



# Gedragscode inzake bedrijfsvoering en bedrijfsethiek

## Zo willen Isero en Polvo zaken doen

Versie: 3.0

Eigenaar: CEO Isero

Goedgekeurd door: Bert Bunschoten

Van kracht sinds: 1 December 2016

### Overzicht van documentwijzigingen

Datum	Versie	Wijziging	Auteur
01.12.2016	v 1.0	Gepubliceerd	Tony Broer
1.2021	v 2.0		
2.2021	V 3.0	Polvo toegevoegd	Marja Wagemaker

# Inhoud

<b>1. Onze betrokkenheid .....</b>	<b>1</b>
1.1 Hoe deze gedragscode werkt.....	2
<b>2. Werken bij Isero.....</b>	<b>3</b>
2.1 Eerlijke tewerkstelling.....	3
2.2 Diversiteit.....	3
2.3 Discriminatie en ongewenst gedrag .....	3
2.4 Drugsvrije werkplek.....	3
2.5 Welzijn .....	4
2.6 Veiligheid op het werk .....	4
2.7 Duurzaamheid .....	4
2.8 Informatiebeveiliging .....	4
2.9 De activa van Isero beschermen .....	4
2.10 .....	H
andel met voorkennis.....	4
2.10 Privacy van personeelsgegevens.....	5
2.11 Politieke en religieuze ondersteuning.....	5
2.12 Belangenconflicten voorkomen .....	5
2.13 Onverenigbare externe activiteiten.....	5
<b>3. Goede bedrijfspraktijken en naleving van de handelsregels .....</b>	<b>6</b>
3.1 Omgang met klanten.....	6
3.2 Omgang met leveranciers .....	6
3.3 Gedrag met betrekking tot tussenpersonen, geschenken en vertier .....	6
3.4 Eerlijke concurrentie met concurrenten en anderen .....	7
3.5 Betaling van belastingen .....	7
3.6 Interactie met douane instanties .....	7
<b>4. Open en proactieve communicatie.....</b>	<b>8</b>
<b>5. De gedragscode in de praktijk omzetten .....</b>	<b>8</b>
5.1 Rollen en verantwoordelijkheden .....	8
5.2 Hoe problemen aankaarten.....	8
<b>6. Contact.....</b>	<b>9</b>
<b>7. Andere relevante beleidslijnen van de groep .....</b>	<b>9</b>

# 1. Onze betrokkenheid en waarden

De Grafton Group plc in het algemeen en Grafton Holding Netherlands BV en alle aan haar gelieerde ondernemingen in het bijzonder (waaronder Isero BV en Polvo bv) committeren zich aan het volgen en naleven van de wetten, regels en richtlijnen geldend in de landen waar zij actief is. ('compliance'). Dit geldt voor alle medewerkers (inclusief leidinggevendenden).

Maar ook binnen de wetten kunnen bepaalde gedragingen tot schade voor Grafton leiden. Denk hierbij aan reputatieschade.

Niet al het gedrag is te vangen in regels en wetten. Daarom reikt deze gedragscode inzake bedrijfsvoering en bedrijfsethiek ("gedragscode") dan ook verder dan de wettelijke naleving. Hij weerspiegelt ook Isero's verantwoordelijkheid als marktleider om strenge normen te hanteren op het vlak van ethiek en integriteit.

De gedragscode sluit aan bij onze vijf kernwaarden. Kernwaarden die binnen Grafton gebruikt worden en ook van toepassing zijn op de manier waarop Isero met haar klanten en medewerkers omgaat.



Trustworthy & Responsible



Value our People



Be Brilliant for our Customers



Entrepreneurial and Empowering



Ambitious

- Excellent voor klanten
- Ondernemend en proactief
- Waarderen van onze medewerkers
- Ambitieuus
- Betrouwbaar en verantwoordelijk

- Be brilliant for customers
- Entrepreneurial And Empowering
- Value for people
- Ambitious
- Trustworthy And Responsible

## 1.1 Hoe deze gedragscode werkt

Deze gedragscode geldt voor iedere medewerker van Grafton/ Isero en Polvo en vormt de grondslag waarop wij onze activiteiten bouwen. Alle medewerkers moeten zich houden aan deze gedragscode en aan de specifieke complianceprogramma's die overeenkomstig deze gedragscode zijn opgesteld,

Wie deze gedragscode niet naleeft, kan aansprakelijk worden gesteld of er kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen die eventueel kunnen leiden tot een ontslag.

Iedere leidinggevende/vestigingsleider bij Isero moet ervoor zorgen dat de medewerkers volledig op de hoogte zijn van de gedragscode en moet maatregelen nemen om de naleving van onze complianceprogramma's te bevorderen en op te volgen. Van managers wordt verwacht dat hun gedrag strookt met de richtlijnen die beschreven staan in de gedragscode.

Medewerkers moeten de gedragscode niet alleen naar letter maar ook naar geest toepassen. Als een medewerker bijvoorbeeld geconfronteerd wordt met een situatie waarvoor de gedragscode geen richtlijn geeft, kan hij de juiste beslissing nemen door zich deze vragen te stellen:

- Wordt er een handeling gevraagd die niet wettelijk, ethisch of eerlijk is?
- Zou de situatie als ze algemeen bekend werd, Isero in verlegenheid brengen of onze reputatie op welke manier dan ook schaden?
- Zou een klant, collega, aandeelhouder of andere belanghebbende van Isero de situatie of de gestelde handelingen goedkeuren?
- Zou je de situatie zonder meer vertellen aan je familie?

Weet je niet zeker hoe je de gedragscode moet toepassen? Neem dan contact op met je leidinggevende of personeelszaken.

## 2. Werken bij Isero en Polvo

### 2.1 Eerlijke tewerkstelling

Isero en Polvo creëren een werkomgeving waarin medewerkers gestimuleerd worden om hun talenten en carrière te ontplooiën, hun creativiteit de vrije loop te laten en nog beter te doen.

De groep houdt zich volledig aan alle relevante wetten en regels inzake tewerkstelling in de landen waarin wij actief zijn.

De persoonlijke politieke en religieuze overtuigingen van de medewerkers worden gerespecteerd en zullen niet worden beïnvloed of bekritiseerd. De medewerkers en de onderneming zullen geen politieke of religieuze activiteiten ondernemen, afgezien van persoonlijke geloofsdaden, zoals overeengekomen met je leidinggevende/vestigingsleider.

Lonen, salarissen en andere voordelen worden bij Isero en Polvo op tijd betaald, overeenkomstig alle overeenkomsten.

Isero duldt geen enkele vorm van dwangarbeid of onvrijwillige arbeid. Kinderarbeid wordt ten strengste verboden door de onderneming en ze zal niet inkopen bij leveranciers van wie bekend is dat ze gebruikmaken van kinderarbeid, of enige vorm van gedwongen of onvrijwillige arbeid.

### 2.2 Diversiteit

Isero en Polvo streven naar diversiteit op de werkplek. De onderneming zet zich actief in om talentvolle mensen met een heel uiteenlopende achtergrond en afkomst te werven, zich te laten ontplooiën en te behouden. Alle medewerkers moeten met evenveel respect worden behandeld en krijgen gelijke kansen om ten volle bij te dragen aan het succes van de onderneming op basis van hun persoonlijke vaardigheden, interesses en capaciteiten.

### 2.3 Discriminatie en ongewenst gedrag

Medewerkers mogen hun collega's of bedrijfspartners niet discrimineren en geen ongewenst gedrag vertonen. Isero en Polvo hanteren een beleid van nultolerantie tegen ongewenst en discriminerend gedrag op basis van leeftijd, herkomst, huidskleur, burgerlijke staat, medische aandoening, handicap (zowel mentaal als lichamelijk), nationaliteit, ras, godsdienst, politieke overtuiging, geslacht, seksuele geaardheid of genderidentiteit of elke andere bij wet vastgelegde factor. Beslissingen over tewerkstelling die onterecht gebaseerd zijn op een van deze factoren, zijn ongepast.

### 2.4 Alcohol-, drugs- en rookvrije werkplek

Isero en Polvo willen de werkplek gezond en productief houden. Het is dan ook strikt verboden om op het werk drugs te gebruiken, te verkopen en te verdelen en om tijdens werk onder invloed te zijn van alcohol en drugs. Beperkt alcoholgebruik na werktijd is wel toegestaan.

Iedere werknemer heeft recht op een rookvrije werkplek. Daarom is roken in de panden niet toegestaan. Ook in bussen mag niet worden gerookt. Roken gebeurt alleen in pauzes en dan altijd buiten of in daarvoor bestemde rokerskantines, echter nooit aan de voorzijde van het pand.

### 2.5 Welzijn

Isero en Polvo streven naar een gezonde werkplek en ondersteunt het welzijn van onze collega's.

## 2.6 Veiligheid op het werk

Veiligheid op het werk is een topprioriteit en Isero en Polvo willen de risico's op ongevallen of ziektes tot een minimum beperken bij iedereen die binnen of met de onderneming werkt, inclusief medewerkers, leveranciers en klanten. Het is de verantwoordelijkheid van Isero om een veilige werkomgeving te creëren door toepasselijke beleidslijnen, procedures en praktijken inzake gezondheid en veiligheid in te voeren in de hele groep.

## 2.7 Duurzaamheid

Het algemene doel van de duurzaamheidsstrategie is "bouwen aan een duurzame toekomst voor iedereen" en is gericht op vijf belangrijke gebieden:

- Klant en product - Onze klanten voorzien van ethische, duurzame en hoogwaardige producten.
- Mensen - De cultuur creëren waarin iedereen kan gedijen en veilig kan zijn binnen en buiten onze bedrijven.
- Hulpbronnen - vermindering, hergebruik en recycling in al onze activiteiten.
- Gemeenschap - Een positieve bijdrage leveren aan de gemeenschappen en klanten die we bedienen.
- Ethiek - Ervoor zorgen dat elk onderdeel van ons bedrijf integer werkt.

De strategie is afgestemd op de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling.

Van alle collega's wordt verwacht dat zij handelen in lijn met de duurzaamheidsstrategie.

## 2.8 Informatiebeveiliging

Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker van Isero en Polvo om vertrouwelijke informatie in verband met Isero en Polvo, onze leveranciers en klanten, en onze producten en activiteiten te beschermen. Dit omvat financiële resultaten, bedrijfs- en marktstrategieën, bedrijfsplannen, bedrijfsprocessen, technologie en systemen.

## 2.9 De eigendommen van Isero beschermen

Isero en Polvo hebben een brede range van eigendommen, waaronder materiële activa, gepatenteerde informatie en intellectueel eigendom. Isero verwacht dat deze eigendommen op een ethische en verantwoorde manier worden gebruikt. Indien nodig zal Isero de nodige maatregelen nemen om zijn eigendommen, inclusief bedrijfsstrategieën en handelsgeheimen, te beschermen tegen verlies, diefstal, schade of misbruik.

Geen enkele medewerker mag misbruik maken van de hulpmiddelen of activa van de onderneming, klanten of leveranciers en toelaten dat anderen dat doen.

De communicatiesystemen en -infrastructuur van de onderneming worden ter beschikking gesteld aan de medewerkers. Die mogen ze gebruiken voor gewettigde bedrijfsdoeleinden, zoals toegestaan door het management. De systemen en infrastructuur (bv. internet, e-mail) mogen worden gebruikt voor privédoeleinden, op voorwaarde dat dit gebruik niet overmatig of onwettig is, geen impact heeft op de prestaties op het werk, geen risico inhoudt voor de onderneming en geen inbreuk vormt op eender welk ander aspect van het Groepsbeleid inzake aanvaardbaar IT-gebruik. Om de veiligheid te bevorderen, mogelijke inbreuken op de veiligheid te voorkomen en het communicatiesysteem te beheren, hebben Isero en Povo het recht om het gebruik van zijn elektronische informatiesysteem te controleren, in overeenstemming met de toepasselijke wet.

## 2.10 Handel met voorkennis

Isero en Polvo leven alle toepasselijke effectenwetten na.

De medewerkers mogen geen Grafton PLC-aandelen kopen of verkopen als ze voorkennis hebben over de onderneming en ze mogen deze informatie niet bekendmaken aan iemand buiten Isero. Voorkennis is beursgevoelige informatie die niet tot het publieke domein behoort en die een redelijke belegger belangrijk zou vinden.

Medewerkers met voorkennis worden op de insiderlijst van de Grafton Group plc geplaatst en hierover op voorhand geïnformeerd. Niemand op de insiderlijst van de groep mag Isero-aandelen verhandelen zonder de voorafgaande toestemming van de secretaris van de onderneming. Dit alles omdat ons moederbedrijf Grafton beursgenoteerd.

## 2.11 Privacy van personeelsgegevens

Isero en Polvo erkennen en beschermen het recht op privacy van haar medewerkers met betrekking tot persoonlijke informatie, zoals medische of personeelsgegevens. Deze gegevens mogen niet worden bekendgemaakt, tenzij de medewerker zelf daarvoor toestemming geeft of indien dit wettelijk verplicht of toegelaten is.

## 2.12 Politieke en religieuze ondersteuning

Het is strikt verboden om politieke of religieuze organisaties te steunen met geld of middelen van de onderneming.

## 2.13 Belangenconflicten voorkomen

Als medewerker van Isero en Polvo ligt je professionele loyaliteit bij de onderneming. Bij het nemen van alle bedrijfsbeslissingen moet het belang van Isero vooropgesteld worden en niet een persoonlijk belang of andere overwegingen of relaties.

Iedere medewerker moet situaties vermijden waardoor er een feitelijk of mogelijk conflict ontstaat tussen het belang van de medewerker of anderen en het belang van de onderneming.

Een belangenconflict kan zich in tal van situaties voordoen. Bijvoorbeeld als een medewerker of een familielid van de medewerker (of iemand met wie de medewerker een nauwe persoonlijke band heeft):

- zijn of haar functie binnen de onderneming op zo'n manier misbruikt dat dit persoonlijk gewin oplevert;
- een financieel belang heeft dat een impact heeft op het beoordelingsvermogen van de medewerker of een beslissing kan beïnvloeden;
- zich persoonlijk verrijkt door toegang tot vertrouwelijke informatie; of
- persoonlijke belangen heeft in een bedrijf van een leverancier of klant van Isero.

Als je twijfelt of een bepaalde transactie, activiteit of relatie een belangenconflict zou kunnen creëren, moet je dit bespreken met je leidinggevende/vestigingsleider of personeelszaken.

## 2.14 Onverenigbare externe activiteiten

Om onverenigbare externe activiteiten te kunnen uitoefenen (zoals een deeltijdse of voltijdse betaalde functie aanvaarden buiten Isero of Polvo, zetelen in de raad van bestuur of raad van commissarissen/toezicht van een bedrijf dat geen deel uitmaakt van Isero en Polvo enz.), moet je eerst schriftelijk toestemming krijgen van de Algemeen Directeur van Isero.

## 3. Goede bedrijfspraktijken en naleving van de handelsregels

### 3.1 Omgang met klanten

Isero en Polvo willen een bevoorrechte leverancier zijn voor alle bestaande en potentiële klanten door een uitstekende service te bieden en door open en eerlijk te concurreren.

In zijn reclamepraktijken en marketingcommunicatie houdt Isero en Polvo vast aan de ethische normen die van toepassing zijn op de markt in kwestie.

Isero en Polvo respecteren de privacy van haar klanten en behandelt hun gepatenteerde informatie vertrouwelijk, volledig in overeenstemming met de contracten van de klanten.

In hun omgang met klanten en distributiepartners wordt van alle medewerkers verwacht dat ze alleen beweringen en beloftes doen die ze ook kunnen waarmaken en nakomen. Afspraak is afspraak.

Bij onderhandelingen, contractvoorwaarden en zakenrelaties met overheidsinstanties en overheidsfunctionarissen kunnen striktere regels van toepassing zijn die (naargelang van de specifieke reglementering) kunnen afwijken van de regels die gelden voor de omgang met commerciële of private klanten. Isero en Polvo doen zaken met overheidsinstanties in overeenstemming met deze regels en de toepasselijke reglementering.

### 3.2 Omgang met leveranciers

Binnen haar invloedssfeer proberen Isero en Polvo ervoor te zorgen dat haar leveranciers zich houden aan de principes die beschreven staan in deze gedragscode. Als blijkt dat een leverancier deze code niet naleeft, zal Isero deze leverancier aanspreken en onmiddellijk gepaste maatregelen nemen. Isero kan eventueel gepaste maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de situatie zich niet opnieuw voordoet of van leverancier veranderen.

Bij de keuze van leverancier is de competitiviteit van de offerte van doorslaggevend belang. Toch willen we de voorkeur geven aan leveranciers die een voortrekkersrol spelen op het vlak van milieuzorg en werkgelegenheid en die voldoen aan de doelstellingen en waarden in de Gedragscode inzake bedrijfsvoering en bedrijfsethiek van Isero en Polvo net als aan de beleidslijnen die richting geven aan de ethische praktijken van de groep.

Isero zal niet inkopen bij leveranciers die producten aankopen voor Isero in landen waarvoor handelssancties gelden. Datzelfde geldt indien de leverancier of zijn bronnen in verband zijn gebracht met een handelssanctieprogramma of een andere lijst van verboden individuen of entiteiten met betrekking tot de landen waarin wij actief zijn.

### 3.3 Gedrag met betrekking tot tussenpersonen, geschenken en vertier

Isero en Polvo dulden geen enkele vorm van omkoping. Isero en Polvo voldoen aan alle wetten en regels inzake omkoping in de landen waarin wij actief zijn.

Betalingen aan distributeurs, adviseurs, consultants, leveranciers en andere partijen moeten uitsluitend zijn gebaseerd op de overeengekomen producten of diensten en niet op ongepaste of illegale bijkomende betalingen of andere overwegingen om de transactie te faciliteren.

De medewerkers van Isero en Polvo mogen geen geschenken, giften, vertier of andere voordelen aanbieden, geven of ontvangen waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat ze een invloed hebben op openbare of bedrijfsbeslissingen of aansporen tot een ongepaste uitvoering van een openbare of



bedrijfsactiviteit. Vertier is toegestaan als dit rechtstreeks verband houdt met de promotie, demonstratie of toelichting van een product of dienst, de uitvoering van een contract of een ander bedrijfsdoel.

Alle entertainment of geschenken die door Isero-medewerkers worden aangeboden of ontvangen, moeten passend zijn en niet van dien aard dat de reputatie van Grafton in verlegenheid zou worden gebracht of anderszins zou worden geschaad als het publiek bekend zou worden.

Giften van nominale waarde zijn toegestaan als die gegeven worden uit beleefdheid, als teken van waardering of achting of in ruil voor gastvrijheid. Vertier en giften moeten redelijk, gebruikelijk en wettig zijn in het land en correct worden opgenomen in de financiële verslagen van Isero.

De medewerkers van Isero mogen geen vertier of giften vragen of aanvaarden die een invloed kunnen hebben op hun bedrijfsactiviteiten of -beslissingen. De medewerkers moeten giften van meer dan € 50 weigeren of teruggeven en mogen alleen vertier aanvaarden dat rechtstreeks verband houdt met een zakelijk doel. Dit alles na goedkeuring vooraf van de Directie.

Isero zal in geen geval, rechtstreeks noch onrechtstreeks via anderen, iets van waarde aanbieden of schenken aan externe functionarissen om zo een handeling of beslissing van deze functionaris te beïnvloeden of een ander voordeel te verkrijgen. In deze context wordt de term 'externe functionaris' ruim geïnterpreteerd en omvat hij overheidspersoneel, personeel van overheidsmiddelen en overheidsbedrijven en politieke kandidaten en partijen.

### 3.4 Eerlijke concurrentie met concurrenten en anderen

Isero en Polvo willen volledig voldoen aan alle toepasselijke antitrust- en mededingingswetten in de landen waar het actief is. Alle medewerkers moeten situaties vermijden die kunnen leiden tot onwettig en concurrentiebeperkend gedrag, inclusief omgang met concurrenten, leveranciers, klanten en filialen. Dit omvat:

- elk samenspel met concurrenten, waaronder besprekingen met concurrenten over gevoelige onderwerpen zoals prijzen, kosten, tenderstrategie en/of -afspraken en marketingstrategieën;
- onwettige beperkingen opleggen aan leveranciers/distributeurs;
- als Isero en Polvo heel sterk aanwezig is op een bepaalde markt, in zoverre dat het die markt 'domineert', elk gedrag vermijden dat 'misbruik/monopolisering' zou kunnen vormen.

### 3.5 Betaling van belastingen

Isero en Polvo erkennen zijn verplichtingen om belasting te betalen en tolereert geen enkele vorm van belastingfraude. Dit omvat het invoeren van alle redelijke procedures om te voorkomen dat verbonden personen (inclusief collega's, agenten en aannemers) belastingontduiking vergemakkelijken, inclusief het helpen van een derde partij (bijv. Een klant of leverancier) om belasting te ontwijken.

### 3.6 Interactie met douane instanties

De dagelijkse bedrijfsvoering van de onderneming wordt beïnvloed door tal van douanewetten en -regels. Deze wetten en regels zijn complex en om ze na te leven, is een aanzienlijke expertise vereist.

Isero en Polvo willen alle invoertransacties verrichten in overeenstemming met alle toepasselijke douanewetten. Alleen medewerkers die aangesteld zijn om de invoer of uitvoer in of uit te klaren mogen goederen, stalen, reserveonderdelen of vervangstukken invoeren of uitvoeren via verzending, post, pakjesdienst of op eender welke andere manier.

## 4. Open en proactieve communicatie

Isero en Polvo willen transparant, open en proactief communiceren met alle belanghebbenden zonder daarbij gevoelige informatie bekend te maken die de concurrentiepositie van de onderneming zou kunnen ondermijnen.

Isero en Polvo zetten zich in om naar de mening van alle medewerkers te luisteren en we hebben formele kanalen om de stem van collega's te laten horen door de Raad van Bestuur.

Als onderdeel van een beursgenoteerd bedrijf zijn Isero en Polvo verplicht om strenge boekhoudkundige principes en normen na te leven en over gepaste interne controlemaatregelen en processen te beschikken om te verzekeren dat de boekhoudkundige en financiële verslaglegging voldoet aan alle wettelijke, regelgevende en noteringsvereisten.

Isero en Polvo zetten zich in om te garanderen dat de financiële verslaglegging transparant verloopt. Isero hanteert een beleid van volledige, eerlijke en nauwkeurige openbaarmaking om er zeker van te zijn dat de markt tijdige, volledige en begrijpelijke informatie ontvangt en dit op onpartijdige wijze.

Alleen een officiële woordvoerder van Isero mag aan externe partijen opmerkingen maken over de strategie, de financiële prestaties, overnames en overdrachten en prospects.

## 5. De gedragscode in de praktijk omzetten

### 5.1 Rollen en verantwoordelijkheden

Deze Gedragscode inzake Bedrijfsvoering en Bedrijfsethiek is goedgekeurd door de directie van Isero. Het management, onder leiding van de Algemeen Directeur, is ervoor verantwoordelijk om de invoering van de gedragscode binnen de hele groep te bevorderen.

Isero heeft een gedecentraliseerde managementstructuur. Op die manier worden het talent en de ervaring van iedere medewerker benut in het voordeel van de klanten en aandeelhouders. Dit betekent ook dat de dagelijkse operationele verantwoordelijkheden toekomen aan de afzonderlijke bedrijfsonderdelen die samen Isero vormen. De leidinggevende of zijn/haar regiomanager is dus verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de communicatiekanalen, processen en lokale compliance-programma's die nodig zijn om deze gedragscode na te leven.

Tot slot is het de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om de bepalingen in deze gedragscode te begrijpen en na te leven.

### 5.2 Hoe problemen aankaarten

Er wordt van alle medewerkers gevraagd en verwacht dat ze incidenten rond niet-naleving melden. Personen die te goeder trouw handelen, krijgen de garantie dat dit niet zal leiden tot represailles of andere negatieve gevolgen.

Heeft u het vermoeden dat deze gedragscode wordt geschonden? Dan wordt van u verwacht dat u dit meldt bij uw leidinggevende / vestigingsmanager of zijn / haar leidinggevende. U kunt ook de vertrouwelijke Speak Up-noodlijn bellen als u geen contact kunt opnemen met uw supervisor / sitemanager of zijn / haar supervisor.

U kunt via de website contact opnemen met de SpeakUp-service:  
graftonplc.ethicspoint.com

of telefonisch:  
0800 0229332

## Contact

Heb je vragen over deze gedragscode of een beleid van Isero en Polvo? Neem dan contact op met je leidinggevende of personeelszaken.

## 6. Andere relevante beleidslijnen van de groep

In deze beleidslijnen van de groep vind je meer informatie over onze ethische praktijken:

- Regeling (anoniem) melden misstanden
- Diversiteit en gelijkheid
- Aanvaardbaar gebruik bedrijfssystemen
- Sociale media
- Veiligheid en gezondheid
- Milieu
- Omkoping en corruptie
- Naleving van het mededingingsrecht

Je vindt deze beleidslijnen op het intranet van Isero of bij personeelszaken.