Gedragscode
Juno Investment Partners B.V.

Versie 19 oktober 2026

Artikel 1. Definities

In deze Gedragscode wordt verstaan onder:

Beheerder:	Juno Investment Partners B.V.;
BGfo:	Besluit Gedragstoezicht Financiële Ondernemingen Wft, zoals van tijd tot tijd gewijzigd;
Cliënt:	een partij waarvan Juno het vermogen beheert onder een individuele vermogensbeheer overeenkomst, ook wel “managed account” of “mirrored account” genoemd;
Directeur R&C:	de directeur risk en compliance van de beheerder;
Directie	de directie van Juno, bestaande uit de statutaire directie en de Directeur R&C;
Effect:	een financieel instrument als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het financieel toezicht;
Financieel Instrument:	zoals gedefinieerd in artikel 1:1 Wft a. effect; b. geldmarktinstrument; c. recht van deelneming in een beleggingsinstelling of icbe, niet zijnde een effect; d. optie, future, swap, rentetermijncontract of ander derivatencontract dat betrekking heeft op effecten, valuta, rentevoeten of rendementen, emissierechten, of andere afgeleide instrumenten, indexen of maatstaven en dat kan worden afgewikkeld door middel van materiële aflevering of in contanten; e. optie, future, swap, termijncontract of ander derivatencontract dat betrekking heeft op grondstoffen en in contanten moet of mag worden afgewikkeld naar keuze van een van de partijen, tenzij de reden het in gebreke blijven is of een andere gebeurtenis die beëindiging van het contract tot gevolg heeft; f. optie, future, swap of ander derivatencontract dat betrekking heeft op grondstoffen, dat kan worden afgewikkeld door middel van materiële levering en wordt verhandeld op een georganiseerde handelsfaciliteit,

	gereglementeerde markt of een multilaterale handelsfaciliteit met uitzondering van een voor de groothandel bestemd energieproduct verhandeld op een georganiseerde handelsfaciliteit dat door middel van materiële levering moet worden afgewikkeld; g. andere optie, future, swap of termijncontract dan bedoeld onder f of ander derivatencontract dat betrekking heeft op grondstoffen, kan worden afgewikkeld door middel van materiële levering en niet voor commerciële doeleinden bestemd is, en dat de kenmerken van andere afgeleide financiële instrumenten heeft; h. afgeleid instrument voor de overdracht van kredietrisico; i. financieel contract ter verrekening van verschillen; j. optie, future, swap, termijncontract of ander derivatencontract met betrekking tot klimaatvariabelen, vrachttarieven, inflatiepercentages of andere officiële economische statistieken, en dat contant moet, of, op verzoek van één der partijen, kan worden afgewikkeld, anderszins dan op grond van een verzuim of een ander ontbindend element of ander derivatencontract met betrekking tot activa, rechten, verbintenissen, indices of maatregelen dan hiervoor vermeld en dat de kenmerken van andere afgeleide financiële instrumenten bezit, waarbij onder meer in aanmerking wordt genomen of deze financiële instrumenten op een georganiseerde handelsfaciliteit, gereglementeerde markt of multilaterale handelsfaciliteit worden afgewikkeld; k. emissierecht bestaande uit een eenheid waarvan is vastgesteld dat deze in overeenstemming is met de vereisten van Richtlijn 2003/87/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 oktober 20013 tot vaststelling van een regeling voor de handel in broeikasgasemissierechten binnen de Gemeenschap en tot wijziging van Richtlijn 96/61/EG van de Raad;
Fonds:	het fonds dat de Beheerder beheert: Juno Selection Fund;
Gedragscode:	deze gedragscode;
Identified staff:	ook wel vertaald naar “geïdentificeerde medewerker”. Medewerkers, met inbegrip van medewerkers binnen de directie, die risico’s nemen en controletaken verrichten, en alle werknemers wier totale beloningen hen in dezelfde beloningsschaal plaatsen als de hoogste directie en degenen die risico’s nemen, wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van Juno of het risicoprofiel van het Fonds.
Juno	Juno Investment Partners B.V., de beheerder
Juno Fishing Pond lijst:	de lijst van het Fonds waarop de bedrijven staan waarvan het Beheerteam vindt dat ze voldoen aan de minimale Juno criteria en waar over wordt gegaan tot een meer gedetailleerd onderzoek (het ‘voorportaal van de Universe lijst’);

Juno Universe lijst:	de lijst van het Fonds waarop de goedgekeurde bedrijven staan waarvan het Beheerteam vindt dat het aantrekkelijke bedrijven zijn die in voldoende mate aan de interne financiële en operationele criteria voldoen;
Koersgevoelige Informatie:	dit is een specifieke vorm van voorwetenschap, met het verschil dat deze informatie altijd rechtstreeks betrekking heeft op een instelling waarvan financiële instrumenten worden verhandeld. De informatie is concreet en wanneer de informatie bij een breed publiek bekend zou worden, zou dat een behoorlijke invloed kunnen hebben op de koers van het financieel instrument of op de koers van financieel instrumenten die daarvan zijn afgeleid;
Medewerker:	(i) een bestuurder van de Beheerder; en (ii) een medewerker van de Beheerder; en (iii) een natuurlijke persoon die uit hoofde van een uitbestedingsovereenkomst rechtstreeks betrokken is bij het verrichten van de beleggingsdiensten van Juno;
Nauw verbonden persoon:	(i) een echtgenoot of echtgenote, of een geregistreerd partner van de Medewerker; (ii) een kind of stiefkind van de Medewerker; (iii) een ander familielid van de Medewerker die op de datum van de transactie in kwestie gedurende ten minste een jaar tot hetzelfde huishouden als de Medewerker heeft behoord; of (iv) een rechtspersoon, trust of personenvennootschap waarvan de leidinggevende verantwoordelijkheid berust bij een persoon als bedoeld onder i), ii) en iii), die rechtstreeks of onrechtstreeks onder de zeggenschap staat van deze persoon, die is opgericht ten gunste van de persoon, of waarvan de economische belangen in wezen gelijkwaardig zijn aan die van deze persoon;
Niet publieke informatie:	informatie over een uitgevende instelling dat nog niet publiek gemaakt is aan het bredere publiek;
Non-identified staff:	ook wel vertaald naar “niet-geïdentificeerde medewerker”, is een medewerker die buiten de categorie “identified staff” valt binnen het Juno beloningsbeleid;
Participant:	een deelnemer in het Fonds;
Participatie:	een recht van deelneming in het vermogen van het Fonds;
Privé-beleggingstransactie:	het anders dan in de uitoefening van zijn functie of positie verrichten, doen verrichten of bewerkstelligen van enige handeling tot aankoop of verkoop van een financieel instrument volgens de definitie als bedoeld in artikel 1.1 van de Wet op het financieel toezicht;

Voorwetenschap:	Informatie die concreet is en rechtstreeks of middellijk betrekking heeft op de uitgevende instelling waarop de financiële instrumenten betrekking hebben of de handel in deze financiële instrumenten, welke informatie niet openbaar is gemaakt en waarvan openbaarmaking significante invloed kan hebben op de koers van de financiële instrumenten of op de koers van daarvan afgeleide financiële instrumenten. Hierbij hoort ook informatie die van een bron afkomstig is, waarvan de verkrijger van de informatie weet, of redelijkerwijs zou moeten weten dat die bron door het verspreiden van die informatie een vertrouwelijke, fiduciaire relatie tussen de uitgevende instelling en de bron verbreekt. Het begrip significant in de wet wordt uitgelegd als 'betekenisvol' hetgeen impliceert 'informatie die een redelijk handelend belegger waarschijnlijk zal gebruiken om zijn beleggingsbeslissing ten dele op te baseren;
Wft:	de Wet op het financieel toezicht.

Artikel 2. Uitgangspunten

2.1 Algemeen

De Gedragscode bevat gedragsregels voor medewerkers en personen die werkzaam zijn voor of bij Juno. Met het begrip medewerker in deze regeling wordt die persoon bedoeld die gehouden is aan deze Gedragscode. Hier hoeft geen arbeidsovereenkomst aan ten grondslag te liggen. In deze regeling wordt voor medewerker alleen de aanduiding ‘hij’ gebruikt. Dit kan uiteraard ook een ‘zij’ betreffen.

2.2 Algemene bepalingen

Van de Medewerker wordt verwacht dat hij zich onder alle omstandigheden zal gedragen volgens de hoogste normen van de bedrijfsethiek. Dit betekent dat hij moet voorkomen:

- dat zijn privébelangen in conflict komen met de belangen van de Beheerder, het Fonds of Participanten of Cliënten, dan wel dat de schijn wordt gewekt dat dit het geval zou zijn. Dit geldt ook bij alle contacten met derden;
- dat hij strafbare feiten of andere wetsovertredingen begaat die het vertrouwen in de Beheerder of in de financiële markten kunnen schaden;
- dat hij andere handelingen verricht die op een dusdanige wijze ingaan tegen hetgeen volgens het ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, dat hierdoor het vertrouwen in de Beheerder of in de financiële markten ernstig kan worden geschaad.

2.3 Zorgvuldige behandeling van informatie

De Medewerker dient zorgvuldig om te gaan met informatie waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikt. Dit geldt zowel voor informatie over Participanten, Cliënten en andere zakelijke relaties als voor informatie met betrekking tot Juno zelf. Informatie mag uitsluitend gebruikt worden voor een goede uitoefening van de functie.

2.4 Geen insiders

De Beheerder heeft geen Medewerkers aangewezen als insider zoals bedoeld in artikel 25 lid 2 Besluit Marktmisbruik Wft. De Beheerder beroept zich op artikel 25 lid 3 Besluit Marktmisbruik Wft om deze Medewerkers niet als insiders te benoemen omdat zij niet (regelmatig) over voorwetenschap kunnen beschikken.

2.5 Verbod gebruik informatievoorsprong

Een informatievoorsprong waarover de Medewerker uit hoofde van zijn functie of anderszins beschikt, mag nooit worden gebruikt voor het trachten te (laten) behalen van een persoonlijk voordeel. Een Medewerker die deel uit maakt van het Beheerteam dient voor het correct uitvoeren van zijn functie gebruik te maken van specifieke informatievoorsprongen. Hierbij geldt dat een Beheerteammedewerker voor het uitvoeren van zijn functie gebruik mag maken van het combineren van opgedane kennis vanuit analyses van publieke informatie en immateriële niet publieke informatie. Materiele niet publieke informatie valt ook voor deze medewerkers onder de definitie Voorwetenschap.

2.6 Verbod op gebruik Voorwetenschap

Een Medewerker mag geen gebruik maken van Voorwetenschap. Het is een Medewerker evenmin toegestaan deze informatie aan derden mee te delen. Wanneer een Medewerker beschikt over voorwetenschap, dient de medewerker in eerste instantie de uitgevende instelling op te dragen voor een onmiddellijke publieke disseminatie van de relevante informatie te zorgen. Mocht dit niet mogelijk zijn of niet lukken, dan dient de medewerker dit onverwijld te melden aan de Directeur R&C. Er zal dan door de Directeur R&C, situatie-afhankelijk, bepaald worden welke vervolgacties er genomen dienen te worden.

2.7 Tegengaan belangenconflicten

Een Medewerker dient ieder mogelijk belangenconflict te melden bij de Directeur R&C. Daarnaast dient de Medewerker situaties met voorzienbare schijn tot een belangenconflict zo veel mogelijk te voorkomen/vermijden.

2.8 Verbod ontgaan bepalingen Gedragscode via derden

Het is niet toegestaan de bepalingen van deze Gedragscode te ontgaan via banken, beleggings- instellingen, effecteninstellingen (waaronder begrepen vermogensbeheerders), of anderen.

2.9 Informatieverstrekking aan Directeur R&C

De Medewerker is in het kader van de strikte naleving van deze Gedragscode verplicht om alle door de Directeur R&C gevraagde informatie te verstrekken. Als de medewerker de Directeur R&C is, dan zal hij alle gevraagde informatie dienen te verstrekken aan de voorzitter van de Directie van de Beheerder.

Artikel 3. Algemene gedragsregels

3.1 Algemene voorwaarden aanvaarden relatiegeschenken, uitnodigingen en entertainment

De Medewerker dient te voorkomen dat hij in een situatie geraakt waarin het accepteren van een relatiegeschenk of uitnodiging voor enige vorm van entertainment van een zakelijke relatie of aspirant relatie zijn beslissingen kan beïnvloeden. Het is niet toegestaan dat ook maar de schijn van mogelijkheid van beïnvloeding wordt gewekt. Daarom dient de Medewerker voorzichtig en terughoudend om te gaan met het aanvaarden van relatiegeschenken en uitnodigingen, ook als deze wel binnen de hieronder gestelde voorwaarden passen. Pogingen van (aspirant) relaties tot beïnvloeding dienen onmiddellijk te worden gemeld bij de Directeur R&C. In geval van twijfel omtrent aanvaarding of beïnvloeding dient de Medewerker advies te vragen aan de Directeur R&C. Uitnodigingen voor reizen, seminars, bedrijfsbezoeken en andere bijeenkomsten in Nederland of het buitenland worden slechts aanvaard na goedkeuring door ten minste een lid van de Directie. Voor het aanvaarden van relatiegeschenken en uitnodigingen die worden ontvangen van of verstrekt aan derden gelden aanvullende regels welke zijn neergelegd in 3.2 en 3.3.

3.2 Ontvangen en geven van relatiegeschenken en entertainment van/aan derden

Relatiegeschenken ontvangen van of verstrekt aan derden met betrekking tot de beleggingsdiensten onafhankelijk advies of vermogensbeheer kwalificeren als provisies en kunnen niet worden gekwalificeerd als “kleine niet geldelijke tegemoetkoming” (KNGT) ingevolge de toepasselijke provisieregels in de BGfo. Aangezien Juno individueel vermogensbeheer verleent betekent dit dat de Medewerkers van Juno geen relatiegeschenken van derden mogen ontvangen van, dan wel geven aan, zakelijke relaties. Dit geldt niet voor relatiegeschenken en andere mogelijke provisies die rechtstreeks worden ontvangen van, of worden gegeven aan een cliënt of participant, of degene die namens hem optreedt, zolang deze passen binnen de gestelde voorwaarden onder artikel 3.1 van deze Gedragscode.

3.3 Ontvangen en verstrekken van andere tegemoetkomingen van/aan derden

Indien de Medewerker een tegemoetkoming ontvangt van derden dan dient zij altijd een afweging te maken of deze uitnodiging kwalificeert als KNGT. Indien de Medewerker concludeert dat deze tegemoetkoming kwalificeert als KNGT, dan legt zij deze tegemoetkoming inclusief een toelichting en de overweging die tot deze kwalificatie hebben geleid vast in het KNGT register van Juno.

3.4 Nevenfuncties

Het is niet toegestaan zonder goedkeuring van de Directie nevenfuncties (waaronder in ieder geval begrepen: commissariaten, adviseurschappen en lidmaatschap van beleggingscommissies) te aanvaarden of te vervullen bij bedrijven en instellingen waarmee de Beheerder of het Fonds zakelijke contacten onderhoudt. Bij de afweging of goedkeuring zal worden verleend, zal als leidraad dienen of sprake is van nevenfuncties die de schijn hebben, of kunnen opwekken, van een conflicterend belang met de functie van de Medewerker binnen de Beheerder.

3.5 Financiële belangen in zakelijke relaties

Indien de Medewerker persoonlijke financiële belangen heeft in een bedrijf of instelling waarmee de Beheerder of het Fonds zaken doet, of waarmee de Beheerder of het Fonds waarschijnlijk zaken zal gaan doen, kan sprake zijn van een (potentieel) belangenconflict en daarom dienen deze belangen onmiddellijk gemeld te worden bij de Directeur R&C. Als de medewerker de Directeur R&C is, dan zal hij deze belangen melden aan de voorzitter van de Directie van de Beheerder.

3.6 Eigendommen van de Beheerder

Zonder voorafgaande toestemming van de Directie is gebruik door de Medewerker van eigendommen van de Beheerder voor privédoeleinden niet toegestaan. Gebruik voor privédoeleinden of openbaarmaking naar derden van intellectuele eigendom van specifieke, door de Beheerder ontwikkelde en niet openbaar gemaakte beleggingsinstrumenten of analysemodellen is niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming van de Directie.

Artikel 4. Gedragsregels met betrekking tot Privé-beleggingstransacties

4.1 Personen die vallen onder de gedragsregels voor Privé-beleggingstransacties

De gedragsregels Privé-beleggingstransactie gelden voor transacties in financiële instrumenten die worden verricht voor rekening van:

- de Medewerker;
- een andere persoon die het beheer van zijn portefeuille door de Medewerker laat uitvoeren.

4.2 Verbod op Privé- beleggingstransacties in Effecten uit de Juno Universe lijst en Juno Fishing pondlijst

Het is de Medewerker niet toegestaan om Privé-beleggingstransacties aan te gaan in Effecten waarin Juno binnen het Fonds of Managed Accounts op het moment van handelen posities in bezit, en in Effecten die op het moment van handelen op de Juno Universelijst of Juno Fishingpondlijst staan. Mocht de Medewerker op het moment al in het bezit zijn van Effecten die in deze lijsten voorkomen dan mag de Medewerker deze behouden, maar er mogen geen additionele aankopen gedaan worden. Verkoop van deze Effecten is toegestaan onder de geldende voorwaarden in deze Gedragscode.

4.3 Beleggen in het Fonds

De Directie moedigt Medewerkers aan Participaties in het Fonds aan te houden, ter belegging op de lange termijn (3 jaar of meer). De Directie kan Medewerkers in bijzondere gevallen toestaan Participaties eerder te verkopen. Voor Participaties die zijn uitgekeerd onder het beloningsbeleid voor “identified staff” geldt deze mogelijke uitzondering om op een eerder tijdstip tot verkoop over te gaan, uitdrukkelijk niet.

4.4 Verbod op adviseren of aanbevelen van Financiële Instrumenten

Het is de Medewerker niet toegestaan om in een ander kader dan de normale uitvoering van zijn arbeidscontract een andere persoon te adviseren om een transactie in Financiële Instrumenten aan te gaan die misbruik maakt van informatie, of de mogelijke schijn heeft van misbruik van informatie, betreffende lopende aan-, of verkooporders binnen de portefeuille van het Fonds en de Managed Accounts.

4.5 (Deel)verbod persoonlijke hedging strategieën

Identified staff ("geïdentificeerde medewerker")

Het is de Medewerker die binnen het Juno beloningsbeleid is gekwalificeerd als "Identified staff" niet toegestaan om Privé-(beleggings)transacties aan te gaan in afgeleide instrumenten die bedoeld zijn voor het afdekken van verliezen die samenhangen met de Fondsparticipaties die hij heeft ontvangen als onderdeel van Juno's variabele beloning. Het is wel toegestaan om zich in te dekken tegen potentiële verliezen op zijn (resterende) privé beleggingsportefeuille zolang dit passend is. De Beheerder heeft vastgesteld dat dit passend is zolang de aanschafwaarde (de "premie waarde") van de persoonlijke hedging strategie niet meer bedraagt dan 25% van zijn totale vrij besteedbaar vermogen, na aftrek van de waarde van de nog verplicht aan te houden Juno Participaties binnen het variabele beloningsbeleid.

Non-identified staff ("niet-geïdentificeerde medewerker")

Voor alle overige Medewerkers geldt ook dat ze zich slechts beperkt mogen indekken tegen potentiële verliezen op de privé beleggingsportefeuille mits dit passend is. De Beheerder heeft vastgesteld dat dit passend is voor "Non-identified staff" zolang de aanschafwaarde (de "premie waarde") van de persoonlijke hedging strategie niet meer bedraagt dan 25% van zijn totale vrij besteedbaar vermogen.

Artikel 5. Meldingsplicht en toezicht op naleving

5.1 Toestemming vooraf van Privé-beleggingstransacties

Een Medewerker vraagt vooraf schriftelijk toestemming per e-mail voor het aangaan van een voorgenomen Privé-beleggingstransactie aan het Directielid verantwoordelijk voor goedkeuring Privé-beleggingstransacties (Lennart Smits). Het Directielid stelt vast of de voorgenomen transactie(s) past/passen binnen de gestelde voorwaarden in deze Gedragscode. De Directeur R&C wordt ge-cc'd in de e-mails en zorgt voor het vastleggen van de goedkeuringen en bewaakt het proces. Na de verkregen toestemming staat het de Medewerker vrij om de Privé-beleggingstransactie waarvoor toestemming is gegeven te verrichten binnen de aangegeven tijd en met inachtneming van de bepalingen van deze Gedragscode.

De Medewerker is verantwoordelijk voor het melden van de relevante Privé-beleggingstransacties die vallen onder deze Gedragscode. De Gedragsregels gelden niet expliciet voor Nauw verbonden personen van de Medewerker. Wel verplicht de Beheerder de Medewerker om melding te maken van vermoedens dat er door Nauw verbonden personen gehandeld wordt op een manier die tegenstrijdig is met de in deze Gedragscode geldende regels in relatie tot Privé-beleggingstransacties. De Medewerker zal in zijn beste vermogen bevorderen dat deze Nauw verbonden personen, aan de Directeur R&C, op diens verzoek, alle informatie verstrekt omtrent enige door hem verrichte of bewerkstelligde Privé-beleggingstransactie(s).

5.2 Bewijs achteraf van Privé-beleggingstransacties

Zodra beschikbaar, voorziet de Medewerker de Directeur R&C van een kopie van de confirmatie/het afschrift waarop de volgende informatie beschikbaar is:

1. aantal/bedrag
2. naam aandeel
3. datum van handelen

De Directeur R&C gebruikt deze informatie ter verificatie of de vooraf verleende toestemming overeenkomt met de daadwerkelijk uitgevoerde transactie(s).

5.3 Nader onderzoek

De Directeur R&C is bevoegd een nader onderzoek in te (doen) stellen met betrekking tot Privé-beleggingstransactie(s). De Medewerker is verplicht desgevraagd opdracht te geven aan een bij een Privé-beleggingstransactie(s) betrokken instelling, lasthebber, of andere derde alle informatie over een dergelijke transactie aan de Directeur R&C te verstrekken. De Directeur R&C is bevoegd over de uitkomst van dit onderzoek schriftelijk te rapporteren aan de Directie van de Beheerder.

5.4 Meldplicht niet van toepassing

De artikelen Verbod op bepaalde Privé-beleggingstransacties (artikel 4.2), Meldplicht (verwoord in artikelen 5.1 en 5.2) van deze Gedragscode zijn niet van toepassing op Privé-beleggingstransacties verricht in het kader van vermogensbeheer waarbij de portefeuille van de Medewerker, en andere personen benoemd onder artikel 4.1 van deze Gedragscode, op discretionaire basis door een externe vermogensbeheerder wordt beheerd en waarbij over de transactie(s) geen voorafgaande communicatie heeft plaatsgevonden tussen de vermogensbeheerder en de betrokken persoon of de andere in artikel 4.1 genoemde persoon, voor wiens rekening de transactie wordt uitgevoerd;

Artikel 6. Sancties

Handelen door de Medewerker in strijd met deze Gedragscode wordt beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat de Beheerder in de Medewerker moet kunnen stellen. In geval van een dergelijk handelen, kan bij meerderheidsbesluit van de Directie een passende sanctie worden opgelegd, waaronder begrepen: opdracht tot een tegengestelde transactie, opdracht het door de Medewerker behaalde voordeel af te staan aan een door de Directie te bepalen goed doel, overplaatsing, schorsing, andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregelen, ontslag op staande voet daarvan niet uitgezonderd.

Artikel 7. Advies en bezwaar

7.1 Advies

Als de Medewerker twijfelt omtrent de uitleg of de toepassing van deze Gedragscode, is hij gehouden het advies van de Directeur R&C in te winnen.

7.2 Bindende uitspraak

De Directeur R&C is bevoegd een voor de Medewerker bindende uitspraak te doen, behoudens bezwaar.

7.3 Bezwaar

Tegen de uitspraak van de Directeur R&C kan de Medewerker bezwaar maken bij de Directie. Het maken van bezwaar heeft geen schorsende werking ten aanzien van de uitspraak van de Directeur R&C. De Directie geeft, de Directeur R&C en de betreffende Medewerker gehoord hebbende, een bindend advies, waar de Medewerker zich aan zal houden.

Artikel 8. Beëindiging

Deze Gedragscode blijft op de Medewerker van toepassing tot 3 (drie) maanden na de datum waarop de Medewerker niet meer in dienst is.

Artikel 9. Wijzigingen

De Beheerder is bevoegd om deze Gedragscode eenzijdig te wijzigen. Wijzigingen worden door de Beheerder schriftelijk aan alle Medewerkers gemeld.

De ondergetekende verklaart zich aan het bepaalde in deze Gedragscode te zullen houden.

[Plaats], [datum] [naam Medewerker]