INFORMACJA O OCHRONIE PRYWATNOŚCI DLA KANDYDATÓW

Ostatnia aktualizacja:

1. Czego dotyczy ta informacja?

Niniejsza informacja opisuje, w jaki sposób spółka Jabil Inc. lub podmiot zależny spółki Jabil Inc., o pracę u którego kandydat składa podanie, czyli jeden z poniższych:

- Spółka Jabil Inc. ma wiele podmiotów stowarzyszonych działających jako administratorzy danych na całym świecie, którzy będą działać jako administratorzy Danych osobowych kandydata. Aby uzyskać więcej informacji na temat administratora danych w określonej jurysdykcji, należy zapoznać się z ***listą naszych globalnych podmiotów*** **(**https://www.jabil.com/contact/locations/list-of-global-entities.html). Można tam znaleźć nazwę podmiotu Jabil odpowiedzialnego za Dane osobowe oraz odpowiedni adres tego podmiotu.

(Łącznie „spółka Jabil", „**my**", „**nas**" lub „**nasz**") wykorzystuje dane osobowe w związku z przesłaniem podania o pracę u nas. Opisuje również prawa kandydata do ochrony danych, w tym prawo do sprzeciwu wobec niektórych operacji przetwarzania, które wykonuje spółka Jabil. Więcej informacji o prawach kandydatów i sposobach ich wykonywania znajduje się w sekcji „Wybory i prawa kandydatów".

2. Możemy również przekazać kandydatom dodatkowe informacje o zbieranych przez nas danych osobowych, jeśli uznamy, że pomocne byłoby dostarczenie odpowiednich i aktualnych informacji. Jakie dane osobowe zbieramy (w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy prawa):

- **Dane identyfikacyjne i informacje dotyczące komunikacji:** imię i nazwisko, adres zamieszkania, numer telefonu, adres e-mail, data urodzenia, płeć, status imigracyjny, fotografie i inne obrazy przedstawiające kandydata oraz informacje o uprawnieniach kandydata do pracy.
- **Informacje związane z podaniem o pracę:** życiorys (CV), list motywacyjny, historia zatrudnienia, historia wykształcenia, kwalifikacje i umiejętności, dane kontaktowe do referencji, preferencje dotyczące stanowiska, gotowość do zmiany miejsca zamieszkania, oczekiwane wynagrodzenie, zainteresowania i aspiracje oraz informacje sprawdzające przeszłość, jeśli dotyczy (w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy prawa).
- **Informacje wrażliwe:** na przykład informacje o stanie zdrowia i niepełnosprawności, w przypadku gdy musimy dokonać odpowiednich dostosowań lub informacje w zakresie monitorowania równych szans, w tym informacje o pochodzeniu etnicznym, stanie zdrowia i religii lub przekonaniach (w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo).

Większość tych informacji zbieramy bezpośrednio od kandydatów. Przykładowo dane są gromadzone za pośrednictwem naszego portalu rekrutacyjnego i przesłanych CV, korespondencji z kandydatami, rozmów kwalifikacyjnych, spotkań lub innych ocen. Gromadzimy również niektóre informacje kontaktowe, informacje o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym na temat kandydatów od innych osób (np. rekruterów, osób polecanych), osób polecających lub organizacji (np. [z LinkedIn, Xing, Angelist, Crunchbase i Dribbble, jeśli kandydat zdecyduje się na udostępnienie swoich profili]); w stosownych przypadkach zbieramy również dane od naszego zewnętrznego dostawcy usług w zakresie sprawdzania przeszłości podczas procesu sprawdzania kandydata przed zatrudnieniem (w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy prawa).

3. Dlaczego gromadzimy, wykorzystujemy i przechowujemy dane osobowe

Gromadzimy, wykorzystujemy i przechowujemy dane osobowe kandydatów z powodów określonych poniżej.

- **Gdy jest to konieczne, aby spółka Jabil mogła zawrzeć z kandydatem umowę o pracę:**
  - aby podejmować świadome decyzje dotyczące rekrutacji i oceniać przydatność kandydata do danej roli;
  - aby oferować świadczenia i usługi związane z zatrudnieniem;
  - aby komunikować się z kandydatem w sprawie podania o pracę, odpowiadać na zapytania i planować rozmowy kwalifikacyjne;
  - aby w stosownych przypadkach zwrócić wszelkie uzgodnione wydatki poniesione w procesie składania podania o pracę.

- **Gdy jest to konieczne ze względu na uzasadnione interesy spółki Jabil, wymienione poniżej, i gdy prawa kandydata do ochrony danych nie mają nadrzędnego charakteru wobec naszych interesów oraz gdy jest to dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa:**
  - aby usprawnić nasz proces rekrutacji i działania;
  - aby zweryfikować podane przez kandydata dane i, w stosownych przypadkach, przeprowadzić sprawdzenie przeszłości przed zatrudnieniem;
  - aby chronić nasze uzasadnione interesy biznesowe i prawa, w tym do celów związanych z roszczeniami prawnymi, zapewnieniem zgodności, regulacjami, audytami, dochodzeniami i do celów dyscyplinarnych (w tym w celu ujawniania takich informacji w związku z procesem prawnym lub sporem sądowym) oraz innymi wymogami dotyczącymi etyki i raportowania zgodności;
  - aby analizować i monitorować różnorodność personelu tam, gdzie jest to dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa. Obejmuje to na przykład zgodność z przepisami prawa pracy dotyczącymi równych szans.

  Jeżeli przetwarzamy dane osobowe na tej podstawie, wówczas – zgodnie z wymogami prawa o ochronie danych – przeprowadzamy test bilansujący w celu udokumentowania naszych interesów, rozważenia, jaki wpływ będzie miało przetwarzanie danych na poszczególne osoby oraz ustalenia, czy interesy tych osób przeważają nad naszymi interesami związanymi z zachodzącym przetwarzaniem danych. Więcej informacji na temat tego testu bilansującego można uzyskać, korzystając z danych kontaktowych na końcu tej informacji.

- **Gdy jest to konieczne do wypełnienia obowiązku prawnego**:
  - w stosownych przypadkach, aby ocenić sprawność i rzetelność w związku z pełnieniem przez kandydata funkcji kontrolowanej;
  - aby zachować zgodność z wymogami prawnymi, regulacyjnymi i innymi wymogami wynikającymi z prawa UE lub prawa państwa członkowskiego.

- **Gdzie kandydat wyraził zgodę:**
  - aby kontaktować się w sprawie przyszłych możliwości kariery w spółce Jabil. Podanie tych danych jest dobrowolne i nie wpływa na możliwość udziału w procesie rekrutacji.

O ile nie wymagają tego przepisy prawa, podanie danych osobowych jest dobrowolne, jednakże ich niepodanie może uniemożliwić wzięcie udziału w rekrutacji.

Możemy przekazywać kandydatom bardziej szczegółowe powiadomienia dotyczące niektórych procesów opisanych powyżej, a jeśli będziemy potrzebować zgody kandydata, poprosimy o nią w momencie zbierania danych osobowych.

4. Weryfikacja i sprawdzenie przeszłości: gdy jest to dozwolone przez prawo.

W przypadku niektórych stanowisk i w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy konieczne będzie zweryfikowanie podanych przez kandydata danych (na przykład dotyczących tożsamości, historii zatrudnienia, wykształcenia i kwalifikacji oraz referencji zawodowych) oraz sprawdzenie przeszłości przed zatrudnieniem (na przykład w odniesieniu do wcześniejszych wyroków skazujących lub sytuacji finansowej). Poziom kontroli będzie zależał od danej roli, w szczególności od tego, czy kandydat będzie pełnić funkcję regulowaną, i będzie przeprowadzany na możliwie późnym etapie procesu rekrutacji, a często dopiero po wybraniu kandydata na dane stanowisko. Jeśli podanie o pracę zostanie pozytywnie rozpatrzone, przekażemy dalsze informacje na temat przeprowadzanych kontroli i uzyskamy wszelkie niezbędne zgody przed ich przeprowadzeniem.

5. Jak udostępniamy dane osobowe kandydatów

Dane osobowe będą przetwarzane przede wszystkim przez pracowników naszych działów kadr, IT i finansów oraz świadczeń. Obejmuje to udostępnianie danych osobowych wszystkim podmiotom spółki Jabil na całym świecie (https://www.jabil.com/contact/locations/list-of-global-entities.html).

Dane osobowe kandydatów będą udostępniane firmom świadczącym usługi, takie jak usługi technologiczne, w tym hosting, konserwacja, administracja i analizy, a także innym agencjom na podstawie umowy ze spółką Jabil w ramach procesu rekrutacji. W przypadku ogólnych usług rekrutacyjnych korzystamy z zewnętrznego systemu śledzenia kandydatów. Dane osobowe udostępniamy również zewnętrznemu dostawcy usług w zakresie sprawdzania przeszłości, jeśli jest to dozwolone przez prawo.

Dane osobowe kandydatów będą również udostępniane organom rządowym lub funkcjonariuszom organów ścigania, jeśli jest to wymagane przez prawo lub jeśli jest to wymagane w celu ochrony naszych uzasadnionych interesów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

W przypadku sprzedaży spółki Jabil lub jej integracji z inną spółką, dane kandydatów mogą zostać ujawnione naszym doradcom i doradcy potencjalnego nabywcy oraz zostaną przekazane nowym właścicielom spółki.

W przypadku gdy dane kandydata zostaną w inny sposób przekazane poza Europejski Obszar Gospodarczy do organizacji w kraju, który nie podlega decyzji Komisji Europejskiej stwierdzającej odpowiedni stopień ochrony lub który nie jest uznany za odpowiedni zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych, podejmiemy kroki w celu zapewnienia, że dane osobowe są odpowiednio chronione (np. w drodze zatwierdzonych przez Komisję Europejską standardowych klauzul umownych, wiążących reguł korporacyjnych podmiotu przetwarzającego dostawcy lub polegania na innych mechanizmach przekazywania danych dostępnych na mocy obowiązujących przepisów o ochronie danych). Kopię informacji dotyczących odpowiedniego mechanizmu można uzyskać do wglądu na żądanie, korzystając z danych kontaktowych podanych poniżej.

Jeśli kandydat jest osobą fizyczną pochodzącą z Wielkiej Brytanii, za każdym razem, gdy przekazujemy dane osobowe poza Wielką Brytanię do terytorium, które nie podlega decyzji rządu Wielkiej Brytanii stwierdzającej odpowiedni stopień ochrony, zapewniamy im podobny stopień ochrony poprzez wdrożenie odpowiednich zabezpieczeń zgodnych z wymogami

określonymi w brytyjskich przepisach dotyczących ochrony danych, na przykład poprzez zawarcie brytyjskiej międzynarodowej umowy o przekazywaniu danych lub brytyjskiego dodatku do standardowych klauzul umownych UE z podmiotem otrzymującym dane. Kandydat może poprosić o dalsze informacje na temat środków stosowanych przy międzynarodowym przekazaniu danych, korzystając z danych kontaktowych podanych poniżej.

6. Wybory i prawa kandydata

Kandydat ma prawo **poprosić spółkę Jabil o kopię** swoich danych osobowych, **uzyskać określone informacje** o tym, jak spółka Jabil przetwarza dane osobowe, **poprawić**, **usunąć** lub **ograniczyć** przetwarzanie danych osobowych oraz **uzyskać podane dane osobowe w ustrukturyzowanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego**. Ponadto kandydat może **sprzeciwić się przetwarzaniu** swoich danych osobowych w pewnych okolicznościach (w szczególności, gdy nie musimy przetwarzać danych, aby spełnić wymagania umowne lub inne wymagania prawne). Jeśli poprosiliśmy o zgodę, kandydat może ją w dowolnym momencie **wycofać**. Jeśli kandydat poprosi o wycofanie zgody na przetwarzanie danych przez spółkę Jabil, nie będzie to miało wpływu na żadne przetwarzanie, które już miało miejsce.

Te **prawa mogą być ograniczone**, na przykład jeśli spełnienie prośby kandydata spowodowałoby ujawnienie danych osobowych innej osoby lub jeśli kandydat poprosi nas o usunięcie informacji, do których zachowania jesteśmy zobowiązani przez prawo lub w związku z naszymi uzasadnionymi interesami. W przypadku nierozstrzygniętych wątpliwości kandydat ma **prawo do złożenia skargi** do organu ochrony danych. Osoby przebywające w Wielkiej Brytanii powinny skontaktować się z Biurem Komisarza ds. Informacji (Information Commissioner's Office):

- numer telefonu: 0303 123 1113;
- czat na żywo pod adresem: https://ico.org.uk/make-a-complaint/;
- władze lokalne UE: https://edpb.europa.eu/about-edpb/about-edpb/members_en.

Jeżeli zbieramy dane osobowe w celu zarządzania naszą umową z kandydatem lub w celu wypełnienia naszych zobowiązań prawnych, jest to obowiązkowe i bez tych informacji nie będziemy w stanie zarządzać stosunkiem pracy. We wszystkich innych przypadkach podanie żądanych danych osobowych jest opcjonalne, ale może wpłynąć na możliwość uczestniczenia w niektórych programach lub systemach, w których informacje są potrzebne do tych celów.

7. Jak długo przechowujemy dane osobowe

Jeśli kandydat zostanie zatrudniony: będziemy przechowywać dane osobowe tylko tak długo, jak będzie to potrzebne w uzasadnionym interesie spółki Jabil zgodnie z obowiązującym prawem, do celów procesu rekrutacji, a po zakończeniu tego procesu przez odpowiedni okres, aby móc odpowiedzieć na wszelkie roszczenia prawne związane z procesem rekrutacji. Dokumentacja rekrutacyjna dla kandydatów, którzy zostali zatrudnieni, jest zazwyczaj przechowywana przez 6 lat lub zgodnie z lokalnymi przepisami. Po tym okresie podejmiemy działania mające na celu usunięcie danych osobowych lub przechowanie ich w formie uniemożliwiającej identyfikację. Jeśli kandydat zostanie pracownikiem spółki Jabil, podane przez niego istotne dane osobowe staną się częścią akt pracowniczych i mogą być później wykorzystywane do zarządzania stosunkiem pracy.

Aby uzyskać dodatkowe informacje na temat zatrzymania danych osobowych przez spółkę Jabil, należy zapoznać się z harmonogramem zatrzymywania danych spółki Jabil, który jest dostępny na stronie dotyczącej polityki korporacyjnej spółki Jabil.

Jeśli kandydat nie zostanie zatrudniony: spółka Jabil będzie przechowywać dane osobowe kandydatów, którzy wyrazili na to zgodę, przez 12 (dwanaście) miesięcy – lub krócej, jeśli jest to prawnie wymagane na podstawie lokalnych przepisów – braku aktywności w naszym systemie rekrutacyjnym (tj. jeśli kandydat nie loguje się na swoje konto / swój profil), na potrzeby przyszłych procesów rekrutacyjnych. Jeśli jednak zgoda nie zostanie udzielona spółce Jabil na potrzeby przyszłych rekrutacji, dane osobowe będą przetwarzane przez 6 (sześć) miesięcy. Po upływie okresu zatrzymania dane kandydata zostaną całkowicie usunięte z systemu spółki Jabil. Kandydat ma prawo zażądać usunięcia swoich danych osobowych w dowolnym momencie.

8. Bezpieczeństwo

Spółka Jabil stosuje szereg technicznych, fizycznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa, aby zapewnić integralność, poufność i dostępność danych kandydatów, biorąc pod uwagę charakter, zakres, kontekst, cele i ryzyko. Spółka Jabil wdrożyła technologie bezpieczeństwa w celu ochrony przechowywanych danych kandydata przed nieautoryzowanym dostępem, niewłaściwym użyciem, zmianą, niezgodnym z prawem lub przypadkowym zniszczeniem i przypadkową utratą. Spółka Jabil stale ulepsza swoje procedury bezpieczeństwa w miarę pojawiania się nowych technologii. Kandydaci mają do odegrania ważną rolę, pomagając nam w zapewnieniu bezpieczeństwa swoich informacji, zachowaniu przez cały czas poufności swojego hasła oraz stosowaniu prawidłowej procedury logowania i wylogowywania się z systemu rekrutacyjnego spółki Jabil.

9. Aktualizacje niniejszej informacji o ochronie prywatności

Zastrzegamy sobie prawo do aktualizacji niniejszej informacji o ochronie prywatności w dowolnym momencie. Przekażemy kandydatom nową informację o ochronie prywatności, gdy wprowadzimy istotne aktualizacje. Od czasu do czasu możemy również w inny sposób powiadamiać kandydatów o przetwarzaniu danych osobowych.

10. Kontakt

Administratorem danych osobowych jest spółka Jabil.

W przypadku pytań dotyczących niniejszej informacji o ochronie prywatności lub w celu skontaktowania się z nami z jakiegokolwiek powodu w związku z przetwarzaniem przez nas danych osobowych należy wysłać wiadomość pod adres: privacy@jabil.com.

Spółka Jabil wyznaczyła również inspektora ochrony danych, z którym można się skontaktować w następujący sposób:

- e-mailem:DPO.Jabil@twobirds.com;
- pocztą: Bird & Bird DPO Services SRI., Avenue Louise 235 b1, 1050 Brussels, Belgia.