

Sekretessmeddelande – Stora Ensos rekryteringsregister

1

Syfte

Syftet med detta sekretessmeddelande är att ge personer som ansöker om lediga tjänster inom Stora Enso-koncernen ("Stora Enso") information om behandlingen av deras personuppgifter. Detta sekretessmeddelande ger en allmän förståelse för en sådan personuppgiftsbehandling. All information som lämnas i detta sekretessmeddelande kan alltså inte vara tillämplig på varje enskild databehandlingssituation och ytterligare information kan lämnas direkt till personerna i samband med insamlingen av deras personuppgifter. Om en person vill ha mer detaljerad information om hur hans/hennes personuppgifter behandlas ska personen använda kontaktuppgifterna i avsnitt 2 i detta sekretessmeddelande.

2

Personuppgifts- ansvarig

Stora Enso Oyj och dess dotterbolag är gemensamma personuppgiftsansvariga gällande de personuppgifter som de gemensamt behandlar och delar. Stora Enso Oyj och dess dotterbolag delar den personuppgiftsansvariges skyldigheter och ansvar mellan varandra som de anser lämpligt utifrån de relevanta omständigheterna. I allmänhet ansvarar Stora Enso Oyj för (i) IT-systemens funktionalitet och säkerhet, (ii) datasekretess och IT-policyer, riktlinjer och instruktioner för koncernen, och (iii) att globala personuppgiftssystem och register överensstämmer med tillämpliga sekretesslagar, medan dotterbolagen ansvarar för (i) personuppgifternas giltighet, korrekthet och fullständighet i systemen, och (ii) att säkerställa att lokala register, system och processer rörande personuppgifter överensstämmer med gällande lokala och EU-lagar. Granska listan över Gemensamt kontrollerade enheter under GDPR för vidare vägledning om vilken Stora Enso-enhet som kontrollerar behandlingen av personuppgifterna.

När det gäller en kandidats personuppgifter anses den personuppgiftsansvarige vara det rekryterande företaget för respektive tjänst. Om personen också ansöker om andra tjänster inom Stora Enso eller tillåter att hans/hennes uppgifter används vid rekryteringen av andra lediga tjänster och hans/hennes personuppgifter överförs till sådana företag, betraktas dessa företag också som personuppgiftsansvariga relaterat till de personuppgifter de tar emot, samlar in eller på annat sätt använder.

Oberoende av den relevanta personuppgiftsansvarige i varje situation, kan personuppgiftslämnaren alltid använda sina rättigheter genom att kontakta Stora Enso Oyj:

Adress:

Data Privacy/Stora Enso Oyj
IT and Digitalisation
Imatra Mills
55800 IMATRA
Finland

E-post:

data.privacy@storaenso.com

Telefon:

+358 2046 111

3

**Namn på
personuppgifts-
registret**

Stora Ensos rekryteringsregister

4

**Juridisk grund
och syften för
behandling av
personuppgifter**

Den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter är den personuppgiftsansvariges legitima intresse för rekrytering. I viss utsträckning är även användningen av personuppgifter nödvändig för att förbereda ett anställningskontrakt. Stora Enso kan också ha en lagstadgad skyldighet att samla in vissa uppgifter från de sökande. Sökande ombeds också, när det är relevant, att samtycka till användningen av automatiska rekryteringsbeslut och att dela den sökandes personuppgifter för framtida arbetsmöjligheter. I vissa fall kan lokal lagstiftning kräva att den personuppgiftsansvarige får den sökandes samtycke till behandling av vissa typer av personuppgifter eller för att utföra vissa åtgärder t.ex. för lämplighetstester, bakgrundsscreening och uppgifter som samlats in från externa källor. I sådana situationer är nödvändighetskravet alltid viktigt och personuppgifter som är relevanta för att uppfylla Stora Ensos rimliga rättsliga intresse ska samlas in under samtycke.

Syftet med behandlingen av personuppgifter är att ta emot och hantera ansökningar från arbetssökande i rekryteringssyfte och att kunna välja en lämplig sökande för en tjänst inom Stora Enso eller en annars lämplig sökande för koncernens nuvarande resursbehov samt att kommunicera med kandidaten under processen. Uppgifterna kan också analyseras och användas för interna rapporteringsändamål, men i sådana fall presenteras uppgifterna i pseudonym form eller (så långt detta är möjligt) anonymt.

I vissa fall kan uppgifterna användas för att uppfylla Stora Enso Oyj:s eller det lokala företagets lagstadgade skyldighet. Sådana skyldigheter kan gälla att t.ex. bevisa att rekryteringsbesluten har varit icke-diskriminerande.

5

Registrets innehåll Rekryteringsregistret innehåller följande uppgifter om personuppgiftslämnarna:

- Grundläggande personuppgifter som identifierar den sökande som namn och kontaktinformation.
- CV och ett brev från sökanden
- Den sökandes språkkunskaper, utbildning, licenser och certifikat
- Den sökandes aktuella arbetsfunktion, ledningsansvar, organisationssektor, industrierfarenhet och tidigare arbetslivserfarenhet. Om den sökande redan arbetar för Stora Enso ingår även information om den sökandes anställningshistorik inom Stora Enso
- Information om lönenivå och lönebegäran
- Information från intervjuer (telefon, video, ansikte mot ansikte)
- Kommunikation under rekryteringsprocessen
- Uppgifter som tillhandahållits av referenspersoner namngivna av den sökande om den sökandes tidigare arbetsprestationer och lämplighet samt personliga kvalifikationer relevanta för den lediga tjänsten
- Med förbehåll för gällande lagar och sökandes samtycke, information om utvärdering och bedömning av sökandes lämplighet för den lediga tjänsten samt personliga egenskaper som är relevanta för den lediga tjänsten
- Med förbehåll för gällande lagar och sökandes samtycke, information som samlats in från andra källor än de som kandidaten namngivit
- Med förbehåll för gällande lagar och den sökandes samtycke ska bakgrundsinformation kontrolleras, t.ex. information som fått via säkerhetstillstånd eller liknande informationskällor
- Potentiell annan liknande eller relevant ansökningsrelaterad information såsom den sökandes utvärderingsrapporter gjorda av rekryteringskonsulter som den sökande kan vilja lämna ut till Stora Enso i samband med ansökan

6

Regelbundna informationskällor

Informationen samlas vanligtvis in från den arbetssökande själv. Om kandidaten vägrar att lämna de personuppgifter som begärs i ansökningsformuläret kanske kandidaten inte kan fortsätta rekryteringsprocessen. Stora Enso kan även använda externa källor som den sökande har godkänt eller tillhandahållit (t.ex. LinkedIn-konto) och som är tillåtet enligt gällande lagar. Information kan också fås från rekryteringskonsulter som intervjuar sökande och, med förbehåll för sökandens samtycke, från Stora Ensos serviceleverantörer som hanterar lämplighetsbedömningar som en del av rekryteringsprocessen samt från

referenspersoner vars kontaktuppgifter den arbetssökande har lämnat. Med förbehåll för gällande lagar och den sökandes samtycke kan information även fås genom bakgrundskontroller, säkerhetstillstånd och andra liknande informationskällor som anses nödvändiga på grund av de säkerhetskrav som är relaterade till den lediga tjänsten i fråga.

7

Datalagring

Under rekryteringsprocessen uppdaterar Stora Enso och det lokala företaget aktivt den sökandes personuppgifter och tar bort onödiga och föråldrade uppgifter. Kandidaten kan också komma åt, ändra, komplettera, uppdatera eller radera egna personuppgifter i verktyget när helst han/hon så önskar. När rekryteringsprocessen är avslutad sparar Stora Enso passivt personuppgifter och alla uppgifter under en förbestämd tid utifrån Stora Ensos och det lokala företags faktiska behov och gällande lagstiftningskrav. Den normala lagringstiden för ett inaktivt jobbsökandekonto är ett år. I vissa fall, t.ex. för att försvara ett rättligt krav eller om den lokala lagstiftningen kräver en längre lagringstid, kan viss information sparas längre. Även i dessa fall raderas personuppgifterna till slut, när syftet med lagringen inte längre finns. För mer information om lagringstider, kontakta Stora Enso enligt instruktionerna i avsnitt 13 i detta sekretessmeddelande.

Om den sökande får tjänsten, ska den grundläggande informationen för respektive sökande samt annan information som är relevant för anställningsförhållandet överföras till Stora Ensos anställningsregister. Om den sökande redan är anställd hos Stora Enso kan de grundläggande personuppgifterna sparas trots att personen i fråga inte har fått tjänsten.

8

Regelbunden utlämning av personuppgifter

Den arbetssökandes personuppgifter kan nås av det interna rekryteringsteamet i det land där tjänsten är belägen men också av andra rekryteringsspecialister i andra länder inom Stora Ensos enheter om det krävs för rekryteringsbeslutet. Personuppgifter kan lämnas ut till andra företag inom Stora Enso om personen också ansöker om andra tjänster inom Stora Enso eller tillåter att hans/hennes uppgifter används vid rekryteringen av andra lediga tjänster. Vissa rekryteringsåtgärder kan läggas ut till tredje parter för att tillhandahålla ytterligare rekryteringstjänster. Till exempel kan onlineverktyg och videointervjuer läggas ut till externa leverantörer. Uppgifter kan också behandlas av externa rekryteringskonsulter som hanterar sökande- och lämplighetsbedömningar och stödjer Stora Enso i rekryteringsprocessen. I dessa fall fungerar sådana tredjepartsprocessorer på uppdrag av Stora Enso. Uppgifter lämnas alltid för syften som är kompatibla med de behandlingsändamål som definieras i avsnitt 5 i detta sekretessmeddelande.

9

Dataöverföringar från EU/EEA

Vissa av de enheter som tar emot personuppgifter från Stora Enso eller till vilka Stora Enso har outsourcat personuppgifter är placerade utanför Europeiska unionen och/eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Dessa enheter finns i Europa, Nordamerika, Sydamerika och Asien. I sådana situationer säkerställer den personuppgiftsansvarige att en tillräcklig dataskyddsnivå upprätthålls med lämpliga skyddsåtgärder, t.ex. genom

undertecknande av EU-kommissionens modellklausuler med den part som tar emot uppgifterna. Stora Enso-koncernens interna dataöverföringar styrs av en avtalsram baserad på EU-kommissionens modellklausuler.

För mer information om överföring av personuppgifter till sådana tredjeländer, kontakta Stora Enso i enlighet med avsnitt 13.

10

Datasäkerhet

Personuppgifter i Stora Ensos rekryteringsystem skyddas mot obehörig åtkomst med olika informationssäkerhetsåtgärder. Varje användare har ett personligt användar-ID och lösenord för att komma in i systemen och åtkomst till personuppgifter beviljas endast till personer som behöver åtkomst för att fullgöra de uppgifter och åtaganden som gäller deras roll inom Stora Enso.

Dessutom övervakar Stora Enso och dess tjänsteleverantörer aktivt sekretessen, integriteten och tillgängligheten i IT-miljön och har genomfört tekniska åtgärder för att förebygga och upptäcka incidenter som kan hota personuppgifter.

Säkerheten för personuppgifter säkerställs också vid överföring eller utlämning av uppgifter till andra personuppgiftsbehandlare. De åtgärder som används varierar baserat på hur känsliga personuppgifterna är och omfattar bland annat identifiering av behöriga mottagare och kryptering.

Sökandes personuppgifter hanteras främst elektroniskt i rekryteringssystemen. Om utskrifter görs eller om manuella uppgifter behandlas på andra sätt har de personer som hanterar rekryteringsprocessen instruerats i att korrekt hantera materialet och säkerställa att materialet endast lämnas ut till anställda i Stora Enso som är ansvariga för respektive rekrytering och tillhörande beslut. De får även instruktioner om att förstöra materialet när det inte längre behövs i samband med den relevanta rekryteringsprocessen eller om sökanden begär det.

11

Automatiserat beslutsfattande

Vid rekryteringsprocesser där antalet sökande, lediga tjänster eller andra liknande orsaker ger Stora Enso en betydande administrativ börda, får Stora Enso använda automatiserade rekryteringsbeslut i de första faserna av rekryteringen. Beslutsfattandet baseras på den information som sökanden har lämnat om utbildning, certifieringar och arbetslivserfarenhet samt eventuella enkäter för kompetensbedömning (ifyllda av den sökande själv). Dessa uppgifter reflekteras sedan automatiskt till vissa förbestämda krav ställda för den lediga tjänsten. Kraven som används för automatisk reflektion visas för sökandena på en allmän nivå i respektive jobbbanners. Som ett resultat av den automatiska reflektionen skapas ett automatiserat beslut om huruvida den sökandes egenskaper och kvalifikationer är lämpliga för tjänsten. På grundval av detta beslut bjuds den sökande antingen in till nästa rekryteringsrunda eller så får den sökande ett e-postmeddelande som informerar honom/henne att rekryteringsprocessen har avslutats.

12

**Personuppgifts-
lämnarens
rättigheter**

Observera att följande rättigheter främst verkställs i situationer där EU:s lagstiftning om dataskydd gäller.

Åtkomst till information

En personuppgiftslämnare har rätt att få ut information om de personuppgifter om honom/henne som Stora Enso behandlar samt att få en kopia av sådana personuppgifter. Personuppgiftslämnare ombeds att använda mallen som finns på webbsidan [Storaenso.com/privacy](https://storaenso.com/privacy) för en sådan begäran. Det ifyllda formuläret eller en begäran som innehåller liknande uppgifter kan framföras i enlighet med avsnitt 13 i detta sekretessmeddelande.

Rätt till rättelse, radering och begränsning

En personuppgiftslämnare har rätt att få personuppgifter som är felaktiga, föråldrade, onödiga eller i strid med behandlingen korrigerade eller raderade. Begäran om korrigerande och radering kan framföras i enlighet med anvisningarna i avsnitt 13 i detta sekretessmeddelande.

En personuppgiftslämnare har också rätt att få den personuppgiftsansvarige att begränsa behandlingen av personuppgiftslämnarens personuppgifter, till exempel när personuppgiftslämnaren väntar på svar på sin åtkomst- eller raderingsbegäran.

Rätt till invändning mot behandling

På grund av en specifik situation har en personuppgiftslämnare rätt att göra invändningar mot användningen av sina personuppgifter, förutsatt att användningen baseras på den personuppgiftsansvariges legitima intresse.

En personuppgiftslämnare kan skicka in en begäran för att begränsa användningen enligt avsnitt 13 i detta sekretessmeddelande. I denna begäran ska personuppgiftslämnaren förklara den särskilda situation som gör att han eller hon protesterar mot behandlingen av personuppgifterna. Stora Enso har rätt att avslå en sådan begäran av lagstadgade skäl.

Personuppgifternas portabilitet

En anställd har rätt att få en elektronisk kopia av de personuppgifter som han eller hon har lämnat för att utföra avtalet mellan personuppgiftslämnaren och Stora Enso eller där behandlingen baseras på samtycke. Dessutom kan personuppgifterna överföras direkt till annan personuppgiftsansvarige på personuppgiftslämnarens begäran, om detta är tekniskt möjligt.

Rätt att lämna in ett klagomål

En personuppgiftslämnare har rätt att lämna in ett klagomål till behörig dataskyddsmyndighet gällande den personuppgiftsansvariges behandling av personuppgifter.

13**Kontakta den personuppgifts-ansvarige**

Kontakta den personuppgiftsansvarige om frågor och problemställningar som rör personuppgifter eller personuppgiftslämnarens rättigheter. Personuppgiftslämnare kan använda sina rättigheter genom att skicka ett e-postmeddelande till data.privacy@storaenso.com.

Stora Enso har rätt att avslå begäran utifrån lagstadgade skäl. Stora Enso ska informera personuppgiftslämnaren om ett sådant avslag, inklusive skälen till avslaget.

Versionshistorik

Version 1.0	19.12.2019