

Integriteitsnota NIBusker Holding B.V.



Preambule

Definities

1. Integriteit

- 1.1 Inleiding
- 1.2. Waarom een integriteitsnota
- 1.3. Algemeen vertrouwen en integriteit
- 1.4. Aantasting Integriteit

2. Integriteitsbeleid NIBusker Holding B.V.

- 2.1 Algemeen
- 2.2 Fraude en andere filiale handelingen
- 2.3 Risico's bij besluitvormingsprocessen
- 2.4 Melden van privéconnecties/belangenverstremgeling
- 2.5 Informatie
- 2.6 Gedrag op de werkplek
- 2.6 Geschenken giften

3. Bijlage: Bedrijfscode NIBusker Holding B.V.

- 3.1 Toepasselijkheid
- 3.2 Toezichthouder
- 3.3 Integer handelen
- 3.4 Onrechtmatig handelen
- 3.5 Vastleggen gegevens
- 3.6 Geschenken/giften
- 3.7 Fraude en andere illegale handelingen
- 3.8 Melden van privéconnecties/belangenverstremgeling
- 3.9 Risico's bij besluitvormingsprocessen
- 3.10 Gedrag op de werkplek
- 3.11 Informatie
- 3.12 Geheimhoudingsplicht
- 3.13 Melding van overtredingen
- 3.14 Sancties
- 3.15 Compliance programma (bewustwording)
- 3.16 Onvoorziene gevallen

Preambule

Tijdens de laatst gehouden vergadering heeft de Raad van Commissarissen en de directie van NIBusker Holding B.V. de noodzaak erkend van een geïntegreerd integriteitsbeleid.

Vertrekpunt van deze nota is derhalve de directie.

Vanuit die positie zal de nota naar boven en beneden worden voortgezet.

Het integriteitsbeleid is uitgewerkt in bijgaande integriteitsnota en zal als richtsnoer dienen voor de directie en alle overige functionarissen van NIBusker Holding B.V..

Definities

A. Onderneming

NIBusker Holding B.V.

B. RvC

Raad van Commissarissen NIBusker Holding B.V.

C. Directie

Hij/zij die rapporteren aan de Raad van Commissarissen.

D. Functionaris

Hij of zij in dienst van NIBusker Holding B.V. volgens een arbeidsovereenkomst. Onder medewerker dient in dit verband ook te worden verstaan de ZZP er.

E. Medewerker

Hij of zij in dienst van NIBusker Holding B.V.

F. ZZP er

Hij of zij die op basis van een VAR verklaring werkzaam is bij NIBusker Holding B.V.

G. Toezichthouder

Hij of zij die jaarlijks verslag uitbrengt aan de RvC inzake het integriteitsbeleid binnen de onderneming.

H. Vertrouwelijke informatie

Met vertrouwelijkheid wordt bedoeld dat een gegeven alleen te benaderen is door iemand die gerechtigd is het gegeven te benaderen. Wie gerechtigd is een gegeven te benaderen wordt vastgesteld door de eigenaar van het gegeven.

I. Smeergeld/Omkoping

Smeergeld/omkoping is het economische verschijnsel waarbij hij/zij in een machtspositie ongeoorloofde gunsten verleent of verkrijgt in ruil voor wederdiensten of als vriendendienst.

J. Fraude

Fraude is een opzettelijke handeling door een of meer personen uit de kring van het management, degenen belast met governance, het personeel of derden, waarbij gebruik wordt gemaakt van misleiding teneinde een onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen.

1. Integriteit

1.1 Inleiding

Integriteit is de laatste jaren een wezenskenmerk geworden van onder andere bouwondernemingen. Zo ook NIBusker Holding B.V. te Zaltbommel verder te noemen "NIB". Het is van belang dat bedrijven integer gedrag vertonen. Dit om de legitimiteit van het handelen zo groot mogelijk te houden en om de autoriteit en de rol van bedrijven in de samenleving op een voldoende niveau te houden.

Wanneer de integriteit van een bedrijf in het geding is, is de geloofwaardigheid in het geding. De integriteit is aan de orde als het optreden van dat bedrijf niet meer als onpartijdig wordt ervaren. Dit kan als gevolg van de afhankelijkheid van of binding met andere maatschappelijke organisaties, bedrijven of individuele personen.

Met deze nota wordt geprobeerd houvast te bieden aan directie en medewerkers. Hierbij wordt uitdrukkelijk gesteld dat de gewenste integriteit niet wordt bereikt door het handhaven van de verschillende gedragsregels, maar dat het gaat om een grondhouding. Deze "grondhouding" dient vanuit de top van de organisatie te worden ingezet. Het gaat er dus om ervoor te zorgen dat iedereen in zijn werk steeds vanuit de juiste houding en in vertrouwen handelt. Dat men meer en eerder bij zichzelf te rade zal gaan of men kan verantwoorden dat men iets doet of nalaat. Men zal moeten kunnen aantonen dat men onafhankelijk is. Alle medewerkers van "NIB" dienen zich te realiseren dat ze aangesproken kunnen worden op integer, betrouwbaar en verantwoordelijk gedrag en dat ze het goede voorbeeld geven.

1.2. Waarom een integriteitnota?

Iedereen moet zich aan de wet houden maar er zijn een aantal bedrijfstakken (branches), waaronder de bouw, die de schijn tegen hebben. Goed gedrag moet daarom extra aandacht krijgen. Met een integriteitsnota laten bedrijven zien dat ze integer handelen en dat dit gecontroleerd mag worden. Wanneer werknemers en bedrijven zich niet aan de gedragsregels houden, wordt dat gesanctioneerd. Kort gezegd: een beetje integer kan niet. Goed mag niet lijden onder het kwaad.

Met een integriteitnota kan het bedrijf laten zien dat het integriteit en betrouwbaarheid belangrijk vindt. "NIB" vindt dit belangrijk!

Zaken als fraude en corruptie zijn helder. Ze zijn volgens de wet verboden en er volgt onherroepelijk een sanctie. Maar tussen dergelijke zaken en het geven of aanvaarden van een geschenk of attentie ligt een groot grijs gebied. Want wanneer is er sprake van een geschenk en wanneer is er sprake van omkoping of ongewenste beïnvloeding? Wanneer kan je een geschenk aannemen en wanneer is het verstandig om het te weigeren?

1.3 Algemeen vertrouwen en integriteit

Deze nota is gebaseerd op een aantal uitgangspunten die te maken hebben met integriteit en die door te handelen vertrouwen bevordert dan wel organiseert.

- **Leiding**

Van de leidinggevenden mag worden verwacht dat zij niet alleen het goede

voorbeeld geven, maar ook hun medewerkers begeleiden en het initiatief nemen tot het maken van werkbare afspraken. Bij twijfel kan een naast hogere leidinggevende geraadpleegd worden.

- **Geef het goede voorbeeld**

Mensen laten hun gedrag voor een groot deel afhangen van het gedrag van hun leiders dan van wetten en regels. Wie wil sturen op vertrouwen moet dus de goede voorbeelden laten zien.

- **Bouw vertrouwen op met goede regels**

Vertrouwen en integriteit vraagt om regels, geschreven dan wel ongeschreven. En dat is geen paradox. Het gaat erom goede regels te maken die vervolgens ook goed worden ingevoerd en nageleefd. En om het lef te hebben regels te schrappen vanuit een visie op de relatie tussen regels en vertrouwen.

- **Geef elkaar verantwoordelijkheid en vertrouwen**

Vertrouwen krijg je door eerst te geven. Maak daarom glasheldere afspraken over het “wat” en zorg dat het “hoe” door de mensen zelf kan worden ingevuld. Doe daarmee een appel op de creativiteit en zelfcorrigerend vermogen.

Zet in op geïnformeerd vertrouwen, niet op blind vertrouwen.

1.4 Aantasting integriteit

Om aantasting van de integriteit in de organisatie te voorkomen, is het nodig om zorgvuldig om te gaan met verantwoordelijkheden en regels. Ook een goede controle van het personeel is van belang, alsmede inachtneming van normen en waarden door het bestuur en management, voldoende openheid in de besluitvorming en ervoor zorgen dat vermenging van functies en verantwoordelijkheden vermeden wordt. Binnen de huidige cultuur van de organisatie wordt hieraan aandacht besteed. In beginsel zijn bij de aantasting van de integriteit twee varianten mogelijk:

1. Een functionaris krijgt een oneigenlijk voordeel ten behoeve van zichzelf en ten koste van de organisatie waarbinnen hij werkzaam is (diefstal, misbruik van kennis of bevoegdheden, fraude).
2. Een functionaris verleent ten koste van de organisatie een voordeel aan een buitenstaander, waarvoor hij van die buitenstaander een tegenprestatie ontvangt; dit kan zowel op vrijwillige basis plaatsvinden (uit omkoperij of verstrengeling van belangen of loyaliteiten), als op onvrijwillige basis (onder druk van chantage of dwang van de buitenstaander).

Bij het oneigenlijke voordeel dat verworven wordt, kan het gaan om materiële zaken, zoals geld (opdrachten, aanbestedingen, afboekingen, goederen of diensten. Het kan uiteraard ook gaan om immateriële zaken, zoals onterecht verkregen informatie vertrouwelijke gegevens verstrekken). Bij vertrouwelijke gegevens moet hierbij gedacht worden aan bedrijfsgeheimen dan wel concurrentie gevoelige gegevens.

Verder kan het gaan om schijnbaar onschuldige situaties, die door mensen in, maar vooral buiten de organisatie, weer anders geïnterpreteerd kunnen worden.

2. Integriteitbeleid NIBusker Holding B.V.

2.1 Algemeen

Gezien de complexiteit van dit onderwerp bestaat er bij “NIB” op het gebied van integriteitbeleid de behoefte enkele uitgangspunten, richtlijnen en gedragsregels verder uit te werken en vast te leggen. Tot op heden is er gewerkt met beknopte regels. Het integriteitsbeleid zal deel uit gaan maken van het personeelsbeleid. Het is daarom in het belang van “NIB”, maar zeker ook in het belang van iedere functionaris, inclusief commissarissen om in het kader van zelfbescherming een aantal afspraken helder te formuleren.

De integriteit zal met regelmaat op de agenda’s van de diverse overleggen worden geplaatst. Tevens zal bij indiensttreding van nieuwe functionarissen ook expliciet aandacht worden besteed aan het thema “integriteit”.

2.2 Fraude en andere illegale handelingen

Het Wetboek van Strafrecht stelt frauderen, corruptie en valsheid in geschriften strafbaar. Het mag duidelijk zijn dat “NIB” en haar directie en medewerkers zich moeten houden aan de regels van het recht. Omkoppingen en het verstrekken of ontvangen van smeergeld is verboden. Wordt er in deze iemand benaderd in dan wel extern, dan dient dit onmiddellijk gemeld te worden bij de toezichthouder.

2.3 Risico’s bij besluitvormingsprocessen

Bij “NIB” heeft het accent in besluitvormingsprocessen vaak te maken met financiële aspecten en efficiënt handelen.

Een belangrijk risico bij besluitvormingsprocessen is de “onbekende” contractspartij. Het is nooit helemaal te voorkomen dat een contractspartij achteraf niet over de kwaliteiten blijkt te beschikken die zij vooraf aangeeft te hebben.

Uitgangspunt is dat bij onbekende contractspartijen wordt getoetst of de wederpartij aan de te stellen eisen voldoet. Zowel bij in- als verkoop worden bij onbekende contractspartners referenties nagevraagd.

2.4 Melden van privéconnecties / belangenverstremgeling

Privéconnecties van functionarissen van “NIB” mogen geen invloed hebben op een goede vervulling van de functie of op de onafhankelijkheid of op het vertrouwen daarin.

Hierover zijn de volgende gedragsregels vastgelegd:

- De functionaris dient privéconnecties te melden wanneer er sprake kan zijn van belangenverstremgeling (zakelijke relaties met “NIB”, onderhandelingsposities waarbij “NIB” partij is of wanneer schade of nadeel aan het belang van “NIB” of derden kan of kunnen worden veroorzaakt).
- De melding vindt plaats aan de toezichthouder
- De melding dient per omgaande te geschieden.
- Bij een melding zal telkens van geval tot geval worden gezien of en welke consequenties hieraan verbonden worden.

- De namen van de privéconnecties worden niet gepubliceerd, maar zijn bekend bij de toezichthouder.

Hierbij gaat het duidelijk om vriendschappen en connecties die verder gaan dan de gebruikelijke persoonlijke relaties en die van invloed kunnen zijn op het functioneren binnen “NIB” dan wel bij derden. De zin van het melden van deze privéconnecties is het voorkomen van dan wel de schijn van belangenverstrengeling. De toezichthouder zal hieromtrent een periodieke toets verrichten.

2.5 Informatie

Binnen “NIB” wordt zorgvuldig met beschikbare informatie omgegaan. Uiteraard worden wettelijke privacyregels in acht genomen. Functionarissen van “NIB” gaan zorgvuldig om met de interne en externe informatie waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken. Informatie wordt deugdelijk bewaard; onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen. Oneigenlijk gebruik van die kennis is niet toegestaan.

Indien oneigenlijk gebruik wordt geconstateerd worden gepaste, arbeidsrechterlijke maatregelen getroffen.

Elke door “NIB” aangegane arbeidsovereenkomst bevat een verwijzing naar deze nota.

2.6 Gedrag op de werkplek

Management en medewerkers van “NIB” maar ook relaties die namens “NIB” optreden dienen zich ervan bewust te zijn werkzaamheden te verrichten in het belang van “NIB”. Dat betekent dat zij zich professioneel gedragen, kleden en verbaal en non verbaal uiten. Verder worden verbale of non verbale uitingen die een discriminerende of seksistische karakter hebben danwel anderszins bij de wet verboden zijn, als vanzelfsprekend niet geaccepteerd. Ook hierbij volgen, bij oneigenlijk gebruik, gepaste, arbeidsrechterlijke maatregelen.

2.7 Geschenken/giften

Relatiegeschenken worden uitgewisseld om een goede verstandhouding te bevestigen en/of te verstevigen. De schijn moet worden vermeden dat ze als tegenprestatie voor een bepaalde, toekomstige dienst worden gezien. “NIB” gaat zakelijk en open om met opdrachtgevers, leveranciers en andere partners. “NIB” laat de selectie plaatsvinden op basis van prijs en kwaliteit. Er wordt fair omgegaan met aanbiedingen van collega's. Afspraak is afspraak; ook dit principe geldt in beide richtingen.

Relatiegeschenken moeten binnen redelijke grenzen gezien blijven: of ze nu worden gegeven of ontvangen. Wanneer de directie of een medewerker door een relatiegeschenk in verlegenheid wordt gebracht dient dit per omgaande te worden gemeld aan de toezichthouder. In ieder geval mag het niet leiden tot beïnvloeding van het gedrag van de ontvangende functionaris met betrekking tot de relatie. Geschenken met een economische tegenwaarde van meer dan 500,00 Euro moeten in ieder geval gemeld worden bij de toezichthouder.

Uitnodigingen voor lunch, diner of binnenlandse voetbalwedstrijd, voorstelling worden in dit kader niet gezien als geschenken. Dergelijke uitnodigingen kunnen worden gedaan indien en voor zover zij redelijkerwijs zijn te beschouwen als functioneel. Dat wil zeggen als een bijdrage aan een goede vervulling van de functie van betrokken functionaris en het aanvaarden van de uitnodiging redelijkerwijs niet geacht kan worden het gedrag van de genodigde functionaris te beïnvloeden.

3. BIJLAGE : Bedrijfscode van NIBusker Holding B.V.

De bedrijfscode zal, moeten worden geïmplementeerd in de organisatie en is bedoeld om bestuur, directie en medewerkers van “NIB” bewuster te maken van integer handelen. Dit document wordt nageleefd door directie en medewerkers. Verder wordt hiermee aansluiting gevonden bij externe juridische eisen die in de sector gelden vanuit bijvoorbeeld de NMa, de SBIB en de NEPROM.

3.1 Toepasselijkheid

Deze bedrijfscode is van toepassing op bestuur, management en verder alle medewerkers in dienst van “NIB”. Dit geldt ook voor Zelfstandigen zonder personeel.

3.2 Toezichthouder

De directie benoemt een toezichthouder. Deze houdt niet alleen toezicht op de naleving van de richtlijnen maar functioneert ook als vertrouwenspersoon en als adviseur binnen het bedrijf. Bij de benoeming van de toezichthouder worden diens taken en bevoegdheden vastgelegd en bekend gemaakt. De toezichthouder vervult een vertrouwensfunctie en neemt dus de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht met betrekking op de onder zijn aandacht gebrachte zaken.

De toezichthouder legt eenmaal per jaar schriftelijk verantwoording af aan de RvC. In zijn jaarrapportage geeft hij een toelichting op zijn activiteiten. Indien dit naar het inzicht van de toezichthouder nodig is, zal hij bijzonderheden per omgaande rapporteren aan de RvC.

De toezichthouder is te bereiken via *toezichthouder@mailBusker.nl*

3.3 Integer handelen

De directie en de medewerkers zijn verplicht te handelen naar de regels die zijn opgenomen in de bedrijfscode. Dit betekent dat zij zich zorgvuldig, integer en maatschappelijk verantwoord zullen gedragen.

3.4 Onrechtmatig handelen

De directie en de medewerkers dienen zich te onthouden van:

- gedragingen die strijdig zijn met het Europese en Nederlandse mededingingsrecht;
- gedragingen op grond waarvan een aannemer ingevolge artikel 24, sub c t/m sub g van Richtlijn 93/37/EEG [1] (en de corresponderende bepalingen in de overige Europese aanbestedingsrichtlijnen) kan worden uitgesloten van deelname aan een besteding;
- andere strafbare gedragingen in het verkeer met opdrachtgevers en concurrenten.

Van deelneming aan een aanbesteding kan worden uitgesloten een ieder:

- Die bij een vonnis veroordeeld is geweest voor een delict dat de professionele integriteit van de aannemer in het gedrang brengt;
- Die in de uitoefening van zijn beroep een ernstige fout heeft begaan, vastgelegd op elke grond die de aanbesteder aannemelijk kan maken;
- Die niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan ten aanzien van de betaling van sociale verzekeringsbijdragen overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het land waar hij gevestigd is of van het land van de aanbesteder;
- Die niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan ten aanzien van de betaling van zijn belastingen overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het land waar hij gevestigd is of van het land van de aanbesteder;
- Die zich in ernstige mate schuldig heeft gemaakt aan valse verklaringen bij het verstrekken van inlichtingen.

In het mededingingsrecht worden met name de volgende gedragingen van ondernemingen verboden:

- Het maken van afspraken door ondernemingen die de concurrentie tussen deze ondernemingen beperken (het kartelverbod). Van prijs- en marktverdelingsafspraken wordt door de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMA) aangenomen dat deze altijd de concurrentie beperken. Dergelijke afspraken zijn in ieder geval verboden.
- Overeenkomsten tussen ondernemingen om gezamenlijk op een werk in te schrijven (de combinatieovereenkomsten) zijn in beginsel wel toegestaan;
- Het misbruiken van hun machtspositie door ondernemingen.

Voorbeelden van strafbare gedragingen in het verkeer met opdrachtgevers en concurrenten zijn omkoping en valsheid in geschrifte.

3.5 Vastleggen gegevens

Alle transacties die de directie en de medewerkers namens het bedrijf aangaan, worden op de juiste wijze vastgelegd en verantwoord in de (financiële) administratie volgens de daarvoor geldende procedures die inzichtelijk en controleerbaar dienen te zijn.

3.6 Geschenken/giften

Relatiegeschenken worden uitgewisseld om een goede verstandhouding te bevestigen en/of te verstevigen. De schijn moet worden vermeden dat ze als tegenprestatie voor een bepaalde dienst worden gezien. "NIB" gaat zakelijk en open om met opdrachtgevers, leveranciers en andere partners. "NIB" laat de selectie plaatsvinden op basis van prijs en kwaliteit. Er wordt fair omgegaan met aanbiedingen van collega's. Afspraak is afspraak; ook dit principe geldt in beide richtingen.

3.7 Fraude en andere illegale handelingen

Het Wetboek van Strafrecht stelt frauderen, corruptie en valsheid in geschriften strafbaar. Omkoppingen en het verstrekken van smeergeld is verboden. Wordt er in deze iemand benaderd in dan wel extern, dan dient dit onmiddellijk gemeld te

worden bij de toezichthouder. Indien oneigenlijk gebruik wordt geconstateerd worden gepaste, arbeidsrechterlijke maatregelen getroffen.

3.8 Melden van privéconnecties/belangenverstrengeling

Privéconnecties van functionarissen van “NIB” mogen geen invloed hebben op een goede vervulling van de functie of op de onafhankelijkheid of op het vertrouwen daarin. Hierbij gaat het duidelijk om vriendschappen en connecties die verder gaan dan de gebruikelijke persoonlijke relaties en die van invloed kunnen zijn op het functioneren binnen “NIB” dan wel bij derden. De zin van het melden van deze privéconnecties is het voorkomen van de schijn van belangenverstrengeling.

3.9 Risico's bij besluitvormingsprocessen

Als uitgangspunt geldt bij “NIB” dat er bij onbekende contractspartijen een toetsing plaatsvindt of die wederpartij aan de te stellen eisen voldoet. Het is echter nooit helemaal te voorkomen dat een contractspartij achteraf niet over de kwaliteiten blijkt te beschikken die zij vooraf aangeeft te hebben. Zowel bij in- als verkoop worden bij onbekende contractspartners referenties nagevraagd. Daarbij kan gedacht worden aan toetsing van kwaliteit van materieel, kwaliteit van werken, snelheid etc.

3.10 Gedrag op de werkplek

Functionarissen van “NIB” maar ook relaties die namens “NIB” optreden dienen zich ervan bewust te zijn werkzaamheden te verrichten in het belang van “NIB” Hei & Waterwerken. Dat betekent dat zij zich professioneel gedragen, kleden en verbaal en non verbaal uiten. Verder worden verbale of non verbale uitingen die een discriminerende of seksistisch karakter hebben danwel anderszins bij de wet verboden zijn, als vanzelfsprekend niet geaccepteerd.

3.11 Informatie

Binnen “NIB” wordt zorgvuldig met beschikbare informatie omgegaan. Uiteraard worden wettelijke privacyregels in acht genomen. Functionarissen van “NIB” gaan zorgvuldig om met de interne en externe informaties waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken. Informatie wordt deugdelijk bewaard; onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen. Oneigenlijk gebruik van die kennis is niet toegestaan.

3.12 Geheimhoudingsplicht

Medewerkers zijn verplicht tot volledige geheimhouding tegenover derden van alle vertrouwelijke bedrijfsaangelegenheden voor zover dit niet in strijd komt met een wettelijke plicht tot openbaarmaking. De geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van het dienstverband van kracht. De directie kan schriftelijk ontheffing verlenen.

3.13 Melding van overtredingen

Wanneer een medewerker op de hoogte is van overtreding van de bedrijfscode door andere medewerkers van het bedrijf, dan dient hij dit te melden aan de toezichthouder. Uitlokking tot overtreding moet eveneens worden gemeld. De melding wordt vertrouwelijk behandeld en privacy wordt gegarandeerd.

3.14 Sancties

De bedrijfscode is geen vrijblijvende zaak. De werkgever zal bij overtreding van deze bedrijfscode tot sancties overgaan die, afhankelijk van de ernst van het geval, kunnen variëren, van berisping, schorsing, boete, ontslag tot ontslag op staande voet.

3.15 Compliance programma (bewustwording)

Een compliance programma heeft als doel de directie en de medewerkers ten volle vertrouwd te maken met de werking van de bedrijfscode en de naleving van de in de bedrijfscode opgenomen voorschriften te verzekeren. De directie en de medewerkers zijn verplicht om aan het compliance programma deel te nemen. Een keer per jaar wordt een bijeenkomst gehouden waarin wordt uitgelegd hoe omgegaan wordt met mogelijke overtredingen van de bedrijfscode. Iedereen behoort aanwezig te zijn tijdens deze bijeenkomst waarin ook de toezichthouder verslag doet van zijn activiteiten.

3.16 Onvoorziene gevallen

Wanneer een bepaalde gedraging niet in deze code is beschreven, maar mogelijk wel in strijd is met de geest van de bedrijfscode, beslist de toezichthouder over de toepasselijkheid van de code en adviseert hij de werkgever over eventueel te nemen maatregelen.

Deze integriteitnota van NIBusker Holding B.V. is vastgesteld in een vergadering van de Raad van Commissarissen op 15 maart 2011.

BJMTfebruari 2011