

**DAJOBS S.A.**  
**Whistleblowing policy / politique Lanceurs d'alertes**

---

## **1      Contexte**

La présente *policy* est adoptée conformément à la loi du 28 novembre 2022 (Moniteur Belge du 15 décembre 2022) sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national, constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, laquelle transpose la directive européenne (UE) 2019/1937 du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

DaJobs S.A. (ci-après « l'Entreprise ») entend mener ses activités avec intégrité et éthique, et souhaite par conséquent assurer aux auteurs de signalements visés par la loi, la possibilité de signaler, dans les conditions et selon les modalités décrites ci-après, toute potentielle violation des normes légales et réglementaires visées au point **4.1** de la présente *policy*, et ce de la manière la plus sereine et sécurisée possible.

## **2      Objectif**

La présente *policy* a pour objectif :

- de fixer les conditions à remplir par l'auteur du signalement ;
- de déterminer les matières visées par le signalement ;
- de déterminer la procédure à suivre par l'auteur du signalement ;
- de déterminer les modalités de gestion du signalement ;
- de permettre et protéger la confidentialité en cas de signalement ainsi que les données traitées et les modalités d'archivage ;
- de fixer les modalités de changement de la présente *policy* et les lieux où la *policy* est disponible.

## **3      Publicité de la *policy***

La présente *policy* est disponible pour tous sur le site internet de l'Entreprise [dajobs.be](https://dajobs.be) (<https://dajobs.be/privacy-policy/>) et pour le personnel employé sur l'intranet de l'Entreprise (MPLEO, dans la rubrique 'documents').

Elle ne fait bien entendu nullement obstacle au dialogue et à la communication d'informations, en dehors de la procédure d'alerte, avec la hiérarchie ou les ressources humaines de l'Entreprise lorsque ceci est plus approprié.

## **4      Champ d'application**

### **4.1    Les domaines d'application**

Les violations<sup>1</sup> potentielles en cas de signalement portent sur les domaines suivants, tels que visés par la réglementation légale :

- Les marchés publics ;
- Les services, produits et marchés financiers et la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ;
- La sécurité et la conformité des produits ;
- La sécurité des transports ;
- La protection de l'environnement ;
- La radioprotection et la sûreté nucléaire ;
- La sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, la santé et le bien-être des animaux ;
- La santé publique ;
- La protection des consommateurs ;
- La protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
- La lutte contre la fraude fiscale ;
- La lutte contre la fraude sociale.

#### **4.2 Les auteurs de signalement**

Les auteurs de signalement tels que prévus dans la loi du 28 novembre 2022 sont les suivants :

- Les travailleurs salariés de l'Entreprise, les anciens travailleurs de l'Entreprise et les candidats dans le cadre d'un recrutement au sein de l'Entreprise ;
- Les personnes ayant collaboré/collaborant avec l'Entreprise sur une base indépendante et les candidats travailleurs/collaborateurs au sein de l'Entreprise ;
- Les bénévoles et stagiaires ;
- Les actionnaires et les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'Entreprise ;
- Toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs de l'Entreprise.

Les auteurs de signalement ci-dessus doivent agir de bonne foi dans le cadre de la présente procédure.

#### **4.3 Conditions du signalement**

Le signalement doit être exécuté en toute bonne foi et ne peut pas se fonder notamment sur des rumeurs ou des ouï-dire, ou faire preuve de diffamation. Tout signalement malveillant, fantaisiste ou abusif sera irrecevable ou non fondé.

Toute personne se rendant coupable d'un tel signalement est susceptible de voir sa responsabilité pénale et civile engagée.

Les auteurs de signalement bénéficient de la protection légale visée par la réglementation pour autant que:

---

<sup>1</sup> Définies comme un acte ou une omission illicite ou allant à l'encontre de l'objet ou de la finalité d'une règle.

- Ils aient eu des motifs raisonnables de croire que les informations qu'ils signalent sur les violations étaient véridiques au moment de leur signalement et que ces informations entraient dans le champ d'application de la réglementation et de la présente *policy* ;

Ce critère est apprécié au regard d'une personne placée dans une situation similaire et disposant de connaissances comparables.

- Et qu'ils aient effectué un signalement interne, un signalement externe ou une divulgation publique dans le respect des conditions de la présente *policy* et de la loi.

#### **4.4 Gestionnaire de signalement DaJobs SA**

L'Entreprise a confié la mission d'assurer le suivi des signalements internes à Monsieur Maxime De Ryck, en qualité de Whistleblowing Officer (voir coordonnées au point 5.2).

Le gestionnaire de signalement exercera sa mission en toute indépendance et en dehors de tout conflit d'intérêt. Il est soumis à une obligation de confidentialité.

### **5 Procédures de signalement**

#### **5.1 Canaux de signalement**

Toute personne visée au point **4.2** de la présente *policy* et disposant d'informations relatives à des actes répréhensibles visés au point **4.1** est invitée à en faire part à l'Entreprise dans les plus brefs délais.

L'Entreprise considère que l'auteur de signalement est le plus à même de choisir le canal de signalement le plus approprié en fonction des circonstances particulières de la situation face à laquelle il est confronté.

Cependant, le signalement interne représente la voie la plus appropriée de signalement dès lors qu'elle est a priori la plus à même de garantir un suivi rapide du dossier sur place, au sein de l'Entreprise avec des mesures à l'appui.

Les canaux de signalement possibles sont :

#### **5.2 Signalement interne**

Ce canal interne est fortement conseillé pour les raisons exposées ci-avant.

1-

Au sein de l'Entreprise, les signalements internes peuvent être effectués par le biais de l'une des voies suivantes :

- Par e-mail : [ethics@dajobs.be](mailto:ethics@dajobs.be)
- Par courrier postal : avec mention sur enveloppe « confidentiel et personnel »

DaJobs S.A.,  
A l'attention du Whistleblowing Officer  
Galerie de la Porte Louise 203/5  
1050 Bruxelles

- Par téléphone : 02/ 207 17 77

Dans un souci de rapidité, nous vous remercions de bien vouloir privilégier le signalement par e-mail, via l'adresse e-mail [ethics@dajobs.be](mailto:ethics@dajobs.be).

Les signalements doivent être adressés en français ou en néerlandais. Tout signalement adressé dans une autre langue devra faire l'objet d'une traduction, pouvant altérer l'exactitude du contenu du signalement.

Ces canaux de signalement sont accessibles à tout moment, 24h/24, 7j/7. Le gestionnaire de signalement n'est toutefois joignable directement que durant les heures d'ouverture de l'Entreprise (du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30, sauf jours fériés).

Chacun des canaux précités est géré d'une manière sécurisée, de sorte que la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement est assurée, les membres du personnel non autorisés n'ont en effet aucun accès auxdits canaux de signalement interne.

Ces canaux assurent en tout temps la protection de la vie privée et des données à caractère personnel de l'auteur du signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement.

Ces canaux sont gérés par le gestionnaire de signalement, en toute indépendance.

Le signalement peut éventuellement être effectué de manière anonyme, au choix de l'auteur du signalement. Le signalement anonyme doit toutefois rester optionnel et exceptionnel. Une telle méthode complique en effet la communication entre l'auteur du signalement et le gestionnaire de signalement (qui est nécessaire pour un suivi adéquat).

2-

A la suite de l'introduction d'un signalement par un des canaux précités, l'auteur du signalement recevra un accusé de réception suite à son signalement et ce, dans les 7 jours à compter de la réception par le gestionnaire de signalement. Un numéro de dossier lui sera communiqué, pour assurer le suivi du signalement.

3-

Le gestionnaire de signalement assurera tant la réception que le suivi du signalement et maintiendra la communication avec l'auteur du signalement. Le cas échéant, il demandera à l'auteur du signalement les informations complémentaires nécessaires à l'instruction du signalement.

4-

Le suivi vise toute mesure prise par le gestionnaire de signalement pour vérifier et évaluer l'exactitude des allégations formulées dans le signalement et, le cas échéant, pour remédier à la violation signalée, y compris par des mesures telles qu'une enquête interne.

Le retour d'informations dans un délai de 3 mois vise la communication à l'auteur de signalement d'informations sur les mesures envisagées ou prises au titre de suivi et sur les motifs de ce suivi.

### **5.3 Signalement externe**

1-

Nous vous recommandons vivement de commencer par le canal interne auprès de notre gestionnaire de signalement avant d'utiliser un autre canal. En effet, votre problème sera traité efficacement et plus rapidement sur place, au sein de l'Entreprise, en vue de prendre des mesures pragmatiques et immédiates.

2-

Le Médiateur fédéral (Rue de Louvain 48 bte 6, 1000 Bruxelles) a été désigné par le législateur belge comme étant chargé de coordonner les signalements introduits par des canaux externes.

En résumé, il sera chargé de recevoir les signalements externes, vérifier leur recevabilité et les transmettre à l'autorité compétente pour enquête, laquelle sera différente selon la matière mobilisée par le signalement.

Il pourra s'agir, par exemple, du Service des marchés publics du SPF Chancellerie (en matière de marchés publics), de la FSMA, de la BNB ou du Collège de supervision des réviseurs d'entreprise (en matière de services, produits et marchés financiers), du SPF Economie (en matière de protection des consommateurs), de l'Autorité de protection des données (en matière de protection de la vie privée et des données à caractère personnel), etc.

Dans des cas exceptionnels, le Médiateur fédéral pourra également mener l'enquête au fond.

### **5.4 Divulgation publique**

La divulgation publique ne peut être utilisée que dans les conditions strictes énoncées par la loi du 28 novembre 2022.

Toute personne qui divulguerait sciemment de fausses informations ou ne respecterait pas les conditions reprises au point 4.3 ci-avant s'expose à des sanctions pénales, telles que reprises aux articles 443 à 450 du Code Pénal, relatifs à la calomnie et la diffamation mais également à des sanctions civiles (dommages et intérêts, etc).

## **6 Mesures de protection**

### **6.1 Préservation de la confidentialité**

L'auteur de signalement effectue son signalement interne en toute confidentialité.

L'identité de l'auteur de signalement ne peut être divulguée sans le consentement exprès et libre de celui-ci à toute personne autre que les membres du personnel autorisés qui sont compétents pour recevoir des signalements ou pour en assurer le suivi.

Cela s'applique également à toute information permettant de déduire de manière directe ou indirecte l'identité de l'auteur du signalement.

Par dérogation au paragraphe précédent, l'identité de l'auteur de signalement pourra être divulguée lorsqu'il s'agit d'une obligation nécessaire et proportionnée en vertu d'une législation dans le cadre

d'enquêtes menées par des autorités nationales ou dans le cadre de procédures judiciaires, notamment en vue de sauvegarder les droits de la défense de la personne concernée.

### Traitement des données à caractère personnel

Dans le cadre de la procédure de signalement interne, l'Entreprise est considérée comme étant le responsable du traitement des données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure de signalement interne. A cet égard, nous vous renvoyons vers le Data Protection Officer (DPO), Monsieur Vincent Jaspart ([dpo@dajobs.be](mailto:dpo@dajobs.be)), pour plus d'informations concernant le traitement de vos données à caractère personnel par l'Entreprise.

Dans le cadre de la procédure de signalement externe, l'Entreprise ne pourra être considérée comme responsable du traitement : il s'agira de l'autorité compétente ou, à défaut d'autorité compétente, le Médiateur fédéral.

Tout traitement de données à caractère personnel effectué dans le cadre de la présente *policy* est effectué conformément aux normes applicables en la matière, et notamment aux exigences du Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD).

Le nom, la fonction et les coordonnées de l'auteur de signalement ainsi que de toute personne à qui les mesures de protection et de soutien s'étendent, ainsi que de la personne concernée, en ce compris, le cas échéant son numéro d'entreprise, sont sauvagardés jusqu'à ce que la violation signalée soit prescrite.

## 7 Archivage des signalements

1-

L'Entreprise tient un registre de tous les signalements reçus, dans le respect des mesures de confidentialité énoncées au point **6.1** de la présente *policy*.

Les signalements seront conservés aussi longtemps que dure la relation contractuelle entre l'auteur du signalement et l'Entreprise, sous réserve d'une autre prescription légale applicable. En ce qui concerne les tiers à l'Entreprise, les signalements seront conservés pour une durée de 10 ans, sous réserve d'une autre prescription légale applicable.

2-

Lorsqu'une conversation téléphonique enregistrée ou un autre système de messagerie vocale enregistré est utilisé pour le signalement, avec le consentement de l'auteur de signalement, l'Entreprise a le droit de consigner le signalement oral sous l'une des formes suivantes :

- en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable; ou
- par une transcription complète et précise de la conversation, établie par le membre du personnel chargé de traiter le signalement.

L'Entreprise donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de l'appel par l'apposition de sa signature.

3-

Lorsqu'une conversation téléphonique non enregistrée ou un autre système de messagerie vocale non enregistré est utilisé pour le signalement, l'Entreprise a le droit de consigner le signalement oral sous la

forme d'un procès-verbal précis de la conversation établi par le membre du personnel chargé de traiter le signalement. L'Entreprise donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal de la conversation par l'apposition de sa signature.

## **8        Droit applicable**

Cette *policy* garantit le respect du cadre juridique régissant la protection des lanceurs d'alerte, et plus spécifiquement la loi du 15 décembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé.

## **9        Modification de la présente *policy***

L'Entreprise se réserve le droit de modifier unilatéralement la présente *policy* à tout moment, à son entière discrétion, en fonction notamment de l'évolution de la législation en la matière et des nécessités du fonctionnement de l'Entreprise ou du service du gestionnaire de signalement.

Toutes ces modifications seront communiquées via les canaux repris à l'article 3 de la présente *policy*.

## **10      Entrée en vigueur**

La présente *policy* prend effet à compter du 15 février 2023 pour une durée indéterminée, sous réserve de modification législation à cet égard ou de modifications apportée par l'Entreprise.