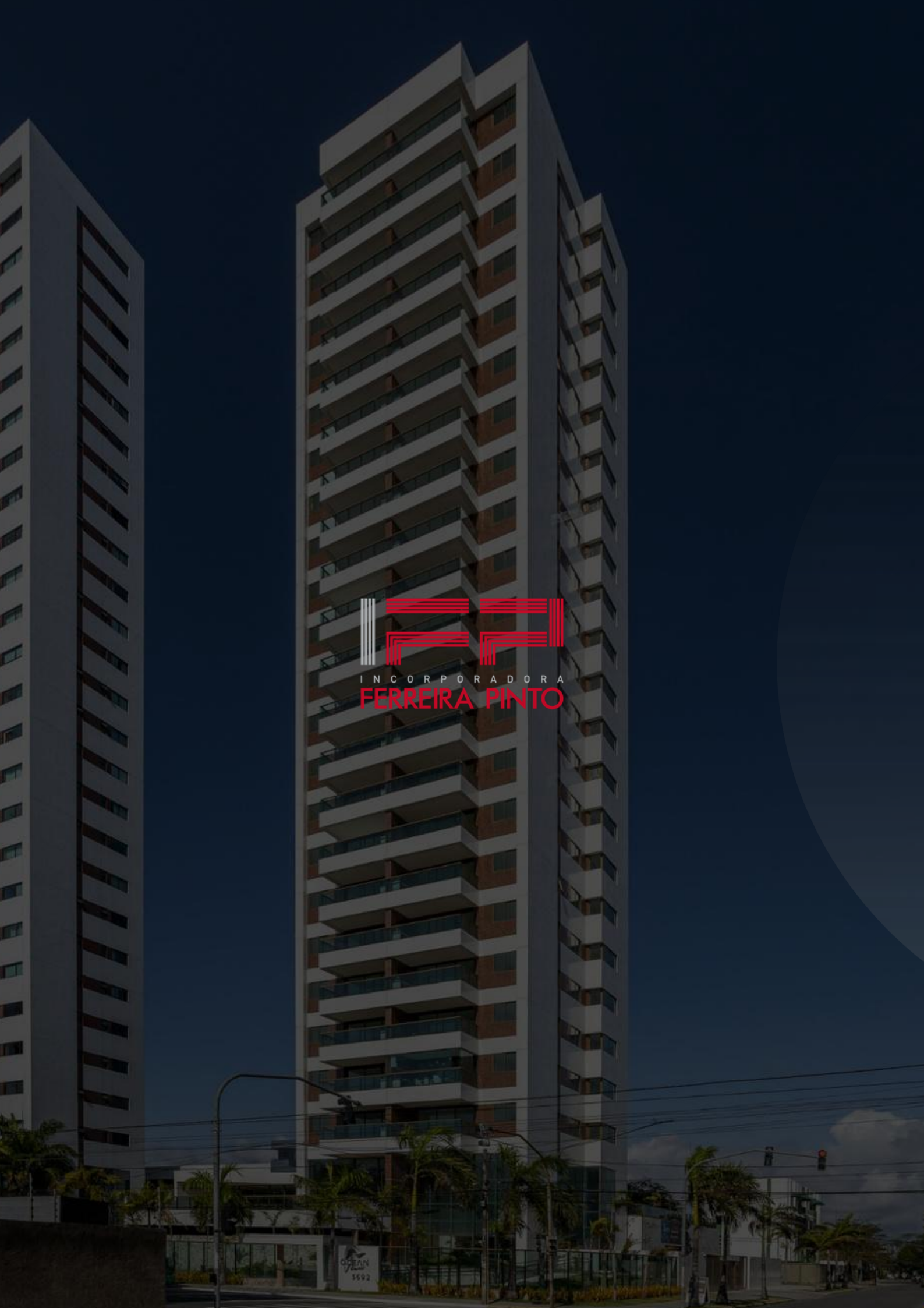
8.2 POSTURA ANTICORRUPÇÃO E FRAUDES

DEVEMOS

- Realizar treinamentos anuais sobre prevenção à corrupção, identificação de fraudes e conduta ética para todos os colaboradores e líderes.
- Fomentar uma cultura de integridade através de campanhas internas periódicas, reforçando a importância da transparência, honestidade e responsabilidade em todas as etapas dos projetos.

NÃO DEVEMOS

- Ignorar a transparência nas negociações com fornecedores e parceiros;
- Desconsiderar a importância da ética em todas as etapas do projeto, desde a concepção até a execução das obras;
- Não documentar e auditar de forma rigorosa todas as transações financeiras e contratuais;
- Minimizar ou ignorar as denúncias de irregularidades feitas por colaboradores ou parceiros;
- Fazer acordos verbais com fornecedores ou parceiros sem formalizar em contrato escrito;
- Ignorar a importância de monitoramento contínuo e feedback constante sobre os processos internos.


INCORPORADORA
FERREIRA PINTO