

Privacyverklaring werken bij Fudura

Voor het vervullen van onze taken kunnen we niet om het gebruik van persoonsgegevens heen. Tegelijkertijd vinden we dat iedereen recht heeft op privacy. Daarom gaan we zorgvuldig en integer met persoonsgegevens om en zijn we open en eerlijk over wat we met je gegevens doen. In deze privacyverklaring lees je precies welke persoonsgegevens we van sollicitanten verzamelen en waarvoor we ze gebruiken.

Deze privacyverklaring is voor het laatst aangepast op 25 mei 2018.

Wettelijke plicht

We vinden het vertrouwelijk behandelen van je gegevens niet alleen belangrijk vanuit morele overwegingen, we zijn er ook wettelijk toe verplicht. Als ontvanger van persoonsgegevens van sollicitanten dienen we voor de omgang met deze gegevens te voldoen aan alle regels uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Deze verordening is de Nederlandse variant van de Europese verordening 'General Data Protection Regulation' (GDPR). De GDPR geldt sinds 25 mei 2018 voor de hele Europese Unie (EU). De Autoriteit Persoonsgegevens ziet in ons land toe op de naleving van deze verordening.

Wat zijn persoonsgegevens?

Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming zijn persoonsgegevens alle gegevens die betrekking hebben op een 'geïdentificeerd of identificeerbaar natuurlijk persoon'. Dus op jou als sollicitant in dit geval. De combinatie van naam en geboortedatum, contactgegevens, een pasfoto, e-mailadres, telefoonnummer, opleiding en kenteken zijn voorbeelden van persoonsgegevens. Daarnaast kent de wet bijzondere persoonsgegevens: gevoelige informatie die extra beschermd moet worden, zoals je burgerservicenummer, betaalgegevens, gezondheids- of medische gegevens.

Hoe verzamelen we informatie?

Tijdens een sollicitatieprocedure verzamelen we op de volgende wijzen gegevens van sollicitanten:

- uit gesprekken, telefonische contacten of e-mail;
- door middel van formulieren en/of aangehechte cv's, en
- via onze carrièresite www.fudura.nl/werken-bij

Daarnaast kan het zijn dat we zakelijke sociale media bekijken, zoals je LinkedIn-profiel. Als het relevant is voor een bepaalde functie kunnen we ten slotte publicaties van kandidaten bekijken op particuliere sociale media, zoals Facebook, Instagram en Twitter.

Welke gegevens registreren we?

Als je bij ons solliciteert (op een vacature of op eigen initiatief), registreren we zorgvuldig alleen die persoonsgegevens die van belang zijn voor je sollicitatie. We passen deze gegevens aan als dit nodig is, geheel volgens de wettelijke voorschriften. Dit is mogelijk op ons eigen initiatief, maar ook op initiatief van jezelf.

Gegevens die we van kandidaten registreren zijn bijvoorbeeld:

- contactgegevens;
- opleidingsgegevens, en
- arbeidsgeschiedenis.

Tijdens een sollicitatieprocedure kunnen we je ook vragen of je een korte videopitch wilt maken. Die voegen we toe aan je dossier. Als het van belang is voor je functie, kan ook een assessment onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

Gevoelige informatie

We zullen nooit vragen naar gevoelige informatie over kandidaten, zoals informatie over je etnische achtergrond, politieke voorkeur, godsdienstige of filosofische overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, gezondheid of seksleven. Als in bijzondere omstandigheden dergelijke informatie wel gewenst is, vragen we hiervoor altijd om je schriftelijke toestemming voor de registratie.

Als je op eigen initiatief gevoelige informatie met ons deelt, is dit op eigen verantwoording. Het is dan helaas niet altijd te voorkomen dat deze later in het traject weer opduikt.

Waarom kunnen we niet zonder?

Persoonsgegevens die je als sollicitant aan ons doorgeeft, gebruiken we uitsluitend om een verantwoord en efficiënt wervings- en selectieproces mogelijk te maken. Dus bijvoorbeeld om:

- te kijken in hoeverre je aan een gewenst profiel voldoet;
- je op de hoogte te brengen van onze wervings- en selectieprocedures;

- contact met je op te kunnen nemen;
- sollicitatiegesprekken in te plannen;
- je gericht te kunnen testen, of
- je te informeren over andere relevante vacatures.

In bijlage 1 zie je een volledig overzicht van onze processen voor het vastleggen van persoonsgegevens met de bijbehorende doeleinden.

Optimale bescherming

In lijn met de Algemene Verordening Gegevensbescherming beschermen we je persoonsgegevens door middel van de volgende getrapte aanpak:

1. Doelmatig gebruik

Alleen als het nodig is

We verwerken niet meer persoonsgegevens dan nodig voor het uitvoeren van onze wervings- en selectiewerkzaamheden. In het register gegevensverwerking staat welk soort persoonsgegevens in onze systemen worden geregistreerd. Met behulp van dit register beoordelen we ook periodiek of voor het verwerken van persoonsgegevens nog een geldige grondslag bestaat. Daarnaast beoordelen we op basis van dit register of de gegevens echt noodzakelijk zijn voor het doel van de verwerking. Zijn ze dit niet, dan stoppen we de verwerking ervan.

Tijdens een selectieprocedure kan het zijn dat we referenties opvragen bij een voormalige werkgever of opleiding. Dit doen we echter alleen met je toestemming. Je persoonsgegevens maken we zonder je toestemming nooit openbaar. Ten slotte kun je erop vertrouwen dat we je gegevens niet verstrekken aan derden voor commerciële doeleinden.

Nooit langer bewaren dan noodzakelijk

Persoonsgegevens bewaren we niet langer dan noodzakelijk voor het uitvoeren van de wervings- en selectieprocedure. Ben je niet aangenomen, maar verwachten we dat we in de toekomst mogelijk wel een geschikte functie voor je hebben, dan is het mogelijk dat we je gegevens langer bewaren. Hiervoor vragen we altijd om je toestemming. Bij Fudura respecteren we de wettelijke bewaartermijnen. Tenzij de wetgeving anders bepaalt, worden de gegevens van kandidaten maximaal tot het einde van het kalenderjaar na je sollicitatie bewaard. Na afloop van de bewaartermijn vernietigen we je persoonsgegevens.

2. Veilige bewaarplaats

Persoonsgegevens bewaren we op een veilige plek en we nemen alle noodzakelijke organisatorische en technische beveiligingsmaatregelen om misbruik van en ongeautoriseerde toegang tot persoonsgegevens te voorkomen.

Digitaal

Per applicatie richten we een passend niveau van beveiliging in dat in lijn is met het Informatiebeveiligingsbeleid.

Fysiek

Om ongeoorloofde toegang tot onze interne systemen te voorkomen beheren we de toegang tot onze kantoren en elektriciteits- en gasstations. Daarnaast zijn papieren archieven in onze kantoren beveiligd en bergen onze medewerkers dossiers op in afgesloten lockers.

3. Alleen geautoriseerde toegang

Alleen geautoriseerde personen en toegelaten partijen hebben bij ons toegang tot plekken waar persoonsgegevens worden bewaard.

Toegangsbeheer eigen medewerkers

Alleen medewerkers die persoonsgegevens nodig hebben om de wervings- en selectiewerkzaamheden uit te kunnen voeren hebben toegang hiertoe. Ze mogen deze bovendien alleen verwerken als dit noodzakelijk is. Wie toegang kan krijgen tot welke gegevens en voor welk doel, is door autorisaties en gebruikersprofielen exact gedefinieerd. We beoordelen periodiek of deze autorisaties nog up-to-date zijn.

Gegevens delen met andere organisaties

We gebruiken je persoonsgegevens alleen voor wervings- en selectieactiviteiten. We kunnen ze inzetten voor de hele Enexis-groep. Dit kan betekenen dat we je gegevens delen met een van onze werkmaatschappijen als we denken dat je voor hen van waarde kunt zijn. Derden kunnen niet bij je gegevens, daar zorgen we voor. En als ze dit wel kunnen, maken we hierover duidelijke afspraken.

Zo is onze ICT-infrastructuur uitbesteed aan derden. Gegevens van kandidaten bevinden zich daardoor op hun servers. Om de vertrouwelijke omgang met persoonsgegevens te waarborgen sloten we verwerkersovereenkomsten met deze bedrijven. In deze verwerkersovereenkomst staat precies hoe een derde partij om dient te gaan met persoonsgegevens van Fudura waar zij toegang toe hebben.

Soms maken we ook gebruik van wervings- en selectiebureaus, brokers of detachingsbureaus. Daarnaast kan het zijn dat we een extern bureau inschakelen voor het uitvoeren van een assessment. Zij krijgen van ons inzicht in je persoonsgegevens. We spreken echter duidelijk met hen af hoe ze met deze gegevens om moeten gaan om je privacy te waarborgen. Verder kunnen overheidsinstanties of instanties met een wettelijke taak informatie bij ons opvragen die we verplicht zijn om te delen.

Geografische bescherming

Fudura verwerkt in principe alleen persoonsgegevens binnen de EU. Omdat de Algemene Verordening Gegevensbescherming gebaseerd is op de Europese Privacyverordening is geborgd dat in alle landen van de EU de wet- en regelgeving met betrekking tot privacy gelijk is.

Als bepaalde dienstverlening niet te regelen is binnen de EU, maken wij contractuele afspraken met een dienstverlener van buiten de EU. Het niveau van privacybescherming is dan te vergelijken met de situatie bij gegevensverwerking binnen de EU. Hiervoor gebruiken we bijvoorbeeld afspraken uit het EU-US Privacy Shield. Dit is een overeenkomst tussen Amerika en de Europese Unie over de manier waarop persoonsgegevens worden verwerkt en beveiligd.

4. Geheimhoudingsplicht

Iedereen die bij Fudura toegang heeft tot de persoonsgegevens van sollicitanten dient hier zorgvuldig mee om te gaan en is gebonden aan de vertrouwelijkheidsverklaring, het compliancyprotocol en de gedragswijzer van Fudura. De vertrouwelijkheidsverklaring en het compliancyprotocol bevatten afspraken die we maakten met onze medewerkers over de omgang met vertrouwelijke gegevens. In de gedragswijzer staan gedragsregels vermeld op het gebied van vertrouwelijkheid van gegevens, privacy en compliance. Tot slot maken we met externe partijen altijd schriftelijke afspraken over de omgang met persoonsgegevens.

5. Je rechten

Wie solliciteert bij Fudura heeft het recht op inzage, verbetering, aanvulling en verwijdering van de persoonsgegevens die door ons zijn verwerkt. Je kunt hiervoor een verzoek indienen bij recruitment@enexis.nl. We beantwoorden je verzoek altijd binnen vier weken.

Recht op inzage

Als je een verzoek tot inzage indient, laten we je zien welke gegevens we van je vastleggen, hoe we eraan komen, wie ze ontvangen en waarvoor we ze gebruiken.

Recht op verbetering en aanvulling

Als persoonsgegevens niet juist of onvolledig zijn, heb je het recht deze aan te laten passen.

Recht van verwijdering

Als je persoonsgegevens niet meer nodig zijn voor het doel waarvoor ze werden verzameld, kun je ons vragen ze te verwijderen. Alleen als we wettelijk verplicht zijn je gegevens te bewaren, is dit niet mogelijk.

Recht van dataportabiliteit

Op jouw verzoek moeten wij alle persoonsgegevens die we van je hebben overdragen aan jou of een organisatie van je keuze. In de wetgeving zijn hiervoor wel een aantal

beperkingen opgenomen. We zullen meewerken aan deze overdracht voor zover dit mogelijk is.

Vragen?

Bij recruitment@enexis.nl kun je terecht met al je vragen over onze omgang met je persoonsgegevens.

Functionaris Gegevensbescherming

Kunnen zij je vraag niet voldoende beantwoorden of zoek je een deskundige die kan bemiddelen tussen jou en Fudura. Bijvoorbeeld omdat je vindt dat we onzorgvuldig met je persoonsgegevens zijn omgegaan. Of omdat je inzage in of correctie van je persoonsgegevens hebt aangevraagd, maar niet tevreden bent met onze reactie. Dan kun je contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming (FG). Hij houdt toezicht op de toepassing en naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming door Fudura. De FG is te bereiken via mailadres: fg@enexis.nl.

Autoriteit Persoonsgegevens

Kom je er ook met de FG niet uit, dan kun je contact opnemen met de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze instantie houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens. Fudura valt – zoals alle organisaties die persoonsgegevens verwerken – onder het toezicht van de AP. Op <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl> lees je hoe je contact op kunt nemen met de AP. Gelukkig is dit zelden nodig. We zullen namelijk altijd proberen samen tot een goede oplossing te komen.

Voor wie?

Deze privacyverklaring geldt voor personen die in het kader van een wervings- en selectieprocedure persoonsinformatie aan ons ter beschikking hebben gesteld. De website van Fudura verwijst met een 'link' naar sommige andere organisaties. Deze organisaties vallen niet onder deze privacyverklaring. Zij regelen zelf hoe zij met persoonsgegevens omgaan.

Gebruik van cookies

Bij het aanbieden van onze diensten maken we gebruik van tijdelijke cookies. Dit zijn eenvoudige, kleine bestandjes die op de harde schijf van je computer worden opgeslagen. Met deze cookies verzamelen we geen persoonlijke gegevens. We gebruiken ze alleen om het gebruik van onze website voor je gemakkelijker te maken. Ook gebruiken we een cookie die ervoor zorgt dat onze website je kan herkennen. Dankzij deze cookie kunnen we onze site speciaal op je instellen.

Liever geen cookies?

Geen probleem. Het gebruik van cookies kun je in je browser uitschakelen. Je kunt dan nog steeds onze website bezoeken.

Wijzigingen

Hoewel de hoofdlijnen onveranderd zullen blijven, kunnen we, in lijn met de privacywetgeving, wijzigingen aanbrengen in deze privacyverklaring. Bekijk deze dus af en toe. Dan blijf je op de hoogte van ons privacybeleid.

Bijlage 1

		Verwerking	Grondslag
1	Vinden personeel		
	1.1	Cookies website (fudura.nl/werkenbij)	Toestemming
	1.2	Plaatsen vacature op Monsterboard / LinkedIn	Gerechvaardigd belang
	1.3	Actief berichten sturen via LinkedIn, Facebook of via Google	Gerechvaardigd belang
	1.4	Wervings- en Selectiebureau's	Gerechvaardigd belang
	1.5	Brookers	Gerechvaardigd belang
	1.6	Detacheringsbureau's	Gerechvaardigd belang
2	Selecteren		
	2.1	Sollicitatieregister	Toestemming
	2.2	Assessment-bureaus's	Gerechvaardigd belang
	2.3	Review Sociale Media Kandidaat	Gerechvaardigd belang
	2.4	Video Pitch	Toestemming
3	Contractering		
	3.1	Pre-employment screening	Toestemming
	3.2	Indiensttreding: Loonverklaring / Kopie ID	Wettelijke verplichting
	3.3	Inhuur: ZZP (BSN/ Bankrekeningnummer / KVK-nummer)	Wettelijke verplichting