

4. Exigences légales de la fonction

Pour être désigné magistrat de liaison, le candidat doit, au moment de sa désignation :

- être magistrat du ministère public ;
- avoir exercé une fonction de magistrat durant au moins trois ans ;
- être porteur d'un certificat visé à l'article 43quinquies, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire prouvant la connaissance de la langue autre que celle de son doctorat, sa licence ou son master en droit.

Il convient d'ajouter que les deux magistrats de liaison doivent être de rôle linguistique différent (article 34, § 1^{er}, de la loi OCSC).

5. Exigences spécifiques de la fonction

Le candidat à la fonction de magistrat de liaison doit de préférence aussi :

- avoir un intérêt manifeste pour les matières qui sont de la compétence de l'OCSC et être prêt à acquérir rapidement une solide expertise dans ce domaine. À cet égard, posséder de solides connaissances et une sérieuse expérience dans des dossiers relatifs à la criminalité économique et financière est important ;
- avoir de bonnes aptitudes en communication ;
- avoir une expérience dans le pilotage d'une équipe ;
- compte tenu du contexte international d'un certain nombre de missions légales de l'OCSC, avoir de bonnes connaissances en langue anglaise ;
- résister au stress et faire preuve de suffisamment de flexibilité pour pouvoir assumer des tâches imprévues et nouvelles.

Art. 4. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 5. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 1^{er} octobre 2019.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice
K. GEENS

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2019/14640]

1^{er} OCTOBRE 2019. — Arrêté royal déterminant les critères d'évaluation du directeur, du directeur adjoint et des magistrats de liaison de l'Organe central pour la Saisie et la Confiscation et la pondération de ces critères

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le Code judiciaire, l'article 259undecies/1, § 2, alinéa 5, inséré par la loi du 4 février 2018 ;

Vu la proposition du Collège des procureurs généraux du 25 juin 2018 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 12 juin 2019 ;

Vu l'avis 66.518/1/V du Conseil d'Etat, donné le 12 septembre 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Critères d'évaluation du directeur et du directeur adjoint de l'OCSC et leur pondération*

Article 1^{er}. Le directeur et le directeur adjoint sont évalués sur base des critères suivants :

- 1^o Connaissances juridiques;

4. Wettelijke functievereisten

Op het ogenblik van zijn aanwijzing dient de kandidaat voor de functie van verbindingsmagistraat:

- magistraat te zijn van het openbaar ministerie;
- ten minste drie jaar een ambt van magistraat te hebben uitgeoefend,
- houder te zijn van een getuigschrift bedoeld in artikel 43quinquies, § 1, derde lid, van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken waaruit de kennis blijkt van de andere taal dan die van zijn diploma van doctor, licentiaat of master in de rechten.

Hieraan dient te worden toegevoegd dat de beide verbindingsmagistraten van een verschillende taalrol dienen te zijn (artikel 34, § 1, COIV-wet).

5. Specifieke functievereisten

Bij voorkeur dient de kandidaat voor de functie van verbindingsmagistraat tevens:

- een aantoonbare belangstelling te hebben voor de materies waarvoor het COIV bevoegd is en bereid te zijn om spoedig een gedegen expertise op te bouwen in dat domein. Een gedegen kennis en ervaring m.b.t. dossiers betreffende economische en financiële criminaliteit is hierbij van belang;
- te beschikken over goede communicatieve vaardigheden;
- ervaring te hebben m.b.t. het aansturen van een team;
- gelet op de internationale context van een aantal wettelijke taken van het COIV, te beschikken over een goede kennis van de Engelse taal;
- stressbestendig te zijn en voldoende flexibiliteit aan de dag te kunnen leggen om onverwachte en nieuwe taken te kunnen opnemen.

Art. 4. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 5. De minister bevoegd voor Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 1 oktober 2019.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Justitie
K. GEENS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2019/14640]

1 OKTOBER 2019. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de evaluatiecriteria van de directeur, de adjunct-directeur en de verbindingsmagistraten van het Centraal Orgaan voor de Inbeslagname en de Verbeurdverklaring en van de weging van deze criteria

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op het Gerechtelijk Wetboek, artikel 259undecies/1, § 2, vijfde lid, ingevoegd bij de wet van 4 februari 2018;

Gelet op het voorstel van het College van procureurs-generaal van 25 juni 2018;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 12 juni 2019;

Gelet op advies 66.518/1/V van de Raad van State, gegeven op 12 september 2019, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Evaluatiecriteria van de directeur en de adjunct-directeur van het COIV en hun weging*

Artikel 1. De directeur en de adjunct-directeur worden geëvalueerd op grond van de volgende criteria:

- 1^o Juridische kennis;

- 2° Intégrité - Ethique professionnelle;
- 3° Vision;
- 4° Maîtrise du contexte extérieur;
- 5° Aptitude à diriger un groupe;
- 6° Planification et organisation;
- 7° Contrôle d'avancement;
- 8° Esprit de décision;
- 9° Sens du service public;
- 10° Collaboration;
- 11° Faculté d'adaptation;
- 12° Résistance au stress.

Art. 2. Chaque critère d'évaluation est associé à un certain nombre d'indicateurs de comportement, qui permettent de déduire si le directeur et le directeur adjoint remplissent le critère et dans quelle mesure ils le font.

Aucune signification spécifique n'est attribuée à l'ordre d'énumération des indicateurs par critère.

Art. 3. Les indicateurs de comportement sont:

- 1° Connaissances juridiques

Maîtriser les matières juridiques utiles à l'exercice de sa fonction.

Indicateurs de comportement:

- a) A une connaissance concrète des dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent à l'Organe central ainsi qu'à tous organes utiles à l'exécution des missions de l'Organe central;
- b) A une connaissance approfondie du statut, de la déontologie et de la discipline des magistrats et des membres du personnel de l'Organe central;
- c) Connaît les règles de procédure et d'organisation qui sont pertinentes pour le bon fonctionnement de l'Organe central.

- 2° Intégrité - Ethique professionnelle

Faire preuve de probité, de droiture et respecter les engagements et les obligations liés à la fonction.

Indicateurs de comportement :

- a) S'impose au minimum les mêmes normes de conduite qu' à ses collaborateurs;
- b) Est loyal et clair dans ses intentions et agit de manière cohérente;
- c) Veille à assurer l'égalité de traitement vis-à-vis des membres de l'Organe central;
- d) Assume ses responsabilités vis-à-vis de l'Organe central ainsi qu'à l'égard de ses collaborateurs, en toute circonstance et, en particulier, en situation critique;
- e) Evite toute initiative de nature à porter atteinte à son intégrité et/ou à son apparence d'intégrité;
- f) Exerce ses fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence ou pression.

- 3° Vision

Développer une vision sur les lignes maîtresses et la stratégie à long terme de sa gestion.

Indicateurs de comportement :

- a) Conçoit des objectifs précis à long terme et un plan pour y parvenir;
- b) Situe les plans à court terme dans une perspective à long terme;
- c) Est capable d'anticipation;
- d) Discerne rapidement les causes des problèmes;
- e) Réagit immédiatement aux circonstances nouvelles et imprévues;
- f) Fait preuve de capacité de synthèse.

- 4° Maîtrise du contexte extérieur

Avoir une bonne connaissance des évolutions sociales et politiques, ou d'autres faits de société. Utiliser efficacement cette connaissance dans le cadre de sa fonction ou au profit de l'Organe central.

- 2° Integriteit - Beroepsethiek;

- 3° Visie;

- 4° Omgevingsbewustzijn;

- 5° Groepsgericht leiderschap;

- 6° Plannen en organiseren;

- 7° Voortgangscontrole;

- 8° Besluitvaardigheid;

- 9° Zin voor openbare dienstverlening;

- 10° Samenwerken;

- 11° Aanpassingsvermogen;

- 12° Stressbestendigheid.

Art. 2. Elk evaluatiecriterium is gelinkt aan een aantal gedragsindicatoren die de mogelijkheid bieden af te leiden of, en in welke mate, de directeur en de adjunct-directeur aan het criterium beantwoorden.

Aan de volgorde van de indicatoren per evaluatiecriterium wordt geen specifieke betekenis toegekend.

Art. 3. De gedragsindicatoren zijn:

- 1° Juridische kennis

De juridische materies beheersen die nuttig zijn voor het uitoefenen van zijn functie.

Gedragsindicatoren:

- a) Heeft concrete kennis van de wettelijke en regelgevende bepalingen die van toepassing zijn op het Centraal Orgaan en op alle organen die nuttig zijn voor het uitvoeren van de opdrachten van het Centraal Orgaan;
- b) Heeft grondige kennis van het statuut, de deontologie en de tuchtregeling van de magistraten en het personeel van het Centraal Orgaan;
- c) Kent de regels voor de procedures en de organisatie die relevant zijn voor de goede werking van het Centraal Orgaan.

- 2° Integriteit - Beroepsethiek

Blijk geven van onkreukbaarheid en rechtschapenheid, en aangegane verbintenissen of verplichtingen verbonden aan de functie naleven.

Gedragsindicatoren:

- a) Legt zichzelf ten minste dezelfde gedragsnormen op als die welke aan zijn medewerkers zijn opgelegd;
- b) Is loyaal en duidelijk over zijn bedoelingen en handelt op coherente wijze;
- c) Waakt erover alle leden van het Centraal Orgaan op gelijke wijze te behandelen;
- d) Neemt in elke situatie, en in het bijzonder in een kritieke situatie, zijn verantwoordelijkheid op ten aanzien van het Centraal Orgaan en zijn medewerkers;
- e) Vermijdt elk initiatief dat zijn integriteit en/of zijn indruk van integriteit zou kunnen aantasten;
- f) Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed of druk.

- 3° Visie

Een visie ontwikkelen omtrent de hoofdlijnen en de langetermijnstrategie van zijn beleid.

Gedragsindicatoren:

- a) Heeft duidelijke langetermijn-doelstellingen en een plan om zulks te bereiken;
- b) Plaatst kortetermijnplannen in het langeretermijnperspectief;
- c) Denkt een aantal stappen vooruit;
- d) Onderkent snel de oorzaken van problemen;
- e) Reageert onmiddellijk op nieuwe en onvoorziene omstandigheden;
- f) Geeft blijk van zin voor synthese.

- 4° Omgevingsbewustzijn

Goed geïnformeerd zijn over de politieke en sociale ontwikkelingen, of over andere maatschappelijke fenomenen. Die kennis doeltreffend benutten voor de uitoefening van zijn functie of voor het Centraal Orgaan.

Indicateurs de comportement :

- a) Est au courant des développements importants propres à sa fonction;
- b) Se tient bien informé de ce qui est susceptible d'avoir un impact sur l'Organe central ou sur sa tâche/fonction;
- c) Est conscient de l'impact de l'ensemble des missions confiées à l'Organe central.

5° Aptitude à diriger un groupe

Etre en mesure de diriger un groupe, de créer et de maintenir des relations de travail permettant d'atteindre un objectif déterminé.

Indicateurs de comportement :

- a) A une connaissance concrète du corps qu'il dirige;
- b) Délègue des responsabilités à ses collaborateurs et crée des synergies;
- c) Organise une coopération effective au sein du groupe des collaborateurs;
- d) Organise la prise de décision de manière à inciter ses collaborateurs à soutenir son action et à y apporter sa contribution;
- e) Définit et répartit les responsabilités entre les collaborateurs;
- f) Résout efficacement les différends au sein du groupe;
- g) Maîtrise la communication orale et écrite, fait preuve de persuasion et veille à organiser la circulation de l'information;
- h) Est capable de créer un esprit de groupe et de motiver ses collaborateurs.

6° Planification et organisation

Définir efficacement les objectifs et les priorités. Déterminer les actions à entreprendre, les délais et les moyens afin d'atteindre ces objectifs.

Indicateurs de comportement :

- a) Tant en ce qui concerne son travail personnel que celui confié à ses collaborateurs, fixe des objectifs clairs et indique sans ambiguïté le résultat à atteindre;
- b) Evalue régulièrement ses actions et celles de ses collaborateurs et les adapte en fonction des objectifs fixés;
- c) Evalue correctement le sens et l'importance à long terme des informations pertinentes, non seulement pour sa propre fonction mais aussi pour les autres rouages de l'Organe central: prend sur cette base toutes les mesures qui s'imposent.

7° Contrôle d'avancement

Etre capable de créer des tableaux de bord permettant d'effectuer le contrôle d'avancement des travaux.

Indicateurs de comportement :

- a) Réagit à temps aux problèmes;
- b) Suit de près l'évolution de l'Organe central en fonction des objectifs fixés;
- c) Se tient informé de l'avancement des travaux, tant de manière formelle qu'informelle;
- d) Est ouvert à l'implantation et à l'utilisation des nouvelles technologies comme aide à la gestion;
- e) Réagit à temps en prenant les mesures qui s'imposent en cas d'écarts par rapport à la planification, aux impératifs légaux et aux bonnes pratiques.

8° Esprit de décision

Prendre les décisions qui s'imposent, les mettre aussitôt en œuvre et exprimer clairement sa position.

Indicateurs de comportement :

- a) Prend des décisions dans un délai raisonnable;
- b) Explique ses décisions et en communique les motifs;
- c) Se montre capable de décider en toutes circonstances;
- d) Est capable de prendre les décisions équilibrées et proportionnelles en tenant compte des informations recueillies.

Gedragindicatoren:

- a) Is op de hoogte van de belangrijke ontwikkelingen die te maken hebben met zijn functie;
- b) Blijft goed geïnformeerd over hetgeen een weerslag kan hebben op het Centraal Orgaan of op de eigen taak/functie;
- c) Is zich bewust van de impact die de aan het Centraal Orgaan toevertrouwde opdrachten kunnen hebben.

5° Groepsgericht leiderschap

In staat zijn leiding te geven aan een groep en samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te handhaven om een vooropgesteld doel te bereiken.

Gedragindicatoren:

- a) Heeft concrete kennis van het korps dat hij leidt;
- b) Delegeert verantwoordelijkheden aan medewerkers en creëert synergie;
- c) Organiseert effectieve samenwerking binnen de groep van medewerkers;
- d) Organiseert de besluitvorming zo dat elke medewerker achter zijn actie staat en zijn bijdrage ertoe levert;
- e) Omschrijft en verdeelt de verantwoordelijkheden tussen de medewerkers;
- f) Lost onenigheden binnen de groep op doeltreffende wijze op;
- g) Is vaardig in mondelinge en schriftelijke communicatie, geeft blijk van overtuigingskracht, en waakt erover dat de informatie wordt rondgestuurd;
- h) Kan zijn medewerkers motiveren en inspireren tot teamspirit.

6° Plannen en organiseren

Op doeltreffende wijze de doelstellingen en de prioriteiten vastleggen. Bepalen welke acties moeten worden ondernomen, binnen welke termijnen en met welke middelen, om die doelstellingen te verwezenlijken.

Gedragindicatoren:

- a) Legt met betrekking tot zijn eigen taak en die van zijn medewerkers duidelijke doelstellingen vast en geeft ondubbelzinnig aan welk resultaat hij wenst te bereiken;
- b) Evalueert op regelmatige basis zijn acties en die van zijn medewerkers en past ze aan volgens de vastgelegde doelen;
- c) Evalueert voor de relevante gegevens op correcte wijze de betekenis en het belang ervan op lange termijn, niet alleen voor zijn eigen functie maar ook voor de andere medespelers van het Centraal Orgaan: neemt op basis daarvan alle nodige maatregelen.

7° Voortgangscontrole

In staat zijn boordtabellen aan te leggen om de voortgang van de werkzaamheden te controleren.

Gedragindicatoren:

- a) Reageert tijdig op problemen;
- b) Volgt van nabij de evolutie van het Centraal Orgaan in het licht van de vastgelegde doelstellingen;
- c) Houdt zich op de hoogte van de vordering van werkzaamheden, zowel op formele als op informele wijze;
- d) Staat open voor de invoering en de aanwending van nieuwe technologieën als hulp bij het beheer;
- e) Reageert tijdig door het nemen van gepaste maatregelen bij afwijking van de planning, van de wettelijke verplichtingen, en van de good practices.

8° Besluitvaardigheid

De noodzakelijke beslissingen nemen, ze onmiddellijk uitvoeren en duidelijke standpunten innemen.

Gedragindicatoren:

- a) Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- b) Licht zijn beslissingen en de redenen ervan toe;
- c) Is in staat om in alle omstandigheden beslissingen te nemen;
- d) Is in staat goede en evenwichtige beslissingen te nemen, rekening houdend met de ingezamelde informatie.

9° Sens du service public

Tenir compte dans sa gestion du point de vue des acteurs de la justice, des usagers et des acteurs de la société civile.

Indicateurs de comportement :

- a) S'informe régulièrement du point de vue des acteurs de la justice, des usagers et des acteurs de la société civile;
- b) Développe une communication adaptée avec les acteurs de la justice, les usagers et les acteurs de la société civile;
- c) Développe une politique du traitement des plaintes qui lui sont communiquées;
- d) Organise l'accueil et l'information du justiciable;
- e) S'implique au sein des institutions publiques concernées par la Justice.

10° Collaboration

Stimuler et structurer la collaboration et la concertation tant interne qu'externe.

Indicateurs de comportement :

- a) Développe un modèle de collaboration et de concertation transparent;
- b) Fait preuve de diplomatie;
- c) Fait appel, en temps opportun, aux personnes susceptibles de jouer un rôle important dans la recherche de la meilleure solution;
- d) Surmonte les oppositions, les différentes approches au sein de l'Organe central et réunit les collaborateurs de manière constructive;
- e) Met en place une méthode de travail commune et veille à ce que chaque collaborateur fournisse sa contribution en temps opportun;
- f) Veille à collaborer efficacement avec les acteurs extérieurs;
- g) Crée facilement des contacts avec autrui, met ses interlocuteurs à l'aise et se montre capable de susciter leur intérêt.

11° Faculté d'adaptation

Fonctionner de manière efficace en s'adaptant à l'évolution de l'environnement, des tâches, des responsabilités et des moyens humains et matériels.

Indicateurs de comportement :

- a) Adapte ses objectifs initiaux de manière à fonctionner de manière efficace et durable;
- b) Est capable de se remettre en question;
- c) Est ouvert aux arguments des autres;
- d) Reconnaît les bonnes idées des autres et en tient compte;
- e) Réagit adéquatement aux situations inattendues et urgentes;
- f) Trouve des solutions novatrices capables d'améliorer la situation;
- g) Met à profit les opportunités qui se présentent pour atteindre les objectifs.

12° Résistance au stress

Fournir un travail de qualité quelles que soient les circonstances, positives ou négatives.

Indicateurs de comportement :

- a) Recherche la meilleure solution possible, même confronté à des problèmes de grande ampleur, au manque de temps ou à une situation émotionnelle;
- b) Est capable de se maîtriser, même en cas de provocation;
- c) Évite les excès de langage en toutes circonstances, s'exprime avec sérénité et circonspection;
- d) Sait redéfinir les priorités en fonction des aléas.

Art. 4. Il est attribué, par critère d'évaluation, une des mentions suivantes: "bon" ou "insuffisant". Cette mention sera motivée.

9° Zin voor openbare dienstverlening

In zijn beleid rekening houden met het standpunt van de actoren van het gerecht, de gebruikers en de actoren van de burgermaatschappij.

Gedragsindicatoren:

- a) Vraagt geregeld naar het standpunt van de actoren van het gerecht, de gebruikers en de actoren van de burgermaatschappij;
- b) Ontwikkelt een gepaste communicatie voor de actoren van het gerecht, de gebruikers en de actoren van de burgermaatschappij;
- c) Ontwikkelt een beleid voor de behandeling van klachten die hem worden meegedeeld;
- d) Organiseert onthaal en informatieverstrekking voor de rechtzoekende;
- e) Engageert zich binnen de overheidsinstellingen die te maken hebben met justitie.

10° Samenwerken

De samenwerking en het overleg stimuleren en structureren, zowel op intern als extern vlak.

Gedragsindicatoren:

- a) Ontwikkelt een doorzichtig model voor samenwerking en overleg;
- b) Geeft blijk van diplomatie;
- c) Doet op het juiste ogenblik een beroep op personen die een belangrijke rol kunnen spelen bij het zoeken naar de beste oplossing;
- d) Overbrugt de tegenstellingen en de verschillende zienswijzen binnen het Centraal Orgaan en brengt de medewerkers op constructieve wijze bijeen;
- e) Brengt bij de medewerkers een gemeenschappelijke werkwijze tot stand en zorgt ervoor dat iedere medewerker zijn bijdrage tijdig levert;
- f) Waakt over een doeltreffende samenwerking met de externe actoren;
- g) Legt vlot contact met anderen, kan hen op hun gemak stellen en is in staat om andermans belangstelling te wekken.

11° Aanpassingsvermogen

Efficiënt functioneren door zich aan te passen aan wijzigingen in de omgeving, de taken, de verantwoordelijkheden en de personele en materiële middelen.

Gedragsindicatoren:

- a) Past zijn oorspronkelijke doelstellingen aan om doeltreffend en op duurzame wijze te kunnen functioneren;
- b) Is in staat zichzelf in vraag te stellen;
- c) Staat open voor de argumenten van anderen;
- d) Kan erkennen dat anderen goede ideeën hebben en houdt er rekening mee;
- e) Speelt adequaat in op onverwachte en spoedeisende situaties;
- f) Vindt vernieuwende oplossingen die de situatie kunnen verbeteren;
- g) Gebruikt de kansen die zich aanbieden om zijn doelstellingen te bereiken.

12° Stressbestendigheid

Ongeacht de omstandigheden, of deze nu positief of negatief zijn, hoogstaand werk afleveren.

Gedragsindicatoren:

- a) Zoekt naar de beste oplossing, ook bij grote problemen, tijdsdruk en in emotionele geladen omstandigheden;
- b) Is in staat zich te beheersen, zelfs bij provocatie;
- c) Vermijdt teveel taalgebruik in alle omstandigheden, drukt zich sereen en bedachtzaam uit;
- d) Is in staat de prioriteiten te herdefiniëren afhankelijk van de onverwachte wendingen.

Art. 4. Per evaluatiecriterium wordt een beoordeling "goed" of "onvoldoende" toegekend. Die beoordeling wordt met redenen omkleed.

Les critères sont pondérés comme suit :

1° Si l'évalué obtient la mention "insuffisant" pour un des critères 1 à 9, la mention finale de l'évaluation sera "insuffisant";

2° Si l'évalué obtient la mention "insuffisant" pour au moins deux des critères 10 à 12, la mention finale de l'évaluation sera "insuffisant".

L'évaluation finale sera motivée.

CHAPITRE 2. — *Critères d'évaluation des magistrats de liaison de l'OCSC et leur pondération*

Art. 5. Les critères d'évaluation des magistrats de liaison sont répartis, selon leur importance relative, en trois groupes, à savoir les groupes A, B et C dont l'importance est dégressive de A vers C.

Aucune signification spécifique n'est attribuée à l'ordre des critères au sein de chaque groupe.

Art. 6. Les critères d'évaluation sont :

Groupe A:

- 1° Connaissances juridiques;
- 2° Efficience et efficacité;
- 3° Aptitude à la communication et qualité de l'expression;
- 4° Esprit de décision;
- 5° Aptitude à la direction des enquêtes pénales d'exécution;

6° Connaissance spécifique;

7° Politique criminelle;

8° Intégrité - Ethique professionnelle.

Groupe B:

- 1° Collégialité;
- 2° Maîtrise de soi;
- 3° Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique.

Groupe C:

- 1° Intérêt pour une formation continue;
- 2° Faculté d'adaptation;
- 3° Ouverture d'esprit et engagement.

Art. 7. Chaque critère d'évaluation est associé à un certain nombre d'indicateurs de comportement, qui permettent de déduire si le magistrat de liaison remplit le critère et dans quelle mesure il le fait.

Aucune signification spécifique n'est attribuée à l'ordre d'énumération des indicateurs par critère.

Art. 8. Les indicateurs de comportement sont :

Groupe A :

1° Connaissances juridiques

Indicateurs de comportement :

a) Avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

b) Avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale, et, en matière de saisie et confiscation, des conventions d'entraide et du droit pénal comparé;

c) Manifester de l'intérêt pour ces matières.

2° Efficience et efficacité

Indicateurs de comportement :

a) Faire preuve de capacité d'analyse;

b) Etre apte à situer une demande particulière dans un contexte national et/ou international;

c) Etre en mesure de détecter l'essentiel et de déterminer les priorités par référence à la mission légale dévolue à l'OCSC;

d) Démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction d'une mission ou d'une enquête pénale d'exécution;

e) Motiver les collègues et collaborateurs;

De criteria worden gewogen als volgt:

1° Indien aan de geëvalueerde voor één van de criteria 1 tot 9 de beoordeling "onvoldoende" wordt toegekend, wordt de eindbeoordeling van de evaluatie als "onvoldoende" beschouwd;

2° Indien aan de geëvalueerde voor ten minste twee van de criteria 10 tot 12 de beoordeling "onvoldoende" wordt toegekend, wordt de eindbeoordeling van de evaluatie als "onvoldoende" beschouwd.

De eindbeoordeling wordt met redenen omkleed.

HOOFDSTUK 2. — *Evaluatiecriteria van de verbindingsmagistraten van het COIV en hun weging*

Art. 5. De evaluatiecriteria van de verbindingsmagistraten worden volgens hun relatief belang ondergebracht in drie groepen A, B en C waarbij het belang afneemt van A naar C toe.

Aan de volgorde van de criteria binnen elke groep komt geen specifieke betekenis toe.

Art. 6. De evaluatiecriteria zijn:

Groep A:

- 1° Juridische kennis;
- 2° Doeltreffendheid en doelmatigheid;
- 3° Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid;
- 4° Besluitvaardigheid;
- 5° Geschiktheid voor het leiden van strafrechtelijke uitvoeringsonderzoeken;
- 6° Specifieke kennis;
- 7° Strafrechterlijk beleid;
- 8° Integriteit – Beroepsethiek.

Groep B:

- 1° Collegialiteit;
- 2° Zelfbeheersing;
- 3° Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband.

Groep C:

- 1° Permanente vormingsbereidheid;
- 2° Aanpassingsvermogen;
- 3° Openheid van geest en engagement.

Art. 7. Voor elk evaluatiecriterium bestaan er een aantal gedragsindicatoren die toelaten af te leiden of, en in welke mate, de verbindingsmagistraat aan het criterium beantwoordt.

Aan de volgorde van de indicatoren per evaluatiecriterium komt geen specifieke betekenis toe.

Art. 8. De gedragsindicatoren zijn:

Groep A:

1° Juridische kennis

Gedragsindicatoren:

a) Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd;

b) Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, en, inzake inbeslagneming en verbeurdverklaring, van de overeenkomsten inzake wederzijdse rechtshulp en van het vergelijkend strafrecht;

c) Toont belangstelling voor deze materies.

2° Doeltreffendheid en doelmatigheid

Gedragsindicatoren:

a) Geeft blijk van analytisch vermogen;

b) Is bekwaam een bijzondere vraag te situeren in een nationale en/of internationale context;

c) Kan de hoofdzaken onderscheiden en de prioriteiten bepalen in het licht van de wettelijke opdracht van het COIV;

d) Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk van een team en in de leiding van een opdracht of een strafrechtelijk uitvoeringsonderzoek;

e) Motiveert collegae en medewerkers;

f) Etre efficace: gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

g) Témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

h) Maintenir l'équilibre entre:

i. la qualité du travail:

- la conscience professionnelle;
- la créativité;

et

ii. la quantité du travail:

- la méthode de travail;
- le suivi des dossiers.

i) Etre ponctuel: respect des heures fixées (audiences, réunions, rendez-vous,...) et des délais;

j) Etre capable de diriger une réunion aux fins de favoriser un processus décisionnel et d'en assurer le suivi de manière concrète;

k) Etre attentif aux possibilités offertes par les procédures.

3° Aptitude à la communication et qualité de l'expression

Indicateurs de comportement :

a) La disposition à l'écoute :

- i. être à l'écoute de chacun et être particulièrement attentif aux attentes et aux droits des victimes;
- ii. rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- iii. être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- iv. être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- v. être poli et courtois.

b) L'expression orale et écrite :

- i. s'exprimer de manière pondérée, réfléchie et correcte;
- ii. expression écrite: les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
- iii. expression orale: aisée, claire, concise et précise;
- iv. esprit de synthèse.

c) La qualité des relations professionnelles :

- i. être attentif à préserver une relation de qualité avec les acteurs de la justice belges et étrangers (magistrats, enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires, avocats, justiciables,...) ainsi qu'avec les administrations chargées des intérêts financiers de l'Etat, le public et la presse;
- ii. être apte à agir avec diplomatie à l'égard des acteurs de la justice belges ou étrangers et, le cas échéant, avec les autres pouvoirs constituants;
- iii. être en mesure de communiquer de manière aisée avec les acteurs de la justice belges et étrangers ainsi qu'avec les administrations chargées des intérêts financiers de l'Etat.

4° Esprit de décision

Indicateurs de comportement :

- a) Prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- b) Prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- c) Eviter les devoirs inutiles lors d'enquêtes pénales d'exécution;
- d) Mener le processus décisionnel sur la base de critères objectifs.

f) Werkt doeltreffend: is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

g) Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

h) Behoudt een evenwicht tussen:

i. de kwaliteit van het werk:

- professionele nauwgezetheid;
- creativiteit;

en

ii. de kwantiteit van het werk:

- werkmethode;
- opvolging van dossiers.

i) Is stipt: respecteert vastgestelde uren (zittingen, vergaderingen, afspraken,...) en termijnen;

j) Is bekwaam om bij het leiden van een vergadering het beslissingsproces te bevorderen en concrete waarborgen te bieden voor de opvolging van de beslissingen;

k) Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures.

3° Communicatie - en uitdrukkingsvaardigheid

Gedragsindicatoren:

a) Luisterbereidheid:

- i. is luisterbereid naar elkeen en heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;
- ii. achterhaalt (uitdrukkelijke en impliciete) motieven bij de gesprekspartners;
- iii. is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, vragen te stellen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- iv. kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- v. is hoffelijk en beleefd.

b) Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid:

- i. drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- ii. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid: de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
- iii. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid: vlot, helder, bondig en precies;
- iv. synthetisch vermogen.

c) Professionele relationele vaardigheid:

- i. heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met de Belgische en buitenlandse actoren van het gerecht, (magistraten, onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiaires, advocaten, rechtsonderhorigen,...) alsook met de administraties belast met de financiële belangen van de Staat, het publiek en de pers;
- ii. is bekwaam om op diplomatische wijze om te gaan met de Belgische of buitenlandse actoren van het gerecht en, eventueel, met de andere grondwetgevende machten;
- iii. kan vlot communiceren met de Belgische en buitenlandse actoren van het gerecht alsook met de administraties belast met de financiële belangen van de Staat.

4° Besluitvaardigheid

Gedragsindicatoren:

- a) Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- b) Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- c) Vermijdt nutteloze opdrachten tijdens strafrechtelijke uitvoeringsonderzoeken;
- d) Baseert zich in het beslissingsproces op objectieve criteria.

5° Aptitude à la direction des enquêtes pénales d'exécution

Indicateur de comportement :

- a) Etre apte à soutenir une enquête pénale d'exécution en terme de direction, appui et suivi, et à stimuler une vision prospective.

6° Connaissance spécifique

Indicateur de comportement :

- a) Etre apte à discerner tous les aspects liés à la coopération internationale en matière de saisies et confiscations (demandes d'entraide judiciaire, coopération avec les juridictions et institutions européennes et internationales).

7° Politique criminelle

Indicateur de comportement :

- a) Développer une approche opérationnelle conforme aux priorités déterminées par la politique criminelle (collège des procureurs généraux, plans nationaux relatifs à l'exécution d'obligations internationales de la Belgique (GAFI, UNCAC, ...),...).

8° Intégrité - Ethique professionnelle

Indicateurs de comportement :

- a) Etre impartial;
- b) Respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- c) Avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;
- d) Exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
- e) Etre apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
- f) Etre attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats (sensu lato);
- g) Faire preuve de réserve.

GROUPE B :

1° Collégialité

Indicateurs de comportement :

- a) Avoir le sens de la collégialité: participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- b) Transmettre le savoir-faire et de l'information;
- c) Avoir le sens du travail d'équipe: recherche et exercer des responsabilités;
- d) Etre loyal envers les autres et les décisions prises.

2° Maîtrise de soi

Indicateurs de comportement :

- a) Comportement équilibré:
- i. assumer les décisions prises;
 - ii. surmonter les difficultés rencontrées dans la gestion de ses missions, à l'audience ou en toutes autres circonstances.
- b) Capacité à supporter le stress:
- i. supporter la charge de travail;
 - ii. être capable de se maîtriser même en cas de provocation.

3° Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique

Indicateurs de comportement :

- a) Etre apte à mettre en oeuvre les orientations et directives déterminées par le directeur de l'OCSC ;
- b) Pouvoir travailler de manière autonome sous autorité.

GROUPE C :

1° Intérêt pour une formation continue

Indicateurs de comportement :

- a) Avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- b) Prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- c) Maintenir un équilibre entre travail et formation.

5° Geschiktheid voor het leiden van strafrechtelijke uitvoeringsonderzoeken

Gedragsindicator:

- a) Is bekwaam om een strafrechtelijk uitvoeringsonderzoek te leiden, te ondersteunen en op te volgen, alsook om een toekomstgerichte visie te inspireren.

6° Specifieke kennis.

Gedragsindicator:

- a) Is bekwaam om alle aspecten van de internationale samenwerking inzake inbeslagnemingen en verbeurdverklaringen te onderkennen (verzoeken tot rechtshulp, samenwerking met de Europese en internationale rechtscolleges en instellingen).

7° Strafrechtelijk beleid.

Gedragsindicator:

- a) Stemt de operationele aanpak af op de prioriteiten van het strafrechtelijk beleid (College van procureurs-generaal, nationale plannen inzake de uitvoering van internationale verplichtingen van België (FATF, UNCAC,...),...).

8° Integriteit - Beroepsethiek

Gedragsindicatoren:

- a) Is onpartijdig;
- b) Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde beroepsethiek en deontologie;
- c) Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
- d) Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
- e) Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
- f) Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten (sensu lato);
- g) Neemt een zekere gereserveerdheid in acht.

GROEP B:

1° Collegialiteit

Gedragsindicatoren:

- a) Is collegiaal ingesteld: zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- b) Wisselt professionele knowhow en informatie uit;
- c) Heeft zin voor groepswerk: zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
- d) Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen.

2° Zelfbeheersing

Gedragsindicatoren:

- a) Evenwichtig gedrag:
- i. gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - ii. overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in het beheer van zijn opdrachten, op de zitting of in alle andere omstandigheden.
- b) Stressbestendigheid:
- i. kan de werkdruk aan;
 - ii. behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt.

3° Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband

Gedragsindicatoren:

- a) Is in staat om de door de directeur van het COIV uitgezette koers en de richtlijnen om te zetten in de praktijk;
- b) Kan autonoom werken onder een gesteld gezag.

GROEP C:

1° Permanente vormingsbereidheid

Gedragsindicatoren:

- a) Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- b) Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- c) Behoudt evenwicht tussen werk en vorming.

2° Faculté d'adaptation

Indicateurs de comportement :

- a) Se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- b) Envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé.

3° Ouverture d'esprit et engagement

Indicateurs de comportement :

- a) Etre disponible pour prendre des initiatives constructives tant au sein de l'Organe central qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;
- b) Participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales.

Art. 9. Il est attribué, par critère d'évaluation, une des mentions suivantes : "bon" ou "insuffisant". Cette mention sera motivée.

En vue de la pondération des critères d'évaluation, les mentions figurant à l'alinéa 1^{er} correspondent à une valeur variant selon le groupe de critères:

1° Groupe A:

- a. bon = + 3;
- b. insuffisant = - 3;

2° Groupe B:

- a. bon = + 2;
- b. insuffisant = - 2;

3° Groupe C:

- a. bon = + 1;
- b. insuffisant = - 1.

Après l'évaluation critère par critère, toutes les valeurs sont additionnées.

L'évaluation finale porte la mention:

- 1° "bon", si le total obtenu est supérieur ou égal à zéro;
- 2° "insuffisant", si le total obtenu est inférieur à zéro.

L'évaluation finale sera motivée.

CHAPITRE 3. — Dispositions d'entrée en vigueur et finale

Art. 10. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 11. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 1^{er} octobre 2019.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice
K. GEENS

2° Aanpassingsvermogen

Gedragsindicatoren:

- a) Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- b) Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid.

3° Openheid van geest en engagement

Gedragsindicatoren:

- a) Is beschikbaar om, zowel binnen het Centraal Orgaan als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- b) Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid.

Art. 9. Per evaluatiecriterium wordt een beoordeling "goed" of "onvoldoende" toegekend. Die beoordeling wordt met redenen omkleed.

Met het oog op de weging van de evaluatiecriteria stemmen de in het eerste lid bedoelde vermeldingen overeen met een waarde die verschilt per groep van criteria:

1° Groep A:

- a. goed = + 3;
- b. onvoldoende = - 3;

2° Groep B:

- a. goed = + 2;
- b. onvoldoende = - 2;

3° Groep C:

- a. goed = + 1;
- b. onvoldoende = - 1.

Na de beoordeling per evaluatiecriterium worden de waarden opgeteld.

De beoordeling draagt de vermelding:

- 1° "goed" indien het totaal groter of gelijk is aan nul;
- 2° "onvoldoende" indien het totaal kleiner is dan nul.

De eindbeoordeling wordt met redenen omkleed.

HOOFDSTUK 3. — Inwerking-en slotbepaling

Art. 10. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 11. De minister bevoegd voor Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 1 oktober 2019.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Justitie
K. GEENSSERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

[C - 2019/14887]

29 SEPTEMBRE 2019. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 14 décembre 1999 prescrivant une statistique annuelle de l'exploitation des salles de cinéma

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 juillet 1962 relative à la statistique publique, l'article 1^{er} *quinquies*, renuméroté et modifié par la loi du 22 mars 2006, et l'article 16, alinéas 1^{er}, modifié par les lois des 1^{er} août 1985 et 22 mars 2006, et 2;

Vu l'arrêté royal du 14 décembre 1999 prescrivant une statistique annuelle de l'exploitation des salles de cinéma ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de Statistique, donné le 29 mars 2019 ;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE

[C - 2019/14887]

29 SEPTEMBER 2019. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 december 1999 waarbij een jaarstatistiek van de exploitatie van bioscoopzalen wordt voorgeschreven

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 juli 1962 betreffende de openbare statistiek, artikel 1 *quinquies*, vernummerd en gewijzigd bij de wet van 22 maart 2006, en artikel 16, eerste lid, gewijzigd bij de wetten van 1 augustus 1985 en 22 maart 2006, en tweede lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 december 1999 waarbij een jaarstatistiek van de exploitatie van bioscoopzalen wordt voorgeschreven;

Gelet op het advies van de Hoge Raad voor de Statistiek, gegeven op 29 maart 2019;