

DAJOBS AG
Whistleblowing Policy / Hinweisgeber-Politik

1 Kontext

Diese *Policy* ist im Einklang mit dem Gesetz vom 28. November 2022 (Belgisches Staatsblatt vom 15. Dezember 2022) zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unions- oder nationales Recht melden, die in einer juristischen Person des privaten Sektors festgestellt werden, zur Umsetzung der Europäischen Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

DaJobs AG (im Folgenden „Unternehmen“) beabsichtigt, sich bei ihren Geschäftstätigkeiten ethisch einwandfrei und integer zu verhalten und will sicherstellen, dass den Hinweisgebern im Sinne des Gesetzes die Möglichkeit geboten wird, alle potenziellen Verstöße gegen die im Punkt **4.1** dieser *Policy* genannten gesetzlichen Normen und Vorschriften entsprechend den im Folgenden beschriebenen Bedingungen und Einzelheiten möglichst ruhig und sicher zu melden.

2 Ziel

Ziel dieser *Policy* ist:

- die Festlegung der vom Hinweisgeber zu erfüllenden Bedingungen;
- die Festlegung der mit der Meldung genannten Angelegenheiten;
- die Festlegung des Vorgehens des Hinweisgebers;
- die Festlegung der Einzelheiten des Meldemanagements;
- der Schutz der Vertraulichkeit im Falle einer Meldung sowie der verarbeiteten Daten und der Einzelheiten der Dokumentation;
- die Festlegung der Einzelheiten einer Änderung dieser *Policy* und der Orte, wo diese *Policy* zugänglich ist.

3 Veröffentlichung der *Policy*

Diese *Policy* wird für jedermann auf der Internetseite des Unternehmens [dajobs.be](https://www.dajobs.be) (<https://www.dajobs.be/de/ethik-datenschutz-und-compliance/>) und für die Mitarbeiter auf dem Intranet des Unternehmens (MPLEO, unter der Rubrik „Dokumente“) zur Verfügung gestellt.

Selbstverständlich schließt sie den Dialog mit den Vorgesetzten oder dem Personalwesen des Unternehmens und die Übermittlung von Informationen außerhalb des Meldeverfahrens keineswegs aus, wenn diese geeigneter sind.

4 Geltungsbereich

4.1 Die Anwendungsbereiche

Die möglichen Verstöße¹ im Meldefall betreffen die folgenden Bereiche entsprechend der gesetzlichen Regelung:

- öffentliches Auftragswesen;
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- Produktsicherheit und -konformität;
- Verkehrssicherheit;
- Umweltschutz;
- Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit;
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz;
- öffentliche Gesundheit;
- Verbraucherschutz;
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen;
- Bekämpfung des Steuerbetrugs;
- Bekämpfung des Sozialleistungsbetrugs.

4.2 Die Hinweisgeber

Die Hinweisgeber gemäß dem Gesetz vom 28. November 2022 sind die Folgenden:

- die Lohnempfänger des Unternehmens, die ehemaligen Lohnempfänger des Unternehmens und die Bewerber im Rahmen einer Einstellung im Unternehmen;
- Personen, die als Selbständige mit dem Unternehmen zusammenarbeiten bzw. zusammengearbeitet haben und die Bewerber für eine Einstellung als Arbeitnehmer/Mitarbeiter im Unternehmen;
- Freiwillige und Praktikanten;
- die Anteilseigner und Personen, die dem Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan des Unternehmens angehören;
- alle Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten des Unternehmens arbeiten.

Die oben genannten Hinweisgeber müssen in gutem Glauben im Rahmen dieses Verfahrens handeln.

4.3 Voraussetzungen der Meldung

Die Meldung muss in gutem Glauben erfolgen und kann nicht von Gerüchten oder Spekulationen ausgehen oder auf einer Verleumdung beruhen. Jede böswillige, leichtfertige oder missbräuchliche Meldung gilt als unzulässig oder unbegründet.

¹ Festgelegt als Handlungen oder Unterlassungen, die rechtswidrig sind oder dem Ziel oder dem Zweck einer Vorschrift zuwiderlaufen.

Jede Person, die sich eine solche Meldung zuschulden kommen lässt, kann straf- und zivilrechtlich haftbar gemacht werden.

Die Hinweisgeber haben Anspruch auf Schutz nach der Regelung, sofern:

- sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen und dass diese Informationen in den Anwendungsbereich der Richtlinie und dieser *Policy* fielen;

Dieses Kriterium wird anhand einer Person beurteilt, die sich in einer ähnlichen Situation befindet und über vergleichbare Kenntnisse verfügt.

- sie eine interne oder externe Meldung erstattet oder eine Offenlegung im Einklang mit den Bedingungen dieser *Policy* und des Gesetzes vorgenommen haben.

4.4 Meldungsverwalter DaJobs AG

Das Unternehmen hat den Auftrag der Betreuung der internen Meldungen Herrn Maxime De Ryck in seiner Eigenschaft als *Whistleblowing Officer* übertragen (siehe Kontaktdaten unter Punkt 5.2).

Der Meldungsverwalter übt seinen Auftrag vollkommen unabhängig und unter Ausschluss jeden Interessenkonflikts aus. Er unterliegt der Vertraulichkeitspflicht.

5 Meldeverfahren

5.1 Meldekanäle

Alle unter Punkt **4.2** dieser *Policy* genannten Personen, die über Informationen über Fehlverhalten gemäß Punkt **4.1** verfügen, werden aufgefordert, das Unternehmen unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen.

Das Unternehmen ist der Ansicht, dass der Hinweisgeber am besten in der Lage ist, das geeignetste Meldekanal entsprechend den besonderen Umständen der jeweiligen Situation zu wählen.

Dennoch ist die interne Meldung der geeignete Meldekanal, weil sie die beste Garantie für schnelle Folgemaßnahmen in der Sache mit Unterstützungsmaßnahmen vor Ort im Unternehmen bietet.

Die potenziellen Meldekanäle sind:

5.2 Die interne Meldung

Dieser interne Meldekanal ist aus den oben dargelegten Gründen sehr empfehlenswert.

1-

Innerhalb des Unternehmens können die internen Meldungen wie folgt erfolgen:

- per E-Mail: ethics@dajobs.be

- mit der Post: in einem Umschlag mit der Angabe „vertraulich und persönlich“
DaJobs AG
z. Hd. Whistleblowing Officer
Galerie de la Porte Louise 203/5
1050 Brüssel
- per Telefon: 02/207 17 77

Um den Vorgang zu beschleunigen, empfehlen wir Ihnen die Meldung vorrangig per E-Mail an die E-Mail-Adresse ethics@dajobs.be zu senden.

Die Meldungen müssen in französischer oder niederländischer Sprache gesendet werden. Jede Meldung in einer anderen Sprache muss übersetzt werden, was die Genauigkeit des Inhalts der Meldung beeinträchtigen könnte.

Diese Meldekanäle sind jederzeit zugänglich: 24/7. Der Meldungsverwalter ist allerdings nur während der Öffnungszeiten des Unternehmens direkt erreichbar (von Montag bis Freitag, von 8:30 bis 12:30 h und von 13:30 bis 17:30 h, außer an Feiertagen).

Alle oben genannten Kanäle werden so sicher betrieben, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und aller Dritten, die in der Meldung erwähnt werden, gewährleistet wird, denn nicht befugten Mitarbeitern wird der Zugriff auf diese internen Meldekanäle verwehrt.

Diese Kanäle gewährleisten jederzeit den Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten des Hinweisgebers und der in der Meldung erwähnten Dritten.

Diese Kanäle werden vom Meldungsverwalter vollkommen unabhängig betrieben.

Die Meldung kann nach Wahl des Hinweisgebers gegebenenfalls anonym erfolgen. Die anonyme Meldung sollte allerdings eine alternative und optionale Möglichkeit bleiben. Eine derartige Vorgehensweise erschwert tatsächlich die Kommunikation zwischen dem Hinweisgeber und dem Meldungsverwalter (die unerlässlich für adäquate Folgemaßnahmen ist).

2-

Infolge der Einreichung einer Meldung über eines der oben genannten Kanäle, erhält der Hinweisgeber eine Empfangsbestätigung seiner Meldung, und zwar innerhalb von 7 Tagen nach Eingang der Meldung beim Meldungsverwalter. Es wird ihm ein Aktenzeichen mitgeteilt, um die Folgemaßnahme der Meldung zu gewährleisten.

3-

Der Meldungsverwalter gewährleistet sowohl den Eingang als auch die Folgemaßnahme der Meldung und hält die Kommunikation mit dem Hinweisgeber aufrecht. Gegebenenfalls fordert er vom Hinweisgeber weitere Informationen zur Prüfung der Meldung an.

4-

Die Folgemaßnahme betrifft jede Maßnahme des Meldungsverwalters, um die Stichhaltigkeit der in der Meldung erhobenen Vorwürfe zu überprüfen und beurteilen und gegebenenfalls gegen den gemeldeten Verstoß vorzugehen, darunter auch eine interne Nachforschung.

Der Zeitrahmen von 3 Monaten für die Rückmeldung ermöglicht die Unterrichtung des Hinweisgebers

über die geplanten oder bereits ergriffenen Folgemaßnahmen und die Gründe für diese Folgemaßnahmen.

5.3 Die externe Meldung

1-

Wir empfehlen nachdrücklich, zunächst über das interne Kanal unseres Meldungsverwalters zu melden und erst danach ein anderes Kanal in Anspruch zu nehmen. Ihr Problem wird nämlich wirksamer und schneller vor Ort im Unternehmen verarbeitet, um pragmatisch und unverzüglich zu Handeln.

2-

Der Föderale Ombudsmann (Rue de Louvain 48 Bfk 6, 1000 Brüssel) wurde vom belgischen Gesetzgeber mit der Koordination der über externe Kanäle eingebrachten Meldungen beauftragt.

Zusammengefasst: Er hat den Auftrag, die externen Meldungen entgegenzunehmen, ihre Zulässigkeit zu überprüfen und sie an die zuständige Behörde zur Nachforschung weiterzuleiten. Diese Nachforschung richtet sich nach dem in der Meldung angesprochenen Bereich.

Zum Beispiel: die Abteilung für öffentliche Aufträge des FÖD Kanzlei (für das öffentliche Auftragswesen), die FSMA, die BNB oder das Aufsichtskollegium für Betriebsrevisoren (für Dienstleistungen, Produkte und Finanzmärkte), der FÖD Wirtschaft (für den Verbraucherschutz), die Datenschutzbehörde (für den Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten), usw.

In diesen außerordentlichen Fällen kann der Föderale Ombudsmann ebenfalls die Nachforschung zur Sache vornehmen.

5.4 Offenlegung

Informationen können nur unter den strengen Auflagen nach dem Gesetz vom 28. November 2022 offen gelegt werden.

Jede Person, die wissentlich falsche Informationen offenlegt oder die Bedingungen unter Punkt 4.3 oben nicht einhält, setzt sich nicht nur strafrechtlichen Sanktionen gemäß Artikel 443 bis 450 des Strafgesetzbuchs über Verleumdung und üble Nachrede, sondern ebenfalls zivilrechtlichen Sanktionen (Schadensersatz, usw.) aus.

6 Schutzmaßnahmen

6.1 Wahrung der Vertraulichkeit

Der Hinweisgeber nimmt seine interne Meldung vertraulich vor.

Die Identität des Hinweisgebers darf ohne dessen ausdrückliche und freiwillige Zustimmung keinen anderen Personen als gegenüber den befugten Mitarbeitern, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zu Meldungen zuständig sind, offengelegt werden.

Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann.

Abweichend vom vorigen Absatz darf die Identität des Hinweisgebers nur dann offengelegt werden, wenn dies nach einem Recht eine notwendige und verhältnismäßige Pflicht im Rahmen der Untersuchungen durch nationale Behörden oder von Gerichtsverfahren darstellt, so auch im Hinblick auf die Wahrung der Verteidigungsrechte der betroffenen Person.

6.2 Verarbeitung personenbezogener Daten

Im Rahmen des internen Meldungsverfahrens gilt das Unternehmen als Verantwortliche für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten im Rahmen des internen Meldeverfahrens. Diesbezüglich verweisen wir Sie an den *Data Protection Officer* (DPO), Herr Vincent Jaspart (dpo@dajobs.be) für zusätzliche Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch das Unternehmen.

Im Rahmen des externen Meldeverfahrens kann das Unternehmen nicht als Verarbeitungsverantwortliche betrachtet werden. In diesem Fall übernimmt dies die zuständige Behörde oder der Föderale Ombudsmann, wenn es eine solche Behörde nicht geben sollte.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen dieser *Policy* erfolgt gemäß den geltenden Standards und insbesondere den Anforderungen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Der Name, die Funktion und die Kontaktdaten des Hinweisgebers und jeder anderen Person für die die Schutzmaßnahmen und die Hilfe darüber hinaus gelten, sowie die betroffene Person, wenn zutreffend auch ihre Unternehmensnummern, werden bis zur Verjährung des gemeldeten Verstoßes sichergestellt.

7 Dokumentation der Meldungen

1-

Das Unternehmen führt ein Register aller eingegangenen Meldungen im Einklang mit den unter Punkt **6.1** dieser *Policy* aufgeführten Vertraulichkeitsmaßnahmen.

Die Meldungen werden für die Dauer der vertraglichen Beziehung zwischen dem Hinweisgeber und dem Unternehmen, unter Berücksichtigung anderer geltenden gesetzlichen Anforderungen, aufbewahrt. Die Meldungen Dritter werden, unter Berücksichtigung anderer geltenden gesetzlichen Anforderungen, während 10 Jahren aufbewahrt.

2-

Bei telefonisch oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgten Meldungen, die aufgezeichnet werden, ist das Unternehmen vorbehaltlich der Zustimmung des Hinweisgebers berechtigt, die mündliche Meldung auf eine der folgenden Weisen zu dokumentieren:

- durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhafter und abrufbarer Form; oder
- durch vollständige und genaue Niederschrift des Gesprächs durch den für die Bearbeitung der Meldungen verantwortlichen Mitarbeiter.

Das Unternehmen gibt dem Hinweisgeber die Gelegenheit, die Niederschrift zu überprüfen, zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen.

3-

Bei telefonisch oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgten Meldungen, die nicht

aufgezeichnet werden, ist das Unternehmen berechtigt, die mündliche Meldung mittels eines genauen, von dem für die Bearbeitung der Meldungen verantwortlichen Mitarbeiter erstellten Gesprächsprotokolls zu dokumentieren. Das Unternehmen gibt dem Hinweisgeber die Gelegenheit, das Gesprächsprotokoll zu überprüfen, zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen.

8 Anwendbares Recht

Diese *Policy* gewährleistet die Wahrung des rechtlichen Rahmens für den Schutz der Hinweisgeber und insbesondere des Gesetzes vom 15. Dezember 2022 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unions- oder nationale Recht melden, die in einer juristischen Person des privaten Sektors festgestellt werden.

9 Änderung dieser *Policy*

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, diese *Policy* jederzeit nach eigenem Ermessen, insbesondere entsprechend der Entwicklung der einschlägigen Gesetzgebung und den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens oder des Dienstes des Meldungsverantwortlichen einseitig zu ändern.

Alle Änderungen werden über die im Artikel 3 dieser *Policy* aufgeführten Kanäle mitgeteilt.

10 Inkrafttreten

Diese *Policy* gilt, unter Vorbehalt von Änderungen der diesbezüglichen Rechtsvorschriften oder der vom Unternehmen vorgenommenen Änderungen, auf unbestimmte Zeit ab dem 15. Februar 2023.