

## POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI) DOS AEROPORTOS DA VINCI NO BRASIL

### OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e compromissos de diversidade, equidade e inclusão que contribuam com o cumprimento dos princípios éticos, o compromisso cidadão e a garantia de igualdade de oportunidades na execução dos Contrato de Concessão dos Aeroportos VINCI no Brasil de forma a promover a mobilidade positiva nas regiões em que estamos presentes.

### DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

*Manifesto Juntos VINCI*

*Carta de Ética e Comportamentos VINCI*

*Código de Conduta Anticorrupção VINCI*

*Guia VINCI dos Direitos Humanos.*

### PÚBLICO DE INTERESSE

Esta política aplica-se a todas as pessoas que fazem parte dos Aeroportos VINCI no Brasil, incluindo a alta direção, lideranças e demais funcionários, estagiários e jovens aprendizes. Também se aplica a clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, comunidade aeroportuária e comunidades circunvizinhas.

### PRINCÍPIOS NORTEADORES

1. *Respeito e não discriminação*

O respeito é um valor que permite reconhecer, aceitar e apreciar as qualidades e direitos dos indivíduos. Ele é fundamental para a existência de um ambiente saudável, acolhedor e seguro, que iniba práticas de discriminação, bullying e exclusão.

2. *Diversidade e equidade*

A diversidade é a pluralidade dos indivíduos em termos culturais, identitários e de experiência, se refere às pessoas diversas em características e formas de pensar. Já a equidade é a busca por igualdade através de processos e práticas justas que consideram que cada jornada é individual e, por consequência, próprias e exclusivas de cada pessoa.

3. *Inclusão*

A inclusão é o ato de criar e executar continuamente estratégias para acolher e integrar toda e qualquer pessoa, garantindo senso de pertencimento e respeito no ambiente, equidade na construção e desenvolvimento de percursos profissionais sustentáveis, além de relações respeitadas e sustentáveis com clientes, fornecedores e parceiros.

### DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

1. **Ética em todas as relações.** Os preceitos da conduta ética que norteiam as relações e decisões dos nossos Aeroportos estão estabelecidos na Carta de Ética e Comportamentos VINCI e devem ser conhecidos e cumpridos por todos os funcionários, fornecedores, parceiros e clientes.
2. **Agentes de mobilidade positiva.** Aeroporto é um sistema composto por infraestruturas, processos e pessoas que permite que passageiros e cargas passem de um modo de transporte para outro. Para isso, nossa infraestrutura deve ser acessível e inclusiva para passageiros, usuários e comunidade aeroportuária e nossos funcionários devem estar capacitados para atender satisfatoriamente as pessoas que utilizam nossos serviços e espaços.
3. **Agentes de transformação.** Aeroportos promovem desenvolvimento econômico e social através de encurtamento de distâncias, ampliação de conexões, trocas culturais, viabilização de negócios, promoção do turismo e geração direta e indireta de empregos. Buscamos ser referência nos compromissos de DEI como agentes de transformação nas regiões e setores de influência, através do engajamento de comunidades locais, pessoas e instituições.

4. **Liderança Inspiradora.** A liderança deve praticar a escuta ativa e a valorização de ideias diversas, independentemente de relações hierárquicas, contribuindo com um ambiente inovador e de confiança e promovendo segurança psicológica para as equipes. Deve-se liderar pelo exemplo. As lideranças devem se posicionar ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias. Os processos decisórios devem ser baseados exclusivamente em fatores objetivos de forma a minimizar a interferência de vieses inconscientes e preconceitos nas tomadas de decisão.
5. **Igualdade de Oportunidades.** Os processos de gestão de pessoas devem estar baseados nos princípios de equidade e inclusão e devem garantir diversidade na atração, contratação, retenção e desenvolvimento profissional de talentos.
6. **Engajamento, ambiente seguro e receptivo.** Consideramos que a inclusão só é possível quando há respeito a qualquer aspecto de diversidade, seja ela cultural, de origem, de crença, religiosa, de posicionamento político, presença de deficiência, gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. A promoção dos princípios norteadores resulta no engajamento da equipe e stakeholders e em um ambiente seguro e receptivo.

## COMPROMISSOS

1. Publicar e divulgar a Política DEI para todas as pessoas: alta liderança, demais níveis profissionais dos Aeroportos e stakeholders;
2. Formar permanentemente em DEI funcionários e funcionárias dos nossos aeroportos;
3. Combater todo tipo de preconceito e discriminação. Não admitir qualquer incitamento à discriminação ou bullying, em razão de raça, cor da pele, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, idade, identidade de gênero, classe social, crenças, religiosidade, posicionamento político, características físicas e deficiências;
4. Prover um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e acessível, no qual as pessoas são acolhidas e orientadas para convivência saudável com colegas, clientes, fornecedores e demais stakeholders;
5. Elaborar, implantar e manter um Canal de Ética como o canal oficial para comunicação segura e sigilosa, que pode ser usado anônima ou confidencialmente, disponível para qualquer pessoa, interna ou externa às Concessionárias do Aeroporto de Salvador e dos Aeroportos da Amazônia, que quiser reportar preocupações ou denunciar situações que violem os princípios de nosso Código de Conduta ou a legislação vigente.
6. Incluir os princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão e as diretrizes estratégicas em todos os processos aplicáveis dos Aeroportos: Gestão de Pessoas, Comunicação, Relacionamentos com Parceiros, Contratação de Serviços e Fornecedores, Atendimento ao Público etc.;
7. Buscar igualdade de oportunidades e representatividade nos processos de atração, seleção e retenção de talentos;
8. Elaborar, implantar e manter plano de cargos e salários com critérios objetivos para especificação e progressão salarial, e avaliação de desempenho para processos de promoção e bonificação, impedindo favorecimentos parciais e decisões baseadas em vieses inconscientes.
9. Estabelecer iniciativas que ampliem a oportunidade para grupos sub representados em nosso quadro funcional, por meio de políticas intencionais e redução de vieses inconscientes e critérios excludentes nos processos seletivos e promocionais;
10. Usar o poder de influência dos aeroportos na cadeia produtiva, *trade* turístico e outros fóruns de participação institucional.
11. Conceber e implantar infraestruturas acessíveis para passageiros, clientes, fornecedores e funcionários que facilitem a mobilidade das pessoas em nossos Aeroportos.
12. Promover, sempre que possível, eventos para visibilidade do tema, bem como momentos para discussões acerca de Diversidade, Equidade e Inclusão.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política deverá ser revisada periodicamente a cada 1 (um) ano ou sob demanda e submetida à aprovação da Alta Direção.