

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	

Aruba Airport Authority N.V. su Codigo di Conducta– *Briyando cu nos Balornan*

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	2 of 17

Tabla di Contenido

1. Introduccion	3	Articulo 5.1 Fraude y Corupcion.....	10
<i>Articulo 1.1 Proposito y Vision.....</i>	3	Articulo 5.2 Raportahe.....	10
<i>Articulo 1.2 Codigo di Conducta.....</i>	3	6. Proceso di Raporta	11
<i>Articulo 1.3 Na ken e codigo di conducta ta aplicabel.....</i>	4	<i>Articulo 6.1 Alcance y proposito.....</i>	11
2. Conducta na Trabou	5	<i>Articulo 6.2 Confidencialidad.....</i>	11
<i>Articulo 2.1 Mantene na Ley.....</i>	5	<i>Articulo 6.3 Canalnan di Raporta.....</i>	11
<i>Articulo 2.2 Respet pa e Individuo.....</i>	5	<i>Articulo 6.4 SpeakUp Website</i>	11
<i>Articulo 2.3 Droga y Alcohol.....</i>	5	<i>Articulo 6.5 Procedimento di Raporta.....</i>	11
<i>Articulo 2.4 Comunicacion Habri y Honesto.....</i>	5	<i>Articulo 6.6 Represaya.....</i>	12
<i>Articulo 2.5 Ambiente, Salud y Seguridad.....</i>	5	<i>Articulo 6.7 Cumplimento.....</i>	13
<i>Articulo 2.6 Establece e Tono Corecto na top.....</i>	6	<i>Articulo 6.8 Procedimento Alternativo di Raporta.....</i>	13
<i>Articulo 2.7 Uso di Recursonan di Compania pa e proposito destina.....</i>	6	<i>Articulo 6.9 Raport Externo.....</i>	13
<i>Articulo 2.8 Confidencialidad y medio (di comunicacion).....</i>	6	<i>Articulo 6.10 AAA “Counselor”</i>	13
<i>Articulo 2.9 Fiha Midinan y Raporta Resultado cu Exactitud.....</i>	6	7. Kico nos ta spera di bo?	14
3. Relacion cu partidonan externo.....	7	Appendix 1: Con bo por raporta y serka ken?.....	15
<i>Articulo 3.1 Partidonan Externo.....</i>	7	Appendix 2: Kico ta pasa cu bo raport?.....	16
<i>Articulo 3.2 Evita Conflicto di Interes.....</i>	7		
<i>Articulo 3.3 Conducta/Permiti Competencia Husto</i>	7		
<i>Articulo 3.4 Regalo, Gratificacion y Fabornan Comercial</i>	8		
4. Raporta di iregularidadnan.....	9		
<i>Articulo 4.1 Iregularidadnan.....</i>	9		
<i>Articulo 4.2 Procedimento.....</i>	9		
5. Fraude y Corupcion.....	10		

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	3 of 17

1. Introduccion

Articulo 1.1 Proposito y Vision

Aeropuerto di Aruba su proposito ta pa facilita un cadena di servicio aereo, un variacion di servicio comercial y experiencianan placentero di aeropuerto a traves di operacion y facilidad sostenibel, solido y confiabel pa tur usuario di aeropuerto. Nos ta haci esaki den colaboracion estrecho cu tur partnernan di aeropuerto y accionistanan clave.

Nos vision ta pa bira un di e Aeropuertonan mas Sostenibel, Sigur y prepara pa Futuro di e region di America Latino y Caribe, proveyendo un lugha di trabao di confiansa, instalacionnan di aeropuerto moderno y excelente servicio na cliente cu ta refleha hospitalidad Arubano, contribuyendo na un futuro prospero pa Aruba.

Articulo 1.2 Codigo di Conducta

E exito di nos negoshi ta dependiente di e confiansa cu nos ta obtene di nos colega-, clientenan y hopi accionista. Cada empleado, y nan accion, desde e Director Ehecutivo (CEO) te na e mas recien contrata, ta representa e cultura y balornan di nos organisacion. Nos ta haya credibilidad door di cumpli cu nos compromisonan, demostrando honestidad y integridad y logrando metanan di e compania solamente a traves di conducta honorabel.

AAA su Codigo di Conducta mester tambe ta e base di e cultura di nos compania, den cual confiansa, integridad y respet ta componentenan clave.

Nos Balornan Fundamental:



Sostenibilidad Un empleado cu ta promove bida y bienestar saludabel, ta incorpora practica sostenibel den nan propio estilo di bida y/of na trabou y ta comparti interes den contribui na comunidad siguiendo e 17 Metanan di Desaroyo Sostenibel di Nacionnan Uni.



Honestidad Un empleado cu semper ta demostra honestidad, ta directo, por admiti eror, siña di nan y traha pa mehora esakinan.



Integridad Un empleado integro ta confiabel, ta actua conforme balor-, y procedimentonan di compania, ta lidera door di ehempel, ta confiabel y ta tuma responsabilidad pa su propio actonnan.



Agil Un empleado cu ta flexibel, ta adapta rapidamente y ta responde efectivamente riba demanda pa cambio y ta provee solucion di beneficio rapido pa resolve desafio.



Compromiso Un empleado cu tin un compromiso emocional, ta sumamente involvi y ta entusiasma cu nan trabou y di nan lugha di trabou; cu ta stimula prestacion y ta haci maximo esfuerzo, innovacion y ta move e organisacion bay dilanti.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	4 of 17

Manera cualkier procedimiento of polisa di Compania, AAA su Codigo di Conducta por ta efectivo solamente si tur Empleado y partner di AAA ta para tras di e principionan. Comportamento of actividad no etico of deshonesto cometi pa cualkier persona den e team di AAA tin un refleho malo riba nos tur.

Bira consciente di, y seguidamente faya pa raporta of haci como si fuera no a mira nada, tambe ta no etico. Nos tin e compromiso di investiga tur incidente raporta di conducta cuestionabel of no etico. Den cada incidente unda ta haya conducta no apropia, e compania lo tuma accion apropia.

Articulo 1.3 Na ken e codigo di conducta ta aplicabel

Nos codigo ta aplicabel pa tur persona den nos compania, riba tur nivel, incluyendo empleadonan, supervisoran, e CEO, team di Liderazgo di AAA (LT), AAA su Hunta di Director di Supervicion (Board of Supervisory Directors) y tur “third parties” di AAA.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamentu	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	5 of 17

2. Conducta na Trabou

Articulo 2.1 Mantene na Ley

AAA su compromiso cu integridad ta cuminsa cu cumpli cu ley, norma y reglanan. Ademas, bo mester tin compredemento di ley y e compania su normanan, procedimento, reglanan y regulacionnan cu ta aplicabel na bo funcion specifico.

Articulo 2.2 Respet pa e Individuo

AAA ta empleador pro empleo igual y tin un compromiso pa provee un luga di trabou cu ta liber di discriminacion y acoso basa riba raza, color, genero, origen nacional, edad, religion, discapacidad, orientacion sexual, identidad di genero, estado civil, of cualkier otro característica protegi pa ley aplicabel. Bo tin derecho di traha den un ambiente respetuoso, liber di cualkier temor di acoso, termento (bullying), abuso, conducta ofensivo of di otro manera no etico. Esaki ta ensera accionnan cu ta ofensivo, menasante, como tambe cualkier forma di acoso sexual.

Articulo 2.3 Droga y Alcohol

Trahando bou influencia di droga of alcohol por crea un menasa di inseguridad y ta afecta bo opinion. P’ese y ta prohibi pa bo traha bou influencia di e substancianan aki.

Pa mas informacion, ta referi na e ‘Controlled Substances & Alcohol Testing Policy & Procedure’ riba AFAS Insite.

Articulo 2.4 Comunicacion Habri y Honesto

Bo mester por sinti bo mes comodo pa respetuosamente bisa loke bo ta pensa, particularmente relaciona cu preocupacionnan of dilemanan etico. Cualkier persona den un rol di supervisor, manager of liderasgo tin un responsabilidad pa crea un ambiente habri y



Tur esakinan por ta ehempel di acoso y no ta tolera na AAA:

- Remarca-, gesto- of contactonan fisico inapropia of desagradabel;
- Exposicion di imagen inapropia of otro material inapropia;
- Comentario of email cu contenido sexual, racial, religioso, of di otro indole;
- Promesa di trato faborabel of menasa di trato desfavorabel basa riba e empleado su respuesta pa / di demanda sexual;
- Uso di celular pa un proposito inapropia, manera transmision of uso di material inapropia.

solidario unda empleado ta sinti nan mes confortabel pa haci cierto tipo di pregunta of discuti dilema.

Articulo 2.5 Ambiente, Salud y Seguridad

AAA ta dedica na crea y mantene un ambiente di trabow saludabel y sigur. Esaki ta encera entre otro adopta normanan, training, y programanan educacional cu ta provee educacion y conscientisacion riba explotacion di mucha, adolescente den cualkier forma (p.e. traficacion di hende, labor sexual, y derecho social).

Si bo observa cualkier riesgo di (medio) ambiente, salud of seguridad bo mester raporta esaki inmediatamente, y AAA mester sigura pa limita e riesgonan aki mas tanto posibel. Pa cualkier

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	6 of 17

asunto di seguridad bo por haci uso di sistema di seguridad voluntario pa raporta riba website di AAA – [Click here](#)

Articulo 2.6 Establece e Tono Corecto na top

Lidera a traves di ehempel ta esencial den crea un cultura unda conducta etico ta ser spera y aprecia, y unda lidernan ta pa atende pregunta of preocupacion etico treci dilanti pa empleado y pa tuma e pasonan apropia pa atende tal asuntonan.

Articulo 2.7 Uso di Recursonan di Compania pa e proposito destina

Recurso di Compania, incluyendo tempo, material, ekipo, y informacion, ta ser provee pa uso di negoshi di compania. Uso di ekipo, material, vehiculo, of cualkier otro propiedad, otro cu pa proposito di negoshi no ta permiti. No ta permiti solicita contribucion of distribui material no relaciona cu trabou durante orario di trabou.

Pa mas informacion, ta referi na e 'IT Security Policy' riba AFAS Insite ([Click here](#)).

Articulo 2.8 Confidencialidad y medio (di comunicacion)

Di importancia integral pa exito di negoshi di AAA ta nos proteccion di informacion confidencial di compania, como tambe informacion no publico confia na nos door di nos colega, cliente y otro partnernan di negoshi. Nos lo no divulga informacion confidencial y no publico sin un proposito di negoshi valido y di autorisacion apropia. Solamente e Media & Communications Specialist of e Chief Revenue Officer ta autorisa pa cordina y traha areglo directamente cu medionan di comunicacion.

Articulo 2.9 Fiha Midinan y Raporta Resultado cu Exactitud

AAA lo sigura cu tur divulgacion haci den raportnan financiero y documento publico ta completo, husto, exacto, na tempo y comprensibel. E obligacion aki ta aplicabel pa tur empleado, incluyendo tur ehecutivo financiero, cu tur responsabilidad pa e preparacion di tal raportnan.

Nos ta crea, retene y deshaci di archivonan di nos compania conforme tur norma y guia di AAA, como tambe tur rekisito normativo regulatorio y legal.

Tur expediente corporativo mester ta verificabel, exacto y completo, y datonan di compania mester bay rapidamente y exacto den nos bukinan/sistemanan di acuerdo cu principionan di contabilidad aplicabel di AAA y di otronan. Nos no mester incorrectamente influencia, manipula o despista ningun auditoria, ni tampoco interfeiri cu ningun auditor externo independiente involvi den auditoria di AAA su buki, archivo, proceso o control interno.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	7 of 17

3. Relacion cu partidonan externo

Articulo 3.1 Partidonan Externo

Partidonan Externo ta significa partidonan cu tin un relacion di negoshi cu AAA, incluyendo cliente, proveedor, contratista, agente y solicitante pa empleo, y publico en general. Partidonan externo por ta un individuo of un compania.

Articulo 3.2 Evita Conflicto di Interes

Nos mester evita cualkier relacion of actividad cu lo por perhudica, of hasta aparenta di perhudica, nos capacidad pa tuma desicionnan obhetivo y husto den ehecucion di nos trabou. Na cierto momento nos por haya nos confronta cu situacionnan unda e desicionnan di negoshi cu nos ta tuma na nomber di AAA por ta den conflicto cu nos interes personal of di famia.

Previo na envolver den cualkier actividad, transaccion of relacion di cual por surgi un conflicto di interes, bo mester busca conseho conforme cu procedimiento describi den Capitulo 6.5.

Articulo 3.3 Conducta/Permiti Competencia Husto

AAA ta dedica na competencia etico y husto. AAA ta evalua producto y servicjonan basa riba nan balor, calidad superior, funcionalidad y preis competitivo. AAA lo tuma desicion independiente pa cu preis y mercadeo y no lo copera of cordina di manera inapropia nos actividadnan cu nos proveedornan.

Pa mas informacion, ta referi na e normanan di 'Tender and Purchasing Procedure' na AFAS Insite ([Click here](#)).

Bo lo no ofrece, busca of acepta pago of gratificacion inapropia en coneccion cu e compra di mercancia of servicio pa, of e benta di su producto of servicjonan, ni tampoco nos lo ta involucra of asisti den

Ehempelnan di Conflicto di Interes:

- Siendo emplea (abo of un miembro di famia cerca) pa, of actuando como un asesor pa un competidor o competidor potencial, proveedor of contratista, sin tene na cuenta e caracter di e empleo, mientras bo ta emplea na AAA;
- Contratando of supervisando miembro di famia, un persona cu ken bo tin un relacion amorso, of otro persona relaciona cu bo estrechamente;
- Sirbiendo como miembro di hunta of directiva di un compania comercial of compania externo, a menos cu e ta aproba pa CEO;
- Siendo propietario of cu un interes substancial den un competidor, proveedor of contratista di AAA;
- Teniendo un interes personal, interes financiero of potencial beneficio den cualkier transaccion di AAA;
- Haciendo negoshi (p.e. pero no limita na order, contract) cu un firma di propiedad of controla pa un empleado di AAA, of su famia directo;
- Aceptando regalo, descuento, favor of servicio di un cliente/potencial cliente, competidor, of proveedor of contratista, a menos cu e ta igualmente disponibel na tur empleado di AAA.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	8 of 17

boycott ilegítimo of evadimento di impuesto structura di cierto cliente.

Articulo 3.4 Regalo, Gratificacion y Fabornan Comercial

Bo mester evita cualkier accion cu ta crea un impresion cu trato favorabel di entidad externo pa AAA a ser busca, ricibi of duna a cambio di fabornan personal di negoshi. Fabornan comercial ta inclui regalo, gratificacion, cuminda no relaciona cu reunion di negoshi, bebida, biahe, descuento, entretenimento of otro beneficio di persona o compania cu ken/cual AAA ta, o por, haci negoshi.

Ofrece regalo na cliente ta un practica hopi comun na Aruba. Proveedor hopi biaha ta manda diferente tipo di regalo, por ehempel biña, mercansia, ticket pa concierto of basket. Tur favor cu ta ricibi of ofreci mester keda comunica usando e procedimiento di raporta menciona den Capitulo 6.5.

Informando proveedor o contratista cu e regalo lo keda registra y/o comparti, ta manda e mensahe cu AAA ta hiba negoshi di un manera husto y transparente y cu e contratista e ora lo sa cu cierto regalo no lo tin un impacto riba e proceso di otorgacion of oferta of licitacion.

🎁 Si e regalo ta:

Di poco balor, p.e. chuculati, duna na fin di año

E ora:

Ta acepta esaki pero ta bisa e proveedor cu lo comparti esaki cu tur colega den bo oficina. Regalo di menor balor manera calendar, pen, buki di anotacion, buki di cita, por wordo acepta den circunstancia unda tal regalo menor ta algo di custumber.

🎁 Si e regalo ta:

Di balor halto, p.e. un holoshi di oro

E ora:

Ta debolbe esaki y ta gradici e proveedor, pero ta bisa cu bo no ta permiti acept'e.

🎁 Si e regalo ta:

Di balor relativamente halto, p.e. un boter di biña, duna na fin di año

E ora:

Gradici e proveedor, pero bisa nan cu lo pone esey den un loteria pa rifa.

🎁 Si e regalo ta:

Manda na bo adres priva

E ora:

Inmediatamente debolbe esaki na e proveedor y informa e proveedor cu e ta un practica inaceptabel pa manda regalo na adres priva di miembro di staff di AAA.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	9 of 17

4. Raporta di iregularidadnan

Articulo 4.1 Iregularidadnan

Bo mester raporta cualkier iregularidad sospechoso. Bou di iregularidad sospechoso ta comprende cualkier sospecho rasonabel encuanto hecho of circunstancia dentro di negoshi di e Compañia cu ta afecta interes publico.

Articulo 4.2 Procedimento

Bo mester raporta internamente iregularidadnan sospechoso na bo superior directo of e proximo superior mas halto. Si esey no ta posibel of deseabel, bo por raporta directamente na e Departamento di Internal Audit, Recurso Humano, Comishon di Integridad of haci uso di e “SpeakUp” website. Bo por semper pidi pa permanece anonimo. E situacion di e proceso den caso di un raport ta describi den Capitulo 6.5 di e norma aki.



Kico ta iregularidadnan?

- Un acto criminal (of e menasa di tal hecho);
- Un violacion di un ley of norma (of e menasa di tal hecho);
- Un peligro pa salud publico of medio ambiente;
- Engaño delibera di entidad publico (of e menasa di tal hecho);
- Un violacion di regla di conducta aplicabel dentro di negoshi;
- Sconde, destrui of manipula deliberadamente informacion concerniente e hechonan aki (of e menasa di tal hecho).

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	10 of 17

5. Fraude y Corupcion

Articulo 5.1 Fraude y Corupcion

AAA tin un norma di cero-tolerancia ora ta trata di fraude y corrupcion. Adicionalmente, ta spera di bo persona di ta actua di manera financieramente transparente.

AAA lo investiga tur incidente di fraude y corrupcion real, intenta of sospecha y/of otro forma di actividad ilegal cometi pa un empleado di AAA, asesor, of trahador temporal, como tambe miembro di hunta (BoSD), accionista, bendedor, contratista, tercera parti, y/of cualkier otro gruponan cu un relacion di negoshi cu AAA, y lo trata di recupera fondo, activo perdi, of cualkier otro beneficio a traves di fraude cometi. E posibel culpabel di fraude lo ta suheto di accion disciplinario y/o legal.

Articulo 5.2 Raportahe

Si bo descubri of ta sospecha actividad fraudulento, bo mester raporta di buena fe e preocupacion tocante fraude real, intenta of sospecha cerca bo superior directo of e proximo superior directo mas halto. Si esey no ta posibel of deseabel, bo por raporta directamente cerca Departamento di Internal Audit, Recurso Humano, Comishon di Integridad of haci uso di e “SpeakUp” website. E situacion di e proceso den caso di un raport ta describi den Capitulo 6.5 di e Norma aki.



Kico ta Fraude?

- Cualkier acto deshonesto of fraudulento diseña pa gaña otronan;
- Malversacion di fondo, documento di balor, reservanan of otro bienes /recursonan;
- Maneho of raportahe inapropia di placa of transaccion financiero;
- Probecho como resultado di conocimiento interno di actividadnan di compania;
- Divulgacion di informacion confidencial y di propiedad di compania na partido(nan) externo;
- Divulga na otro persona actividadnan financiero den cual e compania ta involvi of ta contempla esey;
- Soborno;
- Destruccion, eliminacion, ladronia of uso inapropia di archivo, mueble, instalacion, y ekipo; y/of
- Cualkier iregularidad similar of relaciona.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	11 of 17

6. Proceso di Raporta

Articulo 6.1 Alcance y proposito

E procedimiento interno di raporta aki tin e intencion di raporta cualkier irregularidadnan of irregularidadnan sospecha. Na AAA, nos ta kere cu ta importante cu bo ta sinti bo mes sigur pa papia y pa tene cada un responsabel pa conducta cu (posiblemente) no ta den linea cu legislacion (p.e. fraude), cualkier norma interno o e Codigo di Conducta aki. No cera bo wowo pa (posibel) conducta malo. Discuti esaki y raporta nan.

Articulo 6.2 Confidencialidad

Resultado di investigacion lo no ser divulga o divulga na otronan cu no tin un necesidad legitimo di haya sa. Esaki ta importante pa por evita dña reputacion di e persona sospecha posteriormente pero haya inocente di conducta malo y pa protega AAA di responsabilidad civil potencial.

Articulo 6.3 Canalnan di Raporta

AAA ta provee diferente canal pa expresa un preocupacion. Si bo ta sospecha irregularidad of acto cu ta contrario na e reglanan di conducta, bo mester trece esey na conocimiento di:

- A. Bo Manager of un Manager mas halto
- B. Recurso Human
- C. Manda un E-mail pa Comishon di Integridad na integritycommittee@airportaruba.com
- D. Via e “SpeakUp” Website (cu e posibilidad di raporta anonimamente)
- E. Departamento di Internal Audit

Bo no ta sigur si bo mester raporta? Anto bo tin tambe e opcion di haci uso di e “Counselors”, Manager Directo, Recurso Humano, of Departamento di Internal Audit como un ‘sounding board’ (‘klankbord’).

Encuanto keho personal, obhecion di consenshi of otro obhecion, e raport lo ser trata pa Counselor(nan) of pa departamento di Recurso Humano.

Articulo 6.4 SpeakUp Website

“SpeakUp” ta un website opera pa un Compania Hulandes independiente. Bo por haci uso di e website aki (<https://arubaairportauthority.speakup.report/integrity>) pa raporta cualkier irregularidad.

E “SpeakUp” Website ta duna bo e opcion adicional pa raporta anonimamente. Lo bo haya un number individual di caso cu cual bo por bolbe na e website pa habri feedback cu a ser manda riba bo raport specifico.

Bo por haya mas informacion tocante con e SpeakUp website ta traha riba AFAS Insite of Yammer.

Articulo 6.5 Procedimento di Raporta

Tur raport ricibi a traves di un di e canalnan di raporta menciona den articulo 6.3 lo ser redirigi na email di Comishon di Integridad. Cu e excepcion si esun cu ta raporta ta declara explicitamente cu e no kier pa e Comishon di Integridad ricibi e raport. Anto lo manda esaki pa Departamento di Internal Audit, cu lo sigui e mesun procedimiento di investigacion y raportahe cu e Integrity Committee manera describi aki bou.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	12 of 17

Tur raport ricibi a traves di email di e Comishon di Integridad, ta ser ricibi pa dos funcionario di Internal Audit. E dos funcionarianan di Internal Audit lo evalua y verifica e raport prome cu asigna e raport na, sea e Comishon di Integridad of Departamento di Internal Audit. Si un miembro di e Comishon di Integridad ta suheto di e investigacion, anto e funcionarianan di Internal Audit lo exclui e miembro aki di e raport y e Comishon di Integridad lo reuni sin e miembro aki.

E Comishon di Integridad ta consisti di e siguiente miembronan permanente di AAA:

- Chief Financial Officer
- Director Human Resources
- Internal Audit Executive
- Legal Advisor
- Risk Manager

Den caso cu e miembro permanente ta ausente su reemplasante mester reemplas'e den e Comishon di Integridad.

Despues cu e Comishon di Integridad ricibi un raport, nan lo evalua e raport y determina ki accion lo mester tuma. Si considera necesario, e Comishon di Integridad por pidi informacion adicional di esun cu a raporta. Den caso di un raport anonimo, por obtene informacion adicional di forma anonimo via e "SpeakUp" Website.

Dentro di tres dia di trabou cu a ricibi un raport, e Comishon di Integridad lo manda un confirmacion di a ricibi e raport na e Empleado cu a raporta e Irregularidad Sospechoso. E confirmacion di recepcion mester referi na e raport.

Si mester haci un investigacion riba e raport ricibi, e Comishon di Integridad lo apunta ken lo ta responsabel pa ehecuion di e investigacion.

Dentro di un periodo di ocho siman desde e fecha cu a traha e raport, e Empleado lo ser notifica por escrito pa e Comishon di Integridad encuanto e posicion di CEO riba e Irregularidad raporta. E notificacion mester tambe indica e pasonan tuma, of cu ainda mester tuma, despues di e raport di e Empleado.

Si e posicion aki no por keda comunica dentro di ocho siman, anto e Comishon di Integridad lo informa e Empleado di e hecho ey y duna un indicacion di e periodo dentro di cual ta spera cu por yega na tal posicion.

Comishon di Integridad ta sigura cu cada raport ta keda procesa y maneha di un manera apropia, documenta apropiadamente y, unda ta necesario, e ta keda raporta corectamente na e autoridadnan responsabel. Dentro di e alcance cu ta rasonablemente posibel, e persona cu a raporta ta keda periodicamente informa di e progreso.

Comishon di Integridad ta raporta caso pa caso na CEO, cada tres luna na Audit Committee di Hunta di Supervision (Audit Committee of the Board of Supervisory Directors), y anualmente na e Auditoria externo.

Ta referi na anexo 1 y 2 pa recapitula.

[Articulo 6.6 Represaya](#)

Esnan cu raporta violacion di codigo di conducta lo tin proteccion contra represaya di cualkier empleado asocia cu AAA, irrespecto nan funcion.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	13 of 17

Si bo a raporta, usando tur debido cautela y di buena fe, iregularidad sospechoso di acuerdo cu e provisionnan estableci den e procedimentonan aki, bo lo no sufri ningun efecto negativo riba bo trabou como resultado. Si bo ta haya cu bo posicion legal ta ser perhudica debi na e raport, e empleador mester carga e peso di contradeci tal reclamo.

Bo mester raporta cualkier forma di represaya usando e procedimiento di raporta menciona den Capitulo 6.5.

Articulo 6.7 Cumplimento

Den caso di un aplicacion inexacto y/of inapropia di e procedimiento of Codigo aki, AAA especificamente ta reserva e derecho di implementa e accion/sancionnan corectivo necesario y contra tal empleado segun ta permiti pa ley, of pa contrato colectivo y/of convenio laboral individual.

Articulo 6.8 Procedimento Alternativo di Raporta

Bo por raporta un Iregularidad Sospechoso cerca e Presidente di Hunta di Supervision (the Chair of the Board of Supervisory Directors) solamente y exclusivamente si:

- a. bo no ta di acuerdo cu e conclusionnan di e Comishon di Integridad
- b. bo no a ricibi notificacion di e posicion dentro di e termino rekeri, na cual ta referi den capitulo 6.5
- c. e sospecho ta concerni e CEO.
- d. e sospecho ta concerni un empleado di e departamento di Internal Audit.

E email di e presidente di Hunta di Supervision por wordo pidi serka Departamento di Internal Audit of oficina di CEO.

Articulo 6.9 Raport Externo

Bo por raporta un iregularidad cerca un partido externo (p.e. Polis, Recherche), si:

- a. no a notifica bo di un posicion tuma manera referi den Capitulo 6.8; of
- b. e situacion ta encera un peligro agudo, cu mester raporta inmediatamente pa un motibo urgente y convincente relaciona cu interes publico; of
- c. bo ta rekeri pa ley di traha un raport externo.

Articulo 6.10 AAA "Counselor"

Si bo ta insigur si bo mester raporta un iregularidad, of na ken, anto bo por semper haci uso di e "Counselors" (nan) di AAA. E "Counselors" (nan) ta hunga un rol importante den e normanan encunto conducta indesea dentro di e organizacion. Esaki ta inclui discriminacion, bullying, intimidacion sexual, agresion/violencia, y presion di trabao.

Tur cos cu bo discuti cu un "Counselor" ta confidencial.

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	14 of 17

Pa mas informacion encuanto e “Counselor” por favor referi na e politica na AFAS insite.



Copera completamente. Sigura cu alegacion di mal conducta ta keda referi na e fuente apropia y responde cu prontitud riba cualkier peticion cu bo ricibi como parti di un investigacion di mal conducta dunando informacion completo y exacto.

7. Kico nos ta spera di bo?



Revisa nos Codigo. Consulta nos Codigo frecuentemente den bo trabou. Us’e pa e yuda bo tuma desicion etico.



Actua eticamente. Semper usa bon huicio y cumpli cu ley, nos codigo, y tur nos normanan. Actua semper na interes di AAA. Honra nos compromiso cu integridad halto den tur cos cu bo ta haci. Responde na e preocupacionnan di cliente, colega y proveedor.



Comparti pregunta, preocupacion, y idea. Cualkier momento cu bo tin pregunta o mester conseho, contact bo supervisor of busca guia di otro recurso interno. Tuma accion y raporta sospecho di violacion di ley, nos codigo, y nos normanan. Provee feedback riba areanan di problema y sugeri manera cu nos por mehora.



Kico e “Counselors” (nan) ta haci?

- Provee un respuesta inicial pa empleado cu a keda acosa y cu mester ayudo y conseho;
- Check si un solucion den un ambiente informal ta posible;
- Informa e victima di otro opcion, manera procedimiento di keho;
- Provee guia si e empleado ta desea di hiba e asunto pa e Comishon di Integridad of Manager;
- Provee informacion tocante atende conducta indeseabel;
- Ta conseha y apoya supervisor y management den prevencion di conducta indeseabel.

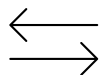
Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamento	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	15 of 17



Sea un 'role model'. Semper pone un bon ehempel pa bo team y demonstra nos balornan a traves di bo palabra y accionnan.



Sea respetuoso. Mantene un actitud respetuoso y colegial cu bo coleganan.



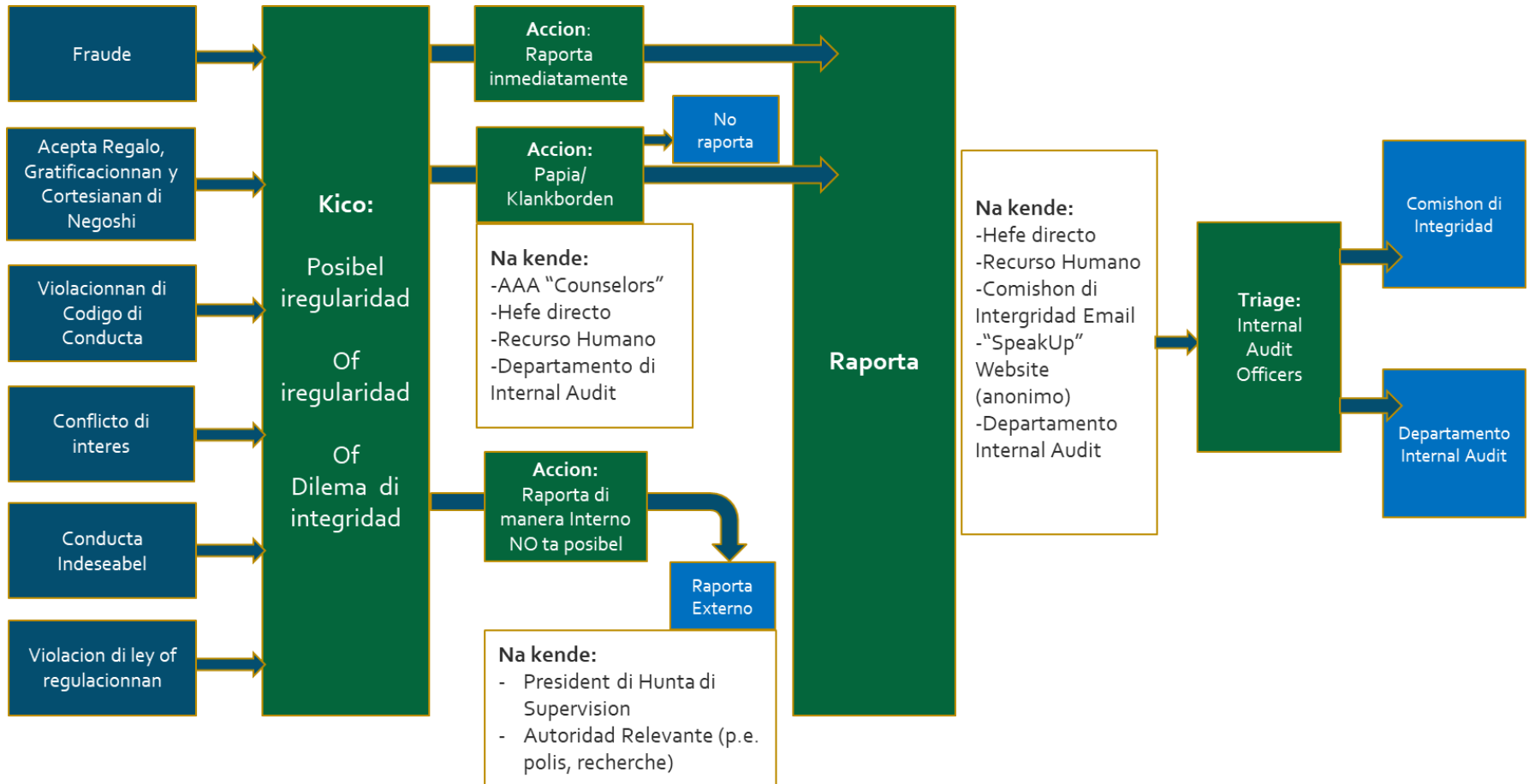
Evita conflicto di interes. Trata otro hende husto y cu integridad, evita conflicto di interes, y hasta e apariencia di algo inapropia.



Papia. Si bo ta sospecha conducta cu ta no etico of ta viola ley, nos Codigo of nos normanan, raporta esey inmediatamente of busca conseho cerca un di e funcionnan menciona den capitulo 6.3.

Appendix 1: Con bo por raporta y serka ken?

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamentu	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	16 of 17



Appendix 2: Kico ta pasa cu bo raport?

Unit:	Human Resources	Date: translation	April 21, 2023
Title:	Code of Conduct in Papiamentu	Effective Date	January October 12, 2022
Section	A-7	Page:	17 of 17

