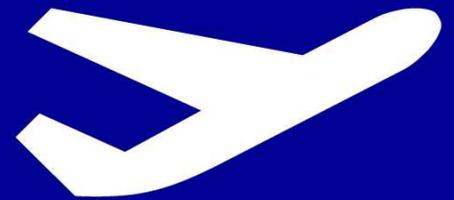
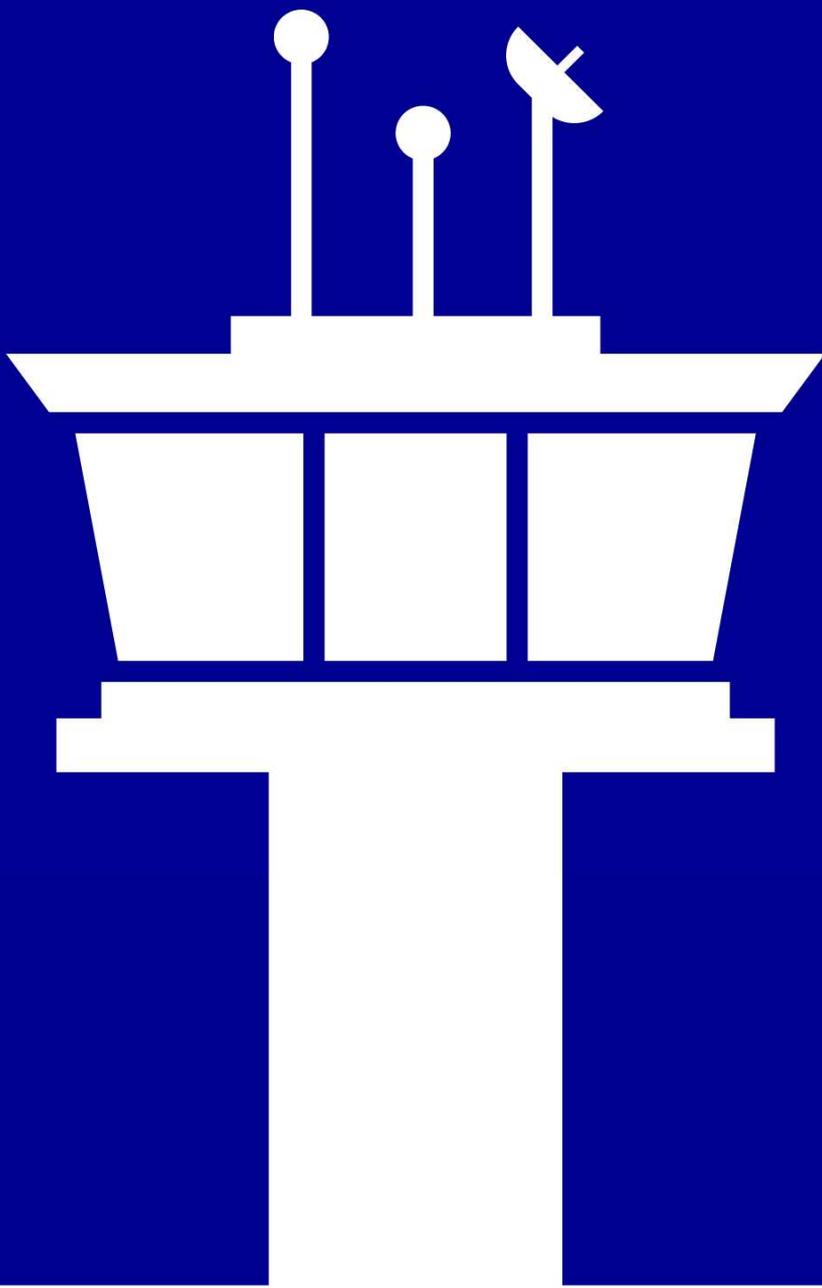


Código de
Conduta

SUMÁRIO

1	PRINCÍPIOS NOS NEGÓCIOS	5
1.1	LEGALIDADE	5
1.2	NEUTRALIDADE POLÍTICA	6
1.3	ÉTICA EMPRESARIAL	6
1.3.1	Canal de Ética	6
1.3.2	Conflitos de interesses	7
1.3.3	Prevenção contra a corrupção	8
1.3.4	Brindes, presentes e hospitalidades	9
1.3.5	Leis Antitruste e da Livre Concorrência	9
1.3.6	Doações e Patrocínios	9
1.3.7	Proibição de Negociação Privilegiada	10
1.3.8	Proibição de Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo	11
1.3.9	Redes Sociais	11
1.4	DADOS PESSOAIS	12
1.5	INFORMAÇÕES E SEGREDOS COMERCIAIS	12
2	DIREITOS HUMANOS	14
2.1	LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	14
2.2	SOBRE O TRABALHO INFANTIL E O TRABALHO FORÇADO	14
2.3	DIVERSIDADE	14
3	DIRETRIZES RELACIONADAS AO AMBIENTE INTERNO	17
3.1	RELAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO	17
3.2	VESTUÁRIO	17
3.3	SAÚDE OCUPACIONAL	18
3.4	SEGURANÇA DO TRABALHO	18
3.5	MEIO AMBIENTE	19
3.6	CONSUMO DE ÁLCOOL E DROGAS	20
3.7	USO DE RECURSOS DA EMPRESA	20
3.8	SISTEMAS CORPORATIVOS E OUTROS RECURSOS DE INFORMÁTICA	20
3.9	UTILIZAÇÃO DA CREDENCIAL AEROPORTUÁRIA	20
4	CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA	23
4.1	RESPONSABILIDADES E PENALIDADES	23



Prezados Colaboradores,

A Fraport Brasil, como gestora dos aeroportos de Fortaleza (FOR) e Porto Alegre (POA) tem a responsabilidade de operar seus negócios de maneira eficiente e em conformidade com todas as regulamentações aplicáveis. Somos protagonistas em um amplo ecossistema de negócios e contribuimos diretamente para ampliar a conectividade e promover o desenvolvimento econômico das regiões onde atuamos. A relevância de nossa atuação nos coloca em posição de destaque, gerando alta expectativa de nossos clientes e parceiros, principalmente em relação à eficiência, qualidade e credibilidade.

Para atendermos e superarmos essas expectativas, é crucial que nossas ações sejam guiadas por um documento claro e essencial para todos: o Código de Conduta.

O Código de Conduta é uma ferramenta essencial para mantermos os altos padrões de ética, transparência e respeito que norteiam nossas atividades. Ele não apenas define as normas de comportamento que devemos seguir, mas também reflete o nosso compromisso com os valores que são fundamentais para o sucesso e credibilidade da Fraport Brasil: confiabilidade, confiança, compromisso, competência, transparência e coragem.

Entendemos que o ambiente dinâmico e desafiador no qual operamos pode, por vezes, colocar-nos em situações complexas. No entanto, nossa postura sempre será a de agir com transparência e probidade, assegurando que nossas decisões e ações sejam baseadas em princípios sólidos e em respeito mútuo.

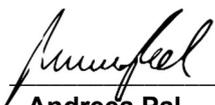
Nosso compromisso com a integridade é um reflexo direto do respeito que temos por nossos parceiros de negócio, colaboradores e clientes. Por isso, reforçamos a importância de que cada um de nós siga os preceitos do Código de Conduta, não apenas como uma obrigação, mas como uma escolha consciente de manter a excelência que é marca registrada da nossa empresa.

A atuação de todos é crucial para que possamos construir um ambiente corporativo em que possamos atuar com responsabilidade e com respeito às normas que nos regem. O cumprimento das diretrizes do Código de Conduta é um compromisso contínuo, que devemos zelar no cotidiano de nossas ações.

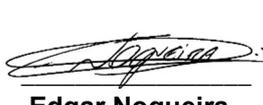
Estamos certos de que, com a colaboração de todos, continuaremos a crescer e a manter a confiança de nossos parceiros e clientes, consolidando a reputação da Fraport Brasil como um exemplo de excelência no setor aeroportuário.

Atenciosamente,

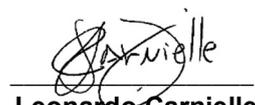



Andreea Pal
CEO Fraport Brasil




Edgar Nogueira
COO Fraport Brasil




Leonardo Carnielle
CCCO Fraport Brasil

SOBRE ESTE DOCUMENTO

A Fraport Brasil, na qualidade de subsidiária da Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, trabalha continuamente para otimizar processos, produtos e serviços, atenta aos seus funcionários, clientes, acionistas, ao ambiente e à sociedade, ao mesmo tempo que se prepara para responder aos desafios futuros, tão logo se manifestem.

Isso aumenta o valor da Empresa a longo prazo, o que beneficia os funcionários, demais partes interessadas e serve para expressar o alinhamento cada vez mais sustentável das operações de negócio.

Tudo o que faz, todos os dias, é baseado nos valores centrais de confiabilidade, confiança, comprometimento, competência, abertura e coragem.

Também está empenhada em defender os princípios do Pacto Global das Nações Unidas, nas áreas de direitos humanos, normas trabalhistas, proteção ambiental e combate à corrupção.

Da mesma forma, orienta-se pelas principais normas trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelas convenções das Nações Unidas e pelas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, bem como por todas as leis e regulamentos em vigor nos países em que Fraport AG opera.

1 PRINCÍPIOS NOS NEGÓCIOS

1.1 LEGALIDADE

Em cada Estado onde operar, a Fraport Brasil seguirá as leis e os regulamentos locais. Nas situações em que a lei for omissa, aplicará seus próprios padrões, baseados em sua cultura e valores corporativos.

Em caso de conflito entre a lei vigente no país e os princípios contidos no Código de Conduta da Fraport Brasil, prevalecerá a lei.

1.2 NEUTRALIDADE POLÍTICA

A Fraport Brasil opta pela neutralidade no que diz respeito a partidos e candidatos políticos. O nome e os recursos da Companhia não poderão ser utilizados para promover os interesses de partidos ou de candidatos políticos.

1.3 ÉTICA EMPRESARIAL

A Fraport Brasil está comprometida com altos padrões éticos na condução de seus negócios. Dessa forma, a Empresa não admite a prática da corrupção por parte de seus funcionários e observa esse princípio no seu relacionamento com todos os demais públicos. Assim sendo, a Fraport Brasil não poderá oferecer aos clientes, potenciais clientes, governantes, funcionários públicos ou quaisquer representantes de tais entidades recompensa ou vantagens pela violação das leis aplicáveis. Essas atitudes são absolutamente inaceitáveis e não devem ocorrer nem mesmo de forma indireta.

Os funcionários não devem, em hipótese alguma, colocar em risco a imagem e os negócios da Fraport Brasil no mundo em função de comportamentos não éticos. Também não são permitidos patrocínios a eventos ou atividades da Fraport Brasil sem a prévia aprovação do C-Level. Da mesma forma, não é permitido que um funcionário solicite ou aceite patrocínio de fornecedores para qualquer atividade de seu interesse particular, uma vez que isso poderá afetar a relação profissional. Do mesmo modo, deverão todos, ainda, pautar as suas ações nos primados da lealdade, da honestidade, do respeito, da responsabilidade e da cautela.

1.3.1 Canal de Ética

O Comitê de Ética é formado pelos responsáveis das áreas de RH e Auditoria Interna. Além disso, em casos complexos o Comitê conta com a participação da CEO.

O Canal de Ética pode ser acionado por todos os funcionários e demais públicos, interno e externo, que queiram registrar reclamações, denúncias, dúvidas ou sugestões relacionadas à ética, à fraude ou qualquer forma de desvio de conduta envolvendo a Empresa.

Os funcionários e demais públicos podem contatar o Canal de Ética por meio do site <https://contatoseguro.com.br/fracport> bem como por meio de ligação no telefone 0800 601 6928.

Em nenhum dos casos é possível identificar a pessoa que enviou o registro, a menos que ela queira ser identificada. Sua identidade é totalmente preservada, ou seja, o que é analisado é a questão apresentada, não a pessoa que a apresenta.

O direito ao anonimato, no entanto, não deve ser motivo para a apresentação de denúncias falsas, cujo propósito maior não seja a legítima preservação da ética. Isso desviaria a atenção do Comitê de Ética das questões que são verdadeiramente importantes, caracterizando-se como mau uso desse canal.

Assuntos que não são escopo do Canal de Ética:

- Dúvidas ou reclamações sobre os serviços de limpeza e manutenção;
- Metas e resultados do Programa de Avaliação de Resultados;
- Jornada de trabalho, horas extras, benefícios e problemas com sua gestão.

Situações como as apresentadas devem ser discutidas diretamente com a gestão imediata do funcionário ou com a área encarregada pelo serviço em questão.

1.3.2 Conflitos de interesses

Não serão tolerados conflitos de interesses que possam ou pareçam influenciar os funcionários na sua tomada de decisão ou no desempenho de suas funções na Fraport Brasil.

As seguintes situações caracterizam conflitos de interesses:

- Uso de informações confidenciais em atividades de cunho particular;
- Uso de cargo, recursos, informações ou o nome da Fraport Brasil para a obtenção de vantagem pessoal;
- Atuação em atividade paralela que afete o seu desempenho ou configure concorrência com alguma atividade da Empresa;
- Atividade profissional ou participação societária em empresas fornecedoras ou de cessionários em aeroportos localizados no Brasil;

- Contratação de fornecedor, funcionário ou cliente para um serviço particular e essa relação o impede de tomar decisões imparciais na condição de profissional da Empresa.

Caso ocorra qualquer uma das situações de Conflito de Interesses o colaborador deverá obrigatoriamente comunicar formalmente, por escrito, seu superior imediato para que este possa comunicar o Diretor de Compliance para tomarem as adequadas medidas para reduzir qualquer risco envolvido. Todo este processo será formalizado com as decisões tomadas quando aplicáveis.

Para evitar situações de conflito de interesses, é PROIBIDO haver subordinação laboral entre parentes de qualquer grau (esposo, filhos, cunhados, primos etc.), bem como entre funcionários com relacionamento afetivo. Havendo essa situação, um dos dois funcionários deverá ser realocado em outro departamento, mediante vagas disponíveis. Não existindo a possibilidade de realocação, poderá haver desligamento de um dos funcionários.

Os funcionários também devem evitar relacionamentos afetivos ou grau de parentesco com fornecedores e clientes, inclusive se sua posição conferir poder de influência em transações comerciais ou permitir acesso às informações privilegiadas. É responsabilidade do funcionário comunicar casos desta natureza (sejam eles novos ou já existentes) ao seu gestor imediato e à área de Auditoria Interna.

Caso o funcionário possua participação em outras empresas ou outra atividade profissional, deverá obrigatoriamente informar seu gestor imediato antes de assumir o cargo para análise de conflito de interesse em conjunto com o Diretor de Finanças & *Compliance*. Em caso de dúvidas sobre a existência de conflitos, o mesmo será deliberado pelo C-Level.

1.3.3 Prevenção contra a corrupção

A legislação brasileira aplicável à corrupção deve necessariamente ser observada, em especial a Lei 12.846/2013 e o Decreto 8.420/2015. No relacionamento com os usuários, fornecedores e prestadores de serviço, assim como com as instituições, órgãos governamentais e funcionários públicos em geral, os interesses da Fraport Brasil e os interesses pessoais de seus funcionários devem ser mantidos estritamente separados por ambos os lados.

São consideradas inaceitáveis quaisquer práticas que envolvam favorecimento, concessão ou promessa (de forma direta ou indireta) de vantagens pessoais, não importando a sua natureza, para autoridades ou servidores de qualquer instância do setor público, que constituam prática ilegal de acordo com a legislação vigente.

Todas as ações institucionais relacionadas às autoridades, políticos e funcionários públicos, tais como: oferta de brindes e cortesias, convite para participação em eventos da Fraport Brasil, convite para visitas ao sítio aeroportuário, solicitações de audiências etc. devem ser autorizadas previamente pelo C-Level.

1.3.4 Brindes, presentes e hospitalidades

Como diretriz geral, estão previamente aprovados **apenas** os brindes institucionais sem valor comercial (tais como materiais de escritório, agenda, caneta, calendário, boné, livro etc.) Esse tipo de item pode ser recebido e, portanto, pode permanecer com o funcionário. Para qualquer outra situação envolvendo o recebimento ou concessão desses itens a [Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades](#) deverá ser consultada.

1.3.5 Leis Antitruste e da Livre Concorrência

A Fraport Brasil respeita os princípios da concorrência leal com outras empresas que operam no mercado. Espera que seus funcionários e prestadores de serviços observem todas as leis antitruste nacionais e internacionais aplicáveis, bem como as leis contra a concorrência desleal, sempre que aplicáveis ao escopo de suas responsabilidades específicas. Não são admitidos acordos, entendimentos ou atividades que afetem os preços ou condições, o loteamento de territórios de vendas ou clientes, ou obstrução à concorrência livre, aberta de forma inadmissível. Também são proibidos os acordos e entendimentos entre clientes e fornecedores com a intenção de restringir a liberdade dos parceiros contratuais, no que diz respeito à fixação de preços e demais condições

1.3.6 Doações e Patrocínios

Como um parceiro confiável para nossa comunidade, promovemos cultura, educação, esportes e consciência ecológica e social.

Para isso, levamos em consideração os seguintes princípios:

- Usamos doações e patrocínios apenas para fins compatíveis com os princípios de integridade, visando evitar, até mesmo, que se cogite a possibilidade de influência indevida por parte de outrem;
- Doações e patrocínios são concedidos com base em transparência e critérios claros definidos pela Direção da Fraport.

1.3.7 Proibição de Negociação Privilegiada

Uma condição para o funcionamento eficiente dos mercados de capitais é que todas as pessoas que negociem no mercado de capitais tenham as mesmas informações. Nenhuma pessoa deve ganhar uma vantagem à custa de outros, por ter obtido informação privilegiada sobre o público em geral que lhe permite fazer previsões sobre a evolução do preço das ações e outros títulos.

Como uma empresa listada na Bolsa de Frankfurt, as proibições e obrigações do Regulamento de Abuso de Mercado Europeu aplicam-se à Fraport e suas subsidiárias, seus órgãos executivos e funcionários e até terceiros externos podem estar sujeitos as obrigações e restrições na negociação de ações e outros valores mobiliários devido à sua relação com a Fraport.

Informações privilegiadas são informações que:

- Não são de conhecimento público;
- São precisas;
- Ser relacionam direta ou indiretamente com um emissor (por exemplo, Fraport AG) ou um instrumento financeiro (por exemplo, a ação da Fraport AG);
- Se fossem públicas, seriam suscetíveis de ter um efeito significativo sobre o preço do ativo financeiro.

É proibido usar informações privilegiadas para adquirir ou vender, direta ou indiretamente, para por conta própria ou alheia, ações e outros títulos que as informações privilegiadas se relacionam.

Por uma questão de princípio, as informações privilegiadas também devem ser tratadas confidencialmente dentro da empresa. Pode ser divulgado apenas se houver uma razão específica e verificável, ou seja, se a divulgação é necessária no curso regular de emprego e desempenho da respectiva tarefa do funcionário.

1.3.8 Proibição de Lavagem de Dinheiro e Financiamento de Terrorismo

A Fraport apoia a luta dos Estados contra a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo e observa as sanções econômicas nacionais e internacionais.

As seguintes medidas, quando aplicáveis, devem ser implementadas neste contexto:

- Realizamos verificações de identidade dos parceiros de negócios, baseadas em risco. É nosso objetivo manter relações comerciais apenas com parceiros de boa reputação que agem com integridade e cujos recursos operacionais se originam de transações comerciais legítimas;
- Se houver suspeitas de lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo, informamos a área de Compliance imediatamente. Fraport relata casos suspeitos para as autoridades competentes;
- Para reduzir a lavagem de dinheiro e outros riscos de Compliance, as transações em dinheiro devem ser reduzidas ao mínimo;
- Observamos sanções juridicamente aplicáveis.

1.3.9 Redes Sociais

Na comunicação com os nossos clientes, colaboradores e público em geral, utilizamos as redes sociais mídias como Facebook, LinkedIn, Instagram e comunicação interna.

Também nos tratamos de forma justa e positiva no espaço digital. Ao fazê-lo, temos que lembrar que qualquer publicação na Internet não pode simplesmente ser retirada.

É PROIBIDO fazer postagens que em nome da Fraport que possam:

- Discriminar ou insultar outras pessoas;
- Reproduzir conteúdo inconstitucional ou inflamatório;
- Prejudicar nossa reputação e a de nossos funcionários;
- Pôr em perigo o clima de paz dentro do Grupo.

Além disso, não são permitidas contribuições que façam uso indevido da propriedade intelectual de outros ou publicar dados ou informações confidenciais ou internas.

1.4 DADOS PESSOAIS

O tratamento de todo e quaisquer dados pessoais é permitido desde que realizado nos termos da Lei Nº 13.709/2018 (LGPD) e observado no disposto nas políticas internas específicas da Fraport sobre o tema.

A Fraport cumpre os requisitos legais e protege os dados pessoais dos funcionários, clientes, fornecedores e outras pessoas relacionadas. “Dados pessoais” significa qualquer informação que possa identificar uma pessoa natural.

Todo funcionário deve:

- Tratar todo e quaisquer dados pessoais com o qual tenha contato, de forma escrita ou verbal, de maneira responsável e apenas divulgar esses dados aos colegas na medida do necessário para o desempenho das suas atividades;
- Abster-se de coletar ou processar dados pessoais sem necessidade e, em caso de dúvida, procure aconselhamento sobre proteção de dados pessoais com o Líder de Proteção Dados - LPD de sua respectiva área e/ou junto ao DPO da Fraport;
- Informar o LPD de sua área ou diretamente ao DPO da Fraport imediatamente, caso tenha conhecimento do vazamento de qualquer dado pessoal e/ou seu uso indevido, seja em desacordo com a LGPD ou com as políticas internas da Fraport.

1.5 INFORMAÇÕES E SEGREDOS COMERCIAIS

A informação determina o nosso sucesso e o sucesso dos nossos clientes. Por esta razão, a proteção da integridade dos dados, a disponibilidade dos dados e a confidencialidade das informações são objetivos vitais.

A Fraport fornece confidencialidade legítima em negócios e garante a proteção de segredos comerciais contra coleta, uso e divulgação não autorizadas.

Os funcionários devem manter sigilo sobre assuntos cuja obrigação de confidencialidade é fornecida por regulamentos legais ou ordenada pela Fraport; isto também se aplica após o término do vínculo empregatício.



2 DIREITOS HUMANOS

2.1 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Respeita-se o direito fundamental à liberdade de associação, o direito de negociação coletiva, a fim de estabelecer as condições gerais do trabalho dentro do grupo.

A Fraport Brasil oferece aos organismos autorizados representantes dos trabalhadores uma colaboração aberta e confiante, buscando garantir uma troca justa de interesses.

A Fraport assume o compromisso de cumprir com todas as negociações acordadas com as entidades representantes dos funcionários, bem como toda a Legislação Trabalhista vigente no Brasil.

2.2 SOBRE O TRABALHO INFANTIL E O TRABALHO FORÇADO

A Fraport Brasil rejeita todas as formas de trabalho forçado e de trabalho infantil. A idade mínima permitida para o emprego não deve ser inferior àquela que, pela lei, é obrigatória à frequência escolar e jamais poderá ser inferior a 16 anos (ou 14 anos, na medida permitida pela legislação nacional, em conformidade com a Convenção ° 138 da OIT. No Brasil, por exemplo, menores de idade podem trabalhar como aprendizes a partir dos 14 anos). Pessoas com idade inferior a 18 anos não devem trabalhar à noite, nem serem expostas a qualquer situação perigosa ou não segura, ou a todas as situações que possam afetar adversamente a saúde.

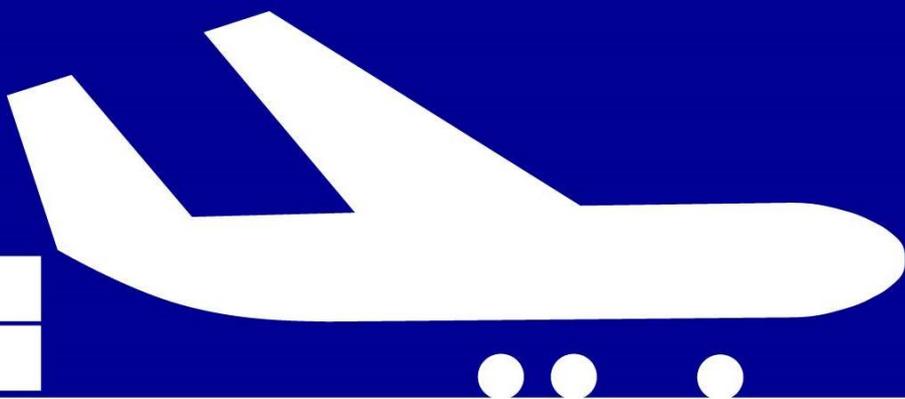
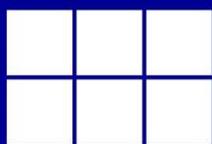
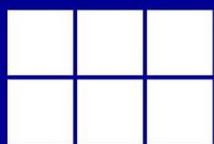
A Empresa está empenhada em garantir que os direitos de crianças e adolescentes sejam respeitados. Não tolera nenhuma forma de exploração de crianças ou adolescentes. Assegura-se que as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), normas e regulamentos internacionais para a proteção de crianças e funcionários adolescentes sejam cumpridas.

2.3 DIVERSIDADE

Na qualidade de Empresa com um alinhamento internacional, a Fraport Brasil promove a diversidade em sua equipe, agindo de acordo com o princípio da igualdade e rejeitando todas as formas de discriminação.

Proíbe todas as formas de discriminação, exclusão ou tratamento preferencial, particularmente com base em:

- Origem étnica, nacional e/ou social;
- Raça e cor da pele;
- Gênero;
- Idade;
- Religião, credo, e/ou visão de mundo;
- Atividades políticas;
- Filiação em uma organização de trabalhadores;
- Deficiência;
- Orientação sexual.



3 DIRETRIZES RELACIONADAS AO AMBIENTE INTERNO

3.1 RELAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO

Para que a relação de trabalho seja harmoniosa e agradável, todos os funcionários devem:

- Tratar os colegas, terceiros, subordinados e lideranças com cortesia e respeito;
- Exercitar sempre o feedback construtivo em todos os níveis;
- Respeitar o espaço dos colegas em áreas compartilhadas, adequando o volume de voz e usando vocabulário e assuntos condizentes com o ambiente corporativo;
- Manter o ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Ter sempre atitudes positivas, colaborando para a solução de problemas e conflitos;
- Promover a diversidade, praticando a inclusão;
- Manter sempre uma postura ética que possa ser exemplo de conduta;
- Respeitar e disseminar os princípios da Fraport Brasil: Qualidade, Segurança e Respeito ao Meio Ambiente;
- Trabalhar com energia, paixão e respeito pelas pessoas.

3.2 VESTUÁRIO

Algumas regras básicas devem ser observadas pelo funcionário ao se apresentar publicamente, quer seja diante dos colegas de trabalho ou perante clientes, autoridades e outros públicos com os quais a Fraport Brasil se relaciona:

- Os funcionários que trabalham em áreas operacionais devem vestir os uniformes concedidos pela Empresa, conforme as necessidades do processo e as normas de segurança;
- Os funcionários que trabalham em áreas administrativas devem usar vestimentas condizentes com o ambiente empresarial. Então não devem ser usadas vestimentas que possam afetar a imagem profissional e a segurança do funcionário ou que sejam incompatíveis com o ambiente de negócios;
- Quando o funcionário estiver em atividade externa, representando a Fraport Brasil, deverá usar vestimentas formais;

- Às sextas-feiras é possível utilizar um estilo casual. Empregados que usam uniformes devem utilizá-los rigorosamente conforme requerido na política de uniformes, reforçando que não há estilo casual para uniformizados.

3.3 SAÚDE OCUPACIONAL

A Fraport Brasil possui uma área de Saúde Ocupacional focada na prevenção de doenças ocupacionais e no bem-estar do trabalhador. Por isso, além dos exames periódicos obrigatórios por lei pela NR 07 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) para obtenção do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), a Fraport Brasil pode realizar outros de caráter preventivo. Assim, ao ser convocado, o funcionário deverá comparecer na data e horários definidos.

Outros procedimentos que devem ser observados:

- O funcionário deverá obrigatoriamente informar ao seu superior imediato e ao RH sobre ausências por motivo de saúde e apresentar atestado médico referente ao período do afastamento;
- O funcionário deverá procurar o RH quando for necessário afastamento superior a 15 (quinze) dias;
- O funcionário que ficar afastado por 15 (quinze) dias ou mais, após a liberação do INSS, somente poderá retornar às suas atividades mediante a obtenção do atestado médico emitido pelo médico do trabalho do serviço médico da Empresa;
- No período em que estiver afastado, o funcionário deverá dedicar-se ao seu tratamento, não devendo exercer qualquer atividade contrária à orientação médica, uma vez que tal conduta poderá prejudicar, agravar ou retardar a sua recuperação.

Cabe a cada funcionário estar permanentemente atento às orientações e determinações da área de Saúde Ocupacional da Empresa, especialmente em situações de risco ou de alertas em caso de problemas de saúde pública local.

3.4 SEGURANÇA DO TRABALHO

A Fraport Brasil possui um amplo programa de Segurança do Trabalho, visando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como a higiene e a ergonomia

no ambiente de trabalho, de forma a proporcionar um local de trabalho seguro e saudável.

São deveres de todos os funcionários:

- Utilizar obrigatoriamente os equipamentos de segurança (EPIs), conforme indicado pelos profissionais de Segurança do Trabalho;
- Informar ao superior imediato ou à área de Segurança do Trabalho qualquer situação que possa colocar em risco a segurança das pessoas e prejudicar o bom andamento das atividades;
- Informar imediatamente à área de Segurança do Trabalho caso sofra (ou presencie) algum acidente no trabalho ou no trajeto, bem como seguir as orientações deste departamento;
- Zelar pela sua própria segurança, em especial no ambiente de trabalho, e das pessoas à sua volta, sejam colegas de trabalho ou passageiros.

3.5 MEIO AMBIENTE

O Grupo Fraport possui uma política ambiental global e compromete-se a adotar uma abordagem sustentável, atenciosa e cuidadosa dos recursos naturais e do meio ambiente. É nosso objetivo minimizar os impactos negativos de nossas atividades nas pessoas e no meio Ambiente. A redução do ruído e a proteção do clima desempenham um papel especial nisso.

A nossa política ambiental assenta, entre outros, nos seguintes princípios:

- Estamos comprometidos em conduzir nossas atividades comerciais de forma ambientalmente amigável. Nós nos esforçamos para proteger o meio ambiente e garantir segurança e condições de trabalho saudáveis para nossos funcionários;
- Incentivamos nossos funcionários a usar os recursos naturais com responsabilidade;
- Trabalhamos para o desenvolvimento e disseminação de tecnologias amigáveis, aplicando critérios ecológicos na seleção de produtos e serviços;
- Como parte de nossa responsabilidade, nos esforçamos para limitar as emissões de gases relevantes para o clima e poluentes atmosféricos a um mínimo inevitável.

3.6 CONSUMO DE ÁLCOOL E DROGAS

O consumo de álcool e drogas é estritamente proibido durante o horário de trabalho, seja dentro ou fora das instalações da Empresa. Os funcionários que desempenham atividade ARSO (Atividade de Risco à Segurança Operacional na Aviação Civil) devem atender às exigências do programa PPSP (Programa de Prevenção do Risco associado ao uso indevido de Substâncias Psicoativas) implantado pela Fraport Brasil com base no RBAC 120.

3.7 USO DE RECURSOS DA EMPRESA

A Fraport Brasil disponibiliza diversos recursos para que seus funcionários possam desempenhar as atividades da melhor maneira possível. É obrigação de todos utilizá-los de forma racional e somente para atividades profissionais relacionadas à Empresa.

3.8 SISTEMAS CORPORATIVOS E OUTROS RECURSOS DE INFORMÁTICA

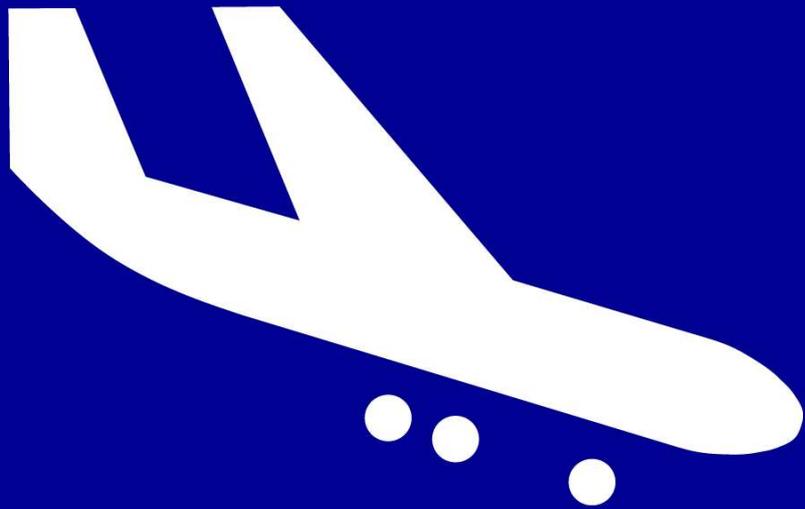
O funcionário deve utilizar os sistemas corporativos e outros recursos de informática apenas para atividades profissionais, sempre respeitando os interesses e valores da Fraport Brasil e assegurando-se de que informações confidenciais e sensíveis sejam protegidas contra o acesso não autorizado. Da mesma forma, o funcionário é totalmente responsável por suas senhas pessoais de acesso aos sistemas, respondendo direta e pessoalmente por todas as ações que venham a ocorrer em consequência da utilização delas.

3.9 UTILIZAÇÃO DA CREDENCIAL AEROPORTUÁRIA

A Fraport Brasil, na condição de Operador de Aeródromo, concede credenciais aeroportuárias para os seus funcionários, de acordo com a necessidade decorrente de cada atividade. Os funcionários, por sua vez, devem comprometer-se a utilizar essas credenciais exclusivamente para as suas atividades de trabalho. As áreas restritas não devem ser acessadas para fins particulares.

Todos os funcionários são pessoalmente responsáveis pelo uso adequado de suas credenciais aeroportuárias. O uso indevido pode resultar no recolhimento da credencial. Ressalta-se que as credenciais são de uso exclusivo e não devem, sob nenhuma

circunstância, ser emprestadas, compartilhadas ou transferidas a terceiros, sejam eles colegas de trabalho, visitantes ou outras pessoas.



4 CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

4.1 RESPONSABILIDADES E PENALIDADES

Como o ambiente de negócios é bastante dinâmico, poderão surgir situações que não estejam descritas neste Código de Conduta. Nesse caso, os questionamentos e sugestões deverão ser encaminhados ao Comitê de Ética, que buscará o posicionamento oficial da Empresa. Quando pertinente, serão elaborados adendos que passarão a fazer parte deste documento. É responsabilidade das lideranças dar o exemplo, agindo de acordo com os princípios definidos neste documento. Ao mesmo tempo, deverão assegurar que todos os funcionários se familiarizem com o conteúdo deste Código e respeitem suas diretrizes. É responsabilidade dos funcionários ler o Código de Conduta, buscar esclarecimentos em caso de dúvida, seguir suas determinações e comunicar às lideranças ou ao Comitê de Ética os comportamentos não condizentes. Violações deste Código ou de quaisquer outros procedimentos, diretrizes ou políticas da Empresa podem resultar em ações disciplinares e legais para todo e qualquer funcionário, independentemente do nível hierárquico, garantido ao envolvido o exercício pleno do contraditório e ampla defesa.

