



Informacja dotycząca prywatności dla Kandydatów do pracy

Słowem wstępu

Niniejsza informacja (Informacja dotycząca prywatności dla kandydatów do pracy) ma zastosowanie do wszelkich informacji osobowych **HSBC Continental Europe (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce** z siedzibą w Warszawie, przy Rondo ONZ 1, 00-124 Warszawa, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000757904, o numerze NIP 107-00-41-832, będący oddziałem HSBC Continental Europe, francuskiej spółki akcyjnej (société anonyme) o kapitale zakładowym 1 327 915 960 EUR (w pełni opłaconym), z siedzibą przy 38 avenue Kléber, 75116 Paryż, Francja, zarejestrowanej w Paryskim Rejestrze Handlowym i Spółek (Registre du Commerce et des Sociétés) pod numerem 775 670 284, o polskim numerze NIP 107-00-41-803 będącego administratorem danych osobowych w tym zakresie w rozumieniu RODO¹. Niniejsza Informacja wyjaśnia, jakie informacje na temat Kandydata do pracy (zwanego dalej „Kandydatem”) gromadzimy, w jaki sposób je wykorzystamy, komu je udostępnimy, w jakich okolicznościach informacje będą udostępniane oraz jakie kroki podejmiemy w celu zachowania prywatności i bezpieczeństwa tych informacji. Niniejsza Informacja obejmuje wszystkie aspekty relacji Kandydata z HSBC, włącznie z procesem rekrutacji i może być aktualizowana w miarę potrzeby.

Niektóre z odnośników do naszych stron internetowych stanowią przekierowanie do innych stron należących do spółek Grupy HSBC lub nie należących do HSBC, które posiadają swoje własne oświadczenia o ochronie prywatności, różniące się od niniejszej Informacji. Kandydat powinien się upewnić, że korzystając z takich zewnętrznych stron, akceptuje ich oświadczenia o ochronie prywatności.

Używając zwrotu „Kandydat” lub „Kandydata”, mamy na myśli bezpośrednio osobę Kandydata, jak również każdą osobę przez niego upoważnioną, która w imieniu Kandydata kontaktuje się z nami (np. agencje rekrutacyjne upoważnione przez Kandydata do kontaktów z nami).

Używając zwrotu „my”, mamy na myśli HSBC Continental Europe (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce.

Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym mogą się Państwo skontaktować w sprawach ochrony swoich danych osobowych pod adresem e-mail: dpo_poland@hsbc.com, telefonicznie: +33 01 40 70 32 02, bądź pisemnie na adres siedziby Administratora.

Jeżeli Kandydat zechce się z nami skontaktować, dane kontaktowe znajdują się poniżej w sekcji „Więcej szczegółów na temat informacji dotyczących Kandydata”.

Jakie informacje gromadzimy

Będziemy gromadzić informacje dotyczące Kandydata wyłącznie zgodnie z obowiązującymi regulacjami i prawem. Informacje przez nas gromadzone mogą pochodzić z różnych źródeł. Niektóre z tych informacji będą pochodzić bezpośrednio od Kandydata, np. w momencie przesłania swojej aplikacji do pracy u nas. Możemy także gromadzić informacje dotyczące Kandydata w momencie, gdy Kandydat nawiązuje z nami kontakt, np. dzwoni do nas, odwiedza nasze strony internetowe lub kanały mobile, lub korzysta z usług, które udostępniamy Kandydatom w ramach procesów rekrutacji (np. testy on-line). Możemy także pozyskiwać część informacji z powszechnie dostępnych źródeł. Gromadzone przez nas informacje mogą obejmować:

¹ RODO oznacza Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).



Informacje przekazywane nam przez Kandydata, np.:

- dane osobowe, np. nazwisko, poprzednie nazwiska, pteć, data urodzenia, historia zatrudnienia;
- dane kontaktowe, np. adres, adres e-mail, numer telefonu stacjonarnego i komórkowego;
- informacje dotyczące tożsamości Kandydata, np. dowód tożsamości (w ramach danych dozwolonych) i obywatelstwo;
- informacje dotyczące posiadanych kwalifikacji, np. wykształcenie wyższe, certyfikaty potwierdzające kwalifikacje zawodowe;
- potwierdzenie zdolności do pracy na danym stanowisku (w stosownych przypadkach), informacja o ewentualnej niepełnosprawności;
- badanie rynku, informacje i opinie wyrażone podczas udziału w badaniach satysfakcji Kandydatów;
- inne informacje na temat Kandydata, które Pracownik przekazuje nam wypełniając formularze lub komunikując się z nami, czy to osobiście, telefonicznie, mailowo, on-line czy też w inny sposób.

Informacje na temat Kandydata, które gromadzimy lub generujemy, np.:

- informacje wykorzystywane przez nas w celu identyfikacji i uwierzytelniania Kandydata, np. podpis Kandydata oraz dodatkowe informacje uzyskiwane przez nas ze źródeł zewnętrznych, konieczne do celów zapewnienia zgodności z przepisami.
- pliki cookies i podobne technologie, które wykorzystujemy w celu rozpoznania Kandydata, zapamiętania jego preferencji i dostosowania oferowanej przez nas zawartości – więcej informacji na temat sposobu korzystania przez nas z plików cookies zawiera nasza polityka cookies, dostępna na stronie: <http://www.business.hsbc.pl/pl-pl/pl/generic/cookie-policy>;
- skargi i zażalenia;
- dane dotyczące wyników testów on-line lub innych metod oceny;
- rejestry korespondencji i innych wiadomości wymienianych pomiędzy nami, w tym rejestry e-maili, czatów na żywo, wiadomości z komunikatorów i mediów społecznościowych;
- informacje wymagane przez nas w celu wypełnienia naszych obowiązków regulacyjnych i zarządzania ryzykiem, np. informacje o szczegółach transakcji, wykrycie podejrzaney lub nietypowej aktywności oraz informacje o stronach powiązanych z Kandydatem lub z takimi aktywnościami (np. osobach zajmujących stanowisko polityczne lub pozostające w relacjach powiązanych, w tym kontrole pod kątem nałożonych sankcji).

Informacje, które gromadzimy z innych źródeł, np.:

- informacje zebrane przez nas na prośbę Kandydata.

W jaki sposób wykorzystamy informacje na temat Kandydata

Wykorzystamy wyłącznie te spośród informacji na temat Kandydata, w odniesieniu do których mamy jego zgodę lub istnieje inny prawnie uzasadniony powód ich wykorzystania. Takie powody obejmują sytuacje, w których:

- musimy realizować potrzeby wynikające z naszych uzasadnionych interesów (np. oferować uczestnictwo w naszym planie akcji lub programie świadczeń);
- musimy przetwarzać te informacje w celu wypełnienia zobowiązania prawnego;
- uważamy, iż wykorzystywanie informacji dotyczących Kandydata w sposób tu opisany leży w interesie publicznym, (np. w celu zapobiegania lub wykrywania przestępstw lub monitorowania równych szans i/lub w celach sprawozdawczych).



Powody, dla których wykorzystujemy informacje dotyczące Kandydata, obejmują:

- obsługę administracyjną aplikacji Kandydata ubiegającego się o pracę u nas np.: umówione spotkania rekrutacyjne, przekazanie informacji zwrotnej o podjętych decyzjach itp.;
- realizację dyspozycji Kandydata, np. dotyczących przestania szczegółów nt. testów on-line lub innych metod oceny;
- zarządzanie relacją z Kandydatem, co obejmuje (o ile Kandydat nie poleci inaczej) przedstawienie stanowisk, jakie naszym zdaniem mogą być odpowiednie dla Kandydata;
- zapobieganie lub wykrywanie przestępstw, w tym nadużyć i przestępstw finansowych, jak np. finansowanie terroryzmu i handel ludźmi lub nadużycia rynkowe;
- zarządzanie ryzykiem;
- prowadzenie badań satysfakcji Kandydatów oraz analiz danych w celu wsparcia doskonalenia procesu rekrutacji;
- ochronę naszych praw i wypełnianie zobowiązań ustawowych;
- cele związane z administracją, rozwojem i planowaniem usług, systemów lub produktów i audytem.

Szczegółowe informacje na temat sposobu wykorzystywania przez nas informacji dotyczących Kandydata można znaleźć w Załączniku 1 poniżej.

W jaki sposób podejmujemy decyzje dotyczące Kandydata

Możemy wykorzystać zautomatyzowane systemy, które dostarczają nam informacji wspierających nas w podejmowaniu decyzji, jak na przykład w procesie rekrutacji wykorzystamy test online, który oceni kwalifikacje Kandydata i jego dopasowanie do danej roli.

Kandydat ma prawo do określonych informacji na temat sposobu, w jaki podejmujemy te decyzje. Kandydat ma także prawo do żądania interwencji człowieka oraz do zakwestionowania takiej decyzji. Więcej szczegółów można znaleźć w dziale pt. „Prawa przystępujące Kandydatowi” poniżej.

Monitorowanie lub rejestracja wypowiedzi lub działań Kandydata

Możemy rejestrować szczegóły komunikacji Kandydata z nami. Możemy rejestrować i przechowywać zapisy konwersacji między Kandydatem i nami, w tym rozmowy telefoniczne, spotkania bezpośrednie, listy, maile, czaty na żywo, czaty wideo i inne formy komunikacji. Takie nagrania mogą być wykorzystywane do weryfikacji wydanych przez Kandydata dyspozycji oraz do oceny, analizy i doskonalenia naszych usług, jak również w celu przeszkolenia naszego personelu, zarządzania ryzykiem lub zapobiegania bądź wykrywania nadużyć i innych przestępstw finansowych. Możemy także wykorzystywać te nagrania w celu podejmowania decyzji dotyczących przyszłości zatrudnienia Kandydata. Możemy także pozyskiwać dodatkowe informacje dotyczące takich interakcji, jak np. numery telefoniczne, których Kandydat używa do komunikowania się z nami oraz informacje o urządzeniach lub oprogramowaniu, z którego Kandydat korzysta. W naszych placówkach oraz wokół nich korzystamy z systemu monitorowania z wykorzystaniem telewizji przemysłowej, który może gromadzić fotografie lub nagrania wideo zawierające wizerunek Kandydata albo rejestrować jego głos (jeśli ma to zastosowanie).

Zgodność z prawem i realizacja obowiązków w zakresie zgodności regulacyjnej

Będziemy wykorzystywać informacje dotyczące Kandydata w celu wypełnienia obowiązków w zakresie zgodności, zapewnienia zgodności z innymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz w celu udostępnienia tych danych organom regulacyjnym i innym, którym podlega HSBC Continental Europe (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce. Działania w tym zakresie obejmują wykorzystanie danych do zapobiegania lub wykrywania przestępstw (w tym finansowania terroryzmu, prania pieniędzy i innych przestępstw finansowych). Będziemy podejmować powyższe działania jedynie w zakresie wymaganym do wypełnienia naszych zobowiązań prawnych oraz w zakresie wynikającym z uzasadnionych interesów naszych lub innych osób.

Komu możemy udostępniać informacje dotyczące Kandydata

Możemy udostępniać informacje dotyczące Kandydata innym osobom/podmiotom w przypadkach prawnie

dozwolonych, w tym jeżeli ze strony naszej lub ze strony takich osób/podmiotów:

istnieje publiczny lub prawny obowiązek takiego udostępnienia, np. w celu udzielenia wsparcia w wykrywaniu lub zapobieganiu nadużyciom, przestępstwom finansowym i uchylaniu się od zobowiązań podatkowych;

- jest to konieczne w związku z wymogami sprawozdawczości wobec organów regulacyjnych, sprawozdawczości dotyczącej podatków i podatków potrącanych u źródła, postępowaniem sądowym albo dochodzeniem lub obroną praw i interesów ustawowych;
- istnieje uzasadniony powód biznesowy takiego udostępnienia, np. w celu zarządzania ryzykiem, weryfikacji tożsamości Kandydata, oceny Kandydata pod kątem dopasowania do ról w HSBC;
- Kandydat został poproszony o zgodę na udostępnienie informacji i wyraził taką zgodę.

W powyższych celach możemy udostępniać innym informacje dotyczące Kandydata, w tym:

- innym podwykonawcom, agencjom lub usługodawcom, którzy pracują lub świadczą usługi dla nas;
- wszelkim osobom lub spółkom, jeżeli jest to wymagane w związku z potencjalną lub faktyczną restrukturyzacją, fuzją, nabyciem lub przejęciem przedsiębiorstwa, w tym w związku z każdą (potencjalną) cesją jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z relacji między nami i Kandydatem;
- organom ścigania, organom rządowym, sądowym lub organom ds. rozstrzygania sporów, właściwym organom regulacyjnym, audytorom oraz każdemu podmiotowi wyznaczonemu lub zgłoszonemu przez właściwe organy regulacyjne do prowadzenia postępowań lub audytów w zakresie naszej działalności;
- pozostałym stronom zaangażowanym w spory, skargi i dochodzenia;
- agencjom ds. zapobiegania nadużyciom, które będą również wykorzystywały takie informacje w celach wykrywania i zapobiegania nadużyciom lub innym przestępstwom finansowym oraz do weryfikacji tożsamości Kandydata;
- każdej innej osobie, której mamy udostępnić informacje dotyczące Kandydata na podstawie polecenia wydanego przez Kandydata;

Udostępnianie informacji zagregowanych lub zanonimizowanych

Możemy udostępniać informacje zagregowane lub zanonimizowane wewnątrz HSBC Continental Europe (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce i poza nią, partnerom takim jak grupy badawcze lub uniwersytety. Tego typu informacje nie umożliwiają identyfikacji Kandydata, np. możemy udostępniać informacje na temat ogólnych tendencji w procesach rekrutacji w celu pomocy w przeprowadzanych badaniach.

Jak długo przechowujemy informacje na temat Kandydata

Przechowujemy informacje na temat Kandydata zgodnie z naszą polityką dotyczącą przechowywania danych. Dzięki temu spełniamy wymogi prawne i regulacyjne, jak również możemy wykorzystywać dane do realizacji naszych uzasadnionych celów, takich jak rozstrzyganie sporów lub problemów, które mogą się pojawić. Jeżeli Kandydat aplikował na stanowisko w HSBC i został odrzucony, przechowujemy dane osobowe zebrane w trakcie procesu rekrutacji zgodnie z przepisami lokalnymi lub przez okres trzech lat od koricowej daty procesu składania aplikacji.

Jeśli Kandydat został poproszony o wzięcie udziału w teście on-line lub innej metodzie oceny w ramach danego procesu rekrutacji, wyniki tych testów mogą być wykorzystane na rzecz innych procesów rekrutacyjnych i przechowujemy je przez okres 3 lat od zakończenia rekrutacji. Po upływie tego okresu wyniki te zostaną usunięte, a jeśli Kandydat zaaplikuje na tę samą lub inną rolę po tym okresie czasu, Kandydat może zostać poproszony o ponowny udział w testach.

Zastrzegamy sobie prawo do przechowywania informacji dotyczących Kandydata przez okres dłuższy niż określony powyżej, jeśli są one niezbędne dla zapewnienia zgodności z wymogami regulacyjnymi czy prawnymi, bądź gdy istnieją ku temu uzasadnione powody, np. w celu udzielenia odpowiedzi na zapytanie czy reklamację, zwalczania nadużyć i przestępstw finansowych oraz ustosunkowania się do żądań organów regulacyjnych itp.

W przypadku braku konieczności przechowania informacji przez okres podany powyżej istnieje możliwość ich zniszczenia, usunięcia lub zanonimizowania w przyspieszonym terminie.

Przekazywanie informacji dotyczących Kandydata za granicę

Informacje dotyczące Kandydata mogą być przekazywane i przechowywane w lokalizacjach znajdujących się poza Europejskim Obszarem Gospodarczym (EOG), w tym w krajach, które nie zapewniają takiego samego poziomu ochrony informacji osobowych. Zobowiązujemy się zapewnić odpowiedni poziom ochrony informacji na czas takiego transferu oraz zadbać o to, aby przebiegał on zgodnie z prawem. Taka forma przekazywania informacji dotyczących Kandydata może być niezbędna ze względu na konieczność realizacji procesu rekrutacji i/lub wypełnienia zobowiązań prawnych, ochrony interesu publicznego i/lub realizacji naszych uzasadnionych interesów. Jednak nawet w takich przypadkach, będziemy udostępniać informacje dotyczące Pracownika wyłącznie osobom, które są uprawnione do uzyskania do nich dostępu.

Aby uzyskać więcej szczegółów na temat ochrony informacji dotyczących Kandydata podczas ich przekazywania poza EOG, prosimy o kontakt z nami na dane kontaktowe podane w dziale „Więcej szczegółów na temat informacji dotyczących Kandydata” poniżej.

Prawa przysługujące Kandydatowi

Kandydatowi przysługuje szereg praw w związku z przechowywaniem przez nas informacji dotyczących Kandydata. Prawa te obejmują:

- prawo dostępu do przechowywanych przez nas informacji dotyczących Kandydata oraz prawo do uzyskania informacji o sposobie ich przetwarzania;
- prawo do wycofania zgody na przetwarzanie przez nas informacji dotyczących Kandydata, którą to zgodę można wycofać w każdym momencie. Możemy nadal przetwarzać informacje dotyczące Kandydata, jeżeli będziemy mieli ku temu inny uzasadniony powód lub obowiązek prawny;
- w niektórych okolicznościach, prawo do uzyskania określonych informacji, które Kandydat przestął nam w formie elektronicznej i/lub prawo żądania od nas przestania takich informacji osobie trzeciej;
- prawo żądania od nas sprostowania informacji dotyczących Kandydata, jeżeli są one niedokładne lub niepełne;
- w niektórych okolicznościach, prawo żądania od nas usunięcia informacji dotyczących Kandydata. Mamy prawo odmówić usunięcia informacji dotyczących Kandydata, jeśli jesteśmy upoważnieni lub zobowiązani do ich zachowania;
- w niektórych okolicznościach, prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania przez nas informacji dotyczących Kandydata lub wniesienia o ograniczenie przez nas takiego przetwarzania. Jak wyżej, mogą wystąpić sytuacje, w których pomimo wniesienia przez Kandydata sprzeciwu wobec przetwarzania przez nas jego informacji lub wystąpienia z wnioskiem o ograniczenie takiego przetwarzania, będziemy upoważnieni do dalszego ich przetwarzania i/lub do odrzucenia takiego wniosku.

Aby skorzystać z praw przysługujących Kandydatowi, prosimy o kontakt z nami na dane kontaktowe podane w dziale „Więcej szczegółów na temat informacji dotyczących Kandydata” poniżej. Kandydatowi przysługuje także prawo wniesienia skargi do organu regulacyjnego w zakresie ochrony danych w kraju, w którym Kandydat mieszka lub pracuje.

Czego potrzebujemy od Kandydata

Kandydat jest odpowiedzialny za zapewnianie, aby informacje, które nam przekazuje, były dokładne i aktualne oraz za możliwie jak najszybsze informowanie nas o wszelkich zmianach.

Braki lub niedokładności w zapisach mogą mieć negatywny wpływ na proces rekrutacji w związku z otrzymaną od Kandydata aplikacją, lub mogą uniemożliwić nam wypełnienie obowiązków prawnych.

W jaki sposób zapewniamy bezpieczeństwo informacji dotyczących Kandydata

Stosujemy szereg środków zapewniających bezpieczeństwo informacji dotyczących Kandydata, takich jak np.



szyfrowanie i inne formy zabezpieczeń. Od naszych pracowników oraz osób trzecich wykonujących czynności w naszym imieniu wymagamy przestrzegania odpowiednich standardów w zakresie zgodności, w tym obowiązku



ochrony wszelkich informacji i stosowania odpowiednich środków w przypadku korzystania z informacji i przekazywania ich.

Więcej szczegółów na temat informacji dotyczących Kandydata

Jeżeli Kandydat chciałby uzyskać więcej informacji na temat którejkolwiek z kwestii poruszonych w niniejszej Informacji o prywatności danych, prosimy o kontakt poprzez skrzynkę rekrutacja_rodo_bank@hsbc.com.

Najbardziej aktualna informacja dotycząca ochrony danych osobowych, a w niej szczegóły związane z zasadami przetwarzania danych osobowych w HSBC Continental Europe (Spółka Akcyjna) Oddział w Polsce znajduje się stronie internetowej: <https://www.about.hsbc.pl/pl-pl/careers>

* * *

Załącznik 1 – W jaki sposób przetwarzamy informacje dotyczące

Kandydata Będziemy wykorzystywać informacje Kandydata w następujących celach:

1. Cele administracji procesu rekrutacji, w tym:

- Prowadzenie działań rekrutacyjnych;
- Administrowanie i prowadzenie danych osobowych w ramach złożonych aplikacji i prowadzonego procesu rekrutacji;
- Dokonywanie ewaluacji na podstawie rozmów rekrutacyjnych, testów on-line lub innych metod oceny
- Podejmowanie decyzji odnośnie fizycznej zdolności Kandydata do pracy;
- Dokonywanie oceny dopasowania Kandydata do wymogów i oczekiwań dla danej roli, w tym podejmowania decyzji względem aplikacji Kandydata do pracy u nas;
- Prowadzenie procesu skarg i zażaleń;
- Kwestie dotyczące równego uprawnienia w zatrudnieniu, w tym prowadzenie polityki równouprawnienia, identyfikowanie lub bieżące monitorowanie istnienia lub braku równości szans lub traktowania osób o różnych cechach objętych ochroną w celu promowania lub utrzymywania równych szans.

Zgodne z prawem powody takiego przetwarzania to: podjęcie działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy uzasadniony interes, a także, obowiązek prawny (art. 6 ust. 1 lit. b, c i f RODO);

2. W celu zapobiegania i wykrywania przestępstw, np. nadużyć, finansowania terroryzmu i prania pieniędzy: zakres ten będzie obejmował monitorowanie, ograniczanie ryzyka i zarządzanie ryzykiem. Prowadzimy te działania w celu wypełnienia naszych obowiązków prawnych oraz z uwagi na to, iż leży to w naszym uzasadnionym interesie. Możemy udostępniać informacje dotyczące Kandydatów odpowiednim agencjom, organom ścigania oraz innym osobom trzecim w sytuacji, gdy zezwala nam na to prawo, w celu przeciwdziałania i wykrywania przestępstw (np. możemy umieszczać informacje dotyczące personelu w bazach danych podmiotów zajmujących się zapobieganiem nadużyciom, gdy mamy dowód popełnienia nadużycia). Ponadto, zarówno my, jak i inne instytucje finansowe, mogą podejmować kroki w celu wspomagania zapobiegania przestępstwom finansowym i zarządzania ryzykiem. Będziemy prowadzić takie działania, gdyż leży to w naszym uzasadnionym interesie, stanowi prawny obowiązek zapobiegania i wykrywania przestępstw lub z uwagi na interes publiczny (art. 6 ust 1 lit f, c oraz e RODO). Być może będziemy musieli wykorzystać informacje dotyczące Kandydata do realizacji ww. czynności, nawet jeżeli Kandydat poprosi nas o zaprzestanie korzystania z informacji na jego temat. Może to obejmować (między innymi):

- przekazywanie informacji odpowiednim agencjom, jeżeli uznamy, że Kandydat podał fałszywe lub nieprawdliwe informacje lub podejrzewamy działalność przestępczą;
- zestawianie posiadanych przez nas informacji na temat Kandydata z informacjami otrzymanymi od innych Spółek HSBC, co ułatwia nam lepsze zrozumienie potencjalnego ryzyka;

3. Zarządzanie Ryzykiem: będziemy wykorzystywać informacje dotyczące Kandydatów aby oceniać, identyfikować, zapobiegać prawdopodobieństwu wystąpienia ryzyka finansowego, reputacyjnego, prawnego, zgodności z regulacjami czy ryzyka związanego z naszym Klientem. To dotyczy również ryzyka kredytowego, ryzyka handlowego, operacyjnego i ubezpieczeniowego (np. na potrzeby gwarancji czy zarządzania zażaleniami). Będziemy podejmować powyższe działania, ponieważ mamy uzasadniony interes w celu zapewnienia odpowiedniej wyceny ryzyka zanim zaoferujemy Kandydatowi zatrudnienie (art. 6 ust. 1 lit. f RODO);

4. Testy on-line: będziemy wykorzystywać informacje dotyczące Kandydata, aby zapewnić Kandydatowi dostęp do testów on-line w celu ich odbycia. Platformy internetowe zostały opracowane, aby umożliwić Kandydatowi bezpośrednią lub pośrednią komunikację z nami. Podstawą prawną dla wykorzystania informacji dotyczących Kandydata w tym celu jest fakt, że przetwarzanie informacji w tym celu leży w naszym uzasadnionym interesie (art. 6 ust. 1 lit. f RODO);

5. Doskonalenie usług: będziemy analizować informacje dotyczące Kandydata w celu ustalenia możliwości ulepszenia procesów rekrutacji. Nasz uzasadniony interes stanowi wystarczającą podstawę do przetwarzania informacji dotyczących Kandydata w tym celu (art. 6 ust. 1 lit. f RODO). Będziemy podejmować powyższe działania w celu



doskonalenia naszych produktów i usług, aby możliwie najlepiej zaspokoić potrzeby naszych przyszłych i obecnych pracowników.

6. **Analiza danych:** będziemy analizować informacje dotyczące Kandydata w celu identyfikowania możliwości pracy i lepszego zarządzania naszymi procesami rekrutacyjnymi. Podstawą prawną do wykorzystania w ten sposób informacji dotyczących Kandydata jest nasz uzasadniony interes (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).
7. **Ochrona naszych praw ustawowych:** może zaistnieć konieczność wykorzystania informacji dotyczących Kandydata w celu ochrony naszych praw ustawowych, np. w przypadku prowadzenia obrony lub ochrony ustawowych praw i interesów (np. spory na tle prawa pracy), postępowań sądowych, zarządzania reklamacjami lub sporami; w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstwa albo innych form fuzji lub przejęcia. Działania te mogą być realizowane w związku z postępowaniem sądowym wszczętym przeciwko Pracownikowi lub innym osobom. Podstawą do realizacji powyższych działań będą nasze uzasadnione interesy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).