

Ostatnia aktualizacja: Sierpień 2024

1. Czego dotyczy ta informacja?

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

- Spółka Jabil Inc. ma wiele podmiotów stowarzyszonych działających na całym świecie jako administratorzy danych, 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 oraz adres podmiotu spółki Jabil odpowiedzialnego za Dane osobowe kandydata.

(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 kandydata”.

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

- **Dane identyfikacyjne i kontaktowe:** 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:** np. 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 kandydata od innych osób (np. rekruterów, osób polecanych), osób lub organizacji polecających (np. [z LinkedIn, Xing, Angelist, Crunchbase i Dribbble, jeśli kandydat zdecyduje się na udostępnienie nam 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 wymienionych 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 toku składania podania o pracę.
- **Gdy jest to konieczne ze względu na wymienione poniżej uzasadnione interesy spółki Jabil 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 postępowaniem dyscyplinarnym (w tym w celu ujawniania takich informacji w związku z procesem prawnym lub postępowaniem 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 w zakresie 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 nie są nadrzędne wobec naszych interesów związanych z prowadzonym przetwarzaniem danych. Więcej informacji na temat tego testu bilansującego można uzyskać, korzystając z danych kontaktowych zamieszczonych na końcu tej informacji.

- **Gdy jest to konieczne do wypełnienia obowiązku prawnego:**

- w stosownych przypadkach, aby ocenić przydatność i adekwatność kandydata do danej funkcji podlegającej kontroli;
 - aby spełnić wymogi prawne, regulacyjne i inne wymogi wynikające z prawa UE lub prawa państwa członkowskiego.
- **Gdy kandydat wyraził zgodę:**
 - na kontakt w sprawie przyszłych ofert pracy 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 przekazać kandydatowi bardziej szczegółowe informacje dotyczące niektórych spośród opisanych powyżej aspektów przetwarzania, 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 wcześniejszych wyroków skazujących lub sytuacji finansowej). Poziom kontroli będzie zależał od roli, w szczególności od tego, czy kandydat będzie pełnił funkcję regulowaną, a kontrole będą przeprowadzane na możliwie późnym etapie procesu rekrutacji, a często dopiero po wybraniu kandydata na dane stanowisko. Jeśli podanie o pracę zostanie pozytywnie rozpatrzone, prześlemy dalsze informacje na temat przeprowadzanych kontroli, a przed ich przeprowadzeniem uzyskamy wszelkie niezbędne zgody.

5. Jak udostępniamy dane osobowe kandydatów?

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

Dane osobowe kandydata będą udostępniane w toku procesu rekrutacji firmom świadczącym usługi, takie jak usługi technologiczne, w tym hosting, konserwację, administrację i analizy, a także innym agencjom na podstawie umowy ze spółką Jabil. 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 kandydata 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 ocenie stopnia ochrony przez Komisję Europejską lub który nie jest uznawany za gwarantujący odpowiedni stopień ochrony zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych, podejmiemy kroki w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony danych osobowych (np. w drodze zatwierdzonych przez Komisję Europejską standardowych klauzul umownych, wiążących reguł korporacyjnych dostawcy lub innych mechanizmów przekazywania danych dostępnych na mocy obowiązujących przepisów o ochronie danych). Kopię informacji dotyczących odpowiedniego mechanizmu można uzyskać do wglądu na żądanie, korzystając z podanych poniżej danych kontaktowych.

Jeśli kandydat jest osobą fizyczną pochodzącą z Wielkiej Brytanii, za każdym razem, gdy przekazujemy dane osobowe poza Wielką Brytanię do terytorium, które nie podlega ocenie stopnia ochrony przez rząd Wielkiej Brytanii, zapewniamy 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 sposobach przetwarzania danych osobowych przez spółkę Jabil, **skorygować, usunąć** lub **ograniczyć** przetwarzanie swoich danych osobowych oraz **uzyskać podane przez siebie 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 wycofa zgodę na przetwarzanie danych przez spółkę Jabil, nie będzie to miało wpływu na przetwarzanie, które miało miejsce wcześniej.

Te **prawa mogą mieć ograniczone zastosowanie**, 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: <https://ico.org.uk/make-a-complaint/>.
- Władze lokalne UE: https://edpb.europa.eu/about-edpb/about-edpb/members_pl

Jeżeli gromadzimy dane osobowe w związku z koniecznością zarządzania naszą umową z kandydatem lub potrzebą wypełnienia naszych zobowiązań prawnych, jest to proces wymagany, a 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 realizacji celów.

7. Jak długo przechowujemy dane osobowe?

Jeśli kandydat zostanie zatrudniony: będziemy przechowywać dane osobowe tylko tak długo, jak będzie to potrzebne ze względu na uzasadniony interes spółki Jabil zgodnie z obowiązującym prawem, do celów związanych z procesem rekrutacji, a po jego zakończeniu przez czas umożliwiający odpowiedź na wszelkie roszczenia prawne związane z procesem rekrutacji. Dokumentacja rekrutacyjna kandydatów, których rekrutacja przebiegła pomyślnie, jest przechowywana zgodnie z lokalnymi przepisami prawa. Po tym okresie podejmiemy działania mające na celu usunięcie danych osobowych lub przechowanie ich w formie uniemożliwiającej identyfikację kandydata. 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.

Jeśli kandydat nie zostanie zatrudniony: w przypadku kandydatów, którzy wyrazili na to zgodę, spółka Jabil będzie przechowywać dane zawarte w podaniu o pracę zgodnie z lokalnymi przepisami prawa na potrzeby przyszłych rekrutacji. Jeśli jednak zgoda na zatrzymanie na potrzeby przyszłych rekrutacji nie zostanie udzielona, dane osobowe kandydata będą przetwarzane przez spółkę Jabil zgodnie z lokalnymi przepisami prawa. Po upływie okresu zatrzymania dane kandydata zostaną całkowicie usunięte z systemu spółki Jabil. Kandydat ma prawo zażądać usunięcia swoich danych osobowych w dowolnym momencie.

W razie pytań dotyczących przetwarzania i zatrzymania danych osobowych kandydata można wysłać do nas wiadomość na adres: privacy@jabil.com.

8. Bezpieczeństwo

Spółka Jabil stosuje szereg technicznych, fizycznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa, aby zapewnić integralność, poufność i dostępność danych kandydata, biorąc pod uwagę charakter, zakres, kontekst, cele i ryzyko przetwarzania. 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. Kandydat ma do odegrania ważną rolę w zagwarantowaniu bezpieczeństwa swoich informacji poprzez zapewnienie przez cały czas poufności swojego hasła oraz stosowanie 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 kandydatowi nową informację o ochronie prywatności, gdy wprowadzimy istotne aktualizacje. Okazjonalnie możemy również w inny sposób powiadamiać kandydata o przetwarzaniu jego danych osobowych.

10. Kontakt

Administratorem danych osobowych kandydata jest spółka Jabil.

W razie pytań dotyczących niniejszej informacji o ochronie prywatności lub chęci skontaktowania się z nami w związku z przetwarzaniem przez nas danych można wysłać do nas wiadomość na adres: privacy@jabil.com

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

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

11. Kalifornijskie przepisy o ochronie prywatności

W [informacji o kalifornijskich przepisach o ochronie prywatności kandydatów do pracy](#) opisano kategorie danych osobowych gromadzonych przez spółkę Jabil oraz cele, w jakich takie dane mogą być gromadzone i wykorzystywane. W razie pytań dotyczących zamieszczonej tu informacji o ochronie prywatności lub [kalifornijskich przepisów o ochronie prywatności](#) można kontaktować się z nami telefonicznie pod numerem 1-888-705-3044 lub wysłać do nas wiadomość na adres privacy@jabil.com.