

# Déclaration de confidentialité

## Introduction

Mercier Van Lanschot (ci-après : « MVL ») est un gestionnaire de patrimoine spécialisé et indépendant. La présente déclaration de confidentialité s'applique à tous les candidats participant à la procédure de recrutement et de sélection de MVL. La procédure de recrutement et de sélection commence au moment de la candidature chez MVL et se termine par le rejet de la candidature ou la signature d'un contrat de travail avec MVL. La présente déclaration de confidentialité décrit comment MVL utilise et traite les données à caractère personnel collectées au cours de la procédure de recrutement et de sélection.

## Responsabilité du traitement des données à caractère personnel

MVL est le responsable du traitement des données à caractère personnel. L'adresse complète de MVL est la suivante : Desguinlei 50, 2018 Anvers, Belgique.

## Origine des données à caractère personnel

La plupart des données à caractère personnel que MVL traite sont fournies par le candidat lui-même. En outre, MVL peut utiliser des données à caractère personnel provenant de sources externes, par exemple :

- des agences d'emploi ou de recrutement ;
- des sources publiques telles que des moteurs de recherche et des sites de réseaux sociaux qui ne sont pas privés.

Un screening a lieu avant l'embauche. Dans ce cadre, MVL reçoit des données à caractère personnel de l'agence en charge du screening. Vous trouverez plus d'informations sur ce screening ci-dessous, dans la section « Screening préalable à l'embauche ».

## Traitement des données à caractère personnel

MVL utilise et traite des données à caractère personnel pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

### 1. Législation et réglementation

MVL traite des données à caractère personnel afin de respecter diverses lois et réglementations. MVL doit maintenir des normes éthiques élevées dans ses activités et sa gouvernance pour gérer les risques d'intégrité et protéger l'intégrité de l'organisation et de l'ensemble du secteur financier. Un aspect de la gouvernance éthique est la sélection de collaborateurs honnêtes et fiables.

### 2. Intérêt légitime

MVL peut également utiliser des données à caractère personnel pour protéger son « intérêt légitime », à condition que l'intérêt de MVL à utiliser des données à caractère personnel prévale sur le droit au respect de la vie privée du candidat. Dans ce cadre, MVL évaluera soigneusement les intérêts de chacun.

Des exemples d'intérêts légitimes de MVL à utiliser des données à caractère personnel dans la procédure de recrutement et de sélection sont :

- le recrutement et la sélection de personnel dûment qualifié ;
- la protection des biens et des données à caractère personnel de MVL ;
- la sécurité de MVL et de ses collaborateurs.

## Finalités du traitement des données à caractère personnel

MVL utilise des données à caractère personnel aux fins suivantes :

### **1. Recrutement et sélection de personnel dûment qualifié**

MVL utilise des données à caractère personnel pour évaluer l'adéquation des candidats à la fonction en question. Si le candidat est recruté, MVL utilisera ses données à caractère personnel pour rédiger le contrat de travail.

### **2. Protection de l'intégrité et de la sécurité**

MVL utilise également des données à caractère personnel pour assurer une protection maximale de ses biens, de ses données à caractère personnel et de ses collaborateurs contre toute forme de violation ou de préjudice.

### **3. Gestion des ressources humaines**

MVL utilise les données à caractère personnel des candidats pour mener une politique RH responsable, efficace et efficiente. Cela peut inclure des activités de « people analytics ». Ces analyses statistiques visent à évaluer l'impact et l'efficacité de la politique RH menée. Les résultats des études et des analyses, ainsi que les recommandations associées, ne peuvent jamais permettre l'identification d'une personne. Un exemple de cette finalité est la politique d'égalité et de diversité menée par MVL.

### **4. Législation et réglementation**

MVL utilise les données à caractère personnel de ses travailleurs pour se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur. En vertu de la loi relative à la surveillance du secteur financier et de la réglementation sous-jacente, MVL a l'obligation de gouverner de manière éthique. Un aspect de cette gouvernance est la sélection de collaborateurs honnêtes et fiables.

### **5. Screening préalable à l'embauche**

MVL attache une grande importance à la fiabilité, au professionnalisme et à la sécurité de l'organisation. La dernière phase de la procédure de candidature consiste dès lors en un screening préalable à l'embauche. Ce screening peut également impliquer l'utilisation de données à caractère personnel collectées auprès de sources publiques.

Le screening préalable à l'embauche de MVL comprend au moins les éléments suivants :

- vérification de crédit Focum Plus ;
- enquête sur les irrégularités, y compris vérification des médias défavorables via LexisNexis et Google ;
- identification de la personne et vérification via Checkdoc ;
- déclaration d'intégrité personnelle ;
- formations et qualifications formelles ;
- vérification de l'expérience professionnelle ;
- vérification des médias défavorables (mauvaise presse) ;
- demande d'un extrait du casier judiciaire, mais uniquement lorsque cela s'avère légalement ou fonctionnellement nécessaire pour la fonction.

Le screening se compose d'une partie interne et d'une partie externe. MVL assure la partie interne et demandera, examinera et vérifiera ce faisant les informations. Pour la partie externe, MVL peut faire appel à une agence de screening spécialisée. Dans ce cadre, MVL peut fournir à cette agence les données à caractère personnel suivantes du candidat : nom, numéro de téléphone, adresse e-mail et curriculum vitæ. L'agence ne traitera ces données qu'aux fins de la réalisation du screening.

## **Utilisation à des fins autres que celles pour lesquelles les données à caractère personnel ont été obtenues à l'origine**

MVL est également en droit d'utiliser des données à caractère personnel à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été initialement collectées, à condition que la nouvelle finalité soit compatible avec la finalité initiale.

MVL peut partager des données à caractère personnel avec des tiers qui peuvent nous aider à sélectionner des candidats adéquats, comme des agences de recrutement et de sélection ou encore des agences d'intérim. MVL peut également partager des données à caractère personnel avec des prestataires d'évaluation, par exemple pour réaliser un test de personnalité.

MVL sélectionne ses partenaires avec soin. MVL conclut des accords contractuels clairs avec ceux-ci sur la manière dont ils doivent utiliser et traiter les données à caractère personnel. Le travail effectué par des tiers pour le compte de MVL reste la responsabilité de MVL.

## Protection et conservation des données à caractère personnel

MVL veille à assurer une protection maximale des données à caractère personnel. La méthode est continuellement adaptée à un niveau approprié à la sensibilité des données à caractère personnel.

Le principe de base pour déterminer la durée de conservation est que les données à caractère personnel ne sont jamais conservées plus longtemps que nécessaire au regard de la finalité pour laquelle elles ont été collectées.

La législation sur la protection de la vie privée ne prévoit pas de durée de conservation maximale ou minimale spécifique pour les données à caractère personnel. D'autres législations peuvent cependant fixer une durée minimale, auquel cas MVL est tenue de la respecter.

En principe, MVL conserve les données à caractère personnel des candidats non retenus pendant un an à compter de la date du rejet de la candidature. Les candidats non retenus peuvent envoyer un e-mail à [hr@merciervanlanschot.be](mailto:hr@merciervanlanschot.be) pour demander la suppression de leurs données.

MVL conserve les données à caractère personnel des candidats recrutés pendant la même période que celle qui s'applique aux collaborateurs. La plupart des données à caractère personnel des collaborateurs sont conservées pendant sept ans après la fin du contrat de travail.

## Droits

Les candidats peuvent envoyer un e-mail à [hr@merciervanlanschot.be](mailto:hr@merciervanlanschot.be) pour demander l'accès aux données à caractère personnel que MVL traite à leur sujet. En outre, les candidats ont le droit de demander à MVL de rectifier, de compléter ou de supprimer leurs données à caractère personnel.

## Délégué à la protection des données

Van Lanschot Kempen et ses filiales ont un délégué à la protection des données (Data Protection Officer). Celui-ci veille au respect et à la mise en œuvre de la législation sur la protection de la vie privée. Pour toute question ou réclamation, vous pouvez contacter le délégué à la protection des données de MVL à l'adresse [privacyofficer@vanlanschotkempen.com](mailto:privacyofficer@vanlanschotkempen.com).

## Modifications de la déclaration de confidentialité

Au fil du temps, des modifications peuvent être apportées à l'utilisation des données à caractère personnel en raison de l'évolution de la législation et de la réglementation ou de changements dans les procédures ou systèmes internes ayant une influence directe sur la façon dont MVL utilise les données à caractère personnel. Si tel est le cas, la déclaration de confidentialité sera modifiée en conséquence et MVL en informera les candidats. La modification sera annoncée sur le site web : [Travailler chez Mercier Van Lanschot](#).

## Cookies

Veillez lire notre Déclaration relative aux cookies pour savoir comment nous utilisons les données à caractère personnel que nous traitons par le biais de cookies.