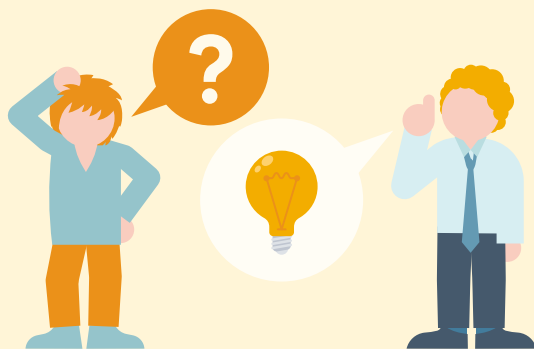


# Ettevõttesse tööle kandideerijate isikuandmete töötlemise kirjeldus



1. Töökohale kandideerijate (edaspidi „kandidaadid“) isikuandmete töötlemise kirjelduse (edaspidi „kirjeldus“) eesmärk on tutvustada kandidaatidele, kuidas ADB Gjensidige (edaspidi „ettevõtte“) nende isikuandmeid töötleb. Kirjelduses täpsustatakse, milliseid kandidaatide isikuandmeid töödeldaks ning millistel eesmärkidel ja tingimustel ettevõtte neid töötleb.
2. Seda kirjeldust võidakse muuta, täiendada ja/või ajakohastada. Kirjelduse praeguse versiooni leiate ettevõtte veebisaitidelt: <https://www.gjensidige.lt/apie-mus/karjera> (Leedus), [www.gjensidige.lv](http://www.gjensidige.lv) (Lätis), [www.gjensidige.ee](http://www.gjensidige.ee) (Eestis).

## Mõisted



3. **Ettevõtte** – ADB Gjensidige, sealhulgas selle Läti ja Eesti filiaalid.
4. **Kandidaat** – füüsiline isik, kes kandideerib ettevõttes olevale vabale ametikohale, ettevõtte juhtorganisse või võtmetähtsusega ülesandeid täitva isiku ametikohale.
5. **Isikuandmed** – igasugune teave tuvastatud või tuvastatava füüsilise isiku („andmesubjekt“) kohta; tuvastatav füüsiline isik on isik, keda saab otseselt või kaudselt tuvastada, eelkõige sellise identifitseerimistunnuse põhjal nagu ees- ja perekonnanimi, sünnikuupäev, isikukood, foto, asukohateave, võrguidentifikaator või asjaomase füüsilise isiku ühe või mitme füüsilise, füsioloogilise, geneetilise, vaimse, majandusliku, kultuurilise või sotsiaalse tunnuse põhjal.
6. **Isikuandmete töötlemine** – isikuandmete või nende kogumitega tehtav automatiseeritud või automatiseerimata toiming või toimingute jada, näiteks kogumine, dokumenteerimine, sortimine, süstematiseerimine, säilitamine, kohandamine või muutmine, neist väljavõtte tegemine, tutvustamine, kasutamine, edastamine, levitamine või muul moel kättesaadavaks tegemise teel avalikustamine,

ühitamine või ühendamine, piiramine, kustutamine või hävitamine.

7. **Kandidaatide andmete register** – elektrooniline andmevaramu, mis sisaldab andmete töötlemiseks nõusoleku andnud kandidaatide esitatud isikuandmeid. Selle varamu eesmärk on teavitada andmete säilitamiseks nõusoleku andnud kandidaate

neile sobivatest vabadest töökohtadest ettevõttes.

8. **Nõusolek** – vabatahtlik, konkreetne ja ühemõtteline tahteavaldus, millega andmesubjekt kas avalduse vormis või selge nõusolekut väljendava tegevusega nõustub tema kohta käivate isikuandmete töötlemiseks.

## Kandidaatide valimine ja hindamine



9. Ettevõtte töötleb kandidaatide isikuandmeid eesmärgiga hinnata ja valida vabale töökohtale sobivaim kandidaat või kandidaadid ning sõlmida ettevõtte ja kandidaadi vahel tööleping.
10. Leedu Vabariigi kindlustusseaduse kohaselt on kindlustusselts kohustatud tagama, et kindlustusandja järelevalve- ja juhtorganite liikmed ning teised juhtimis- või muid võtmetähtsusega ülesandeid täitvad isikud, samuti isikud, kes tegelevad otseselt kindlustustoodete turustamisega, on laitmatu mainega ja ausad ning nende kutsekvalifikatsioon, teadmised ja kogemused on usaldusväärseks ja riski ohjaks juhtimiseks sobivad.
11. Kandidaatide isikuandmete töötlemiseks on ettevõttel järgmised õiguslikud alused:
- 11.1. ettevõtte õigustatud huvi leida vabale ametikohale sobivaim kandidaat;
  - 11.2. ettevõtte kohustus täita andmete töötlemisel talle kehtestatud juriidilisi nõudeid, et teha kindlaks, kas kandidaat vastab õigusaktides äriühingu laitmatu maine kohta sätestatud nõuetele;
  - 11.3. kandidaadi nõusolek, mille ta on andnud oma isikuandmete edasiseks töötlemiseks.
12. Ettevõtte võib säilitada järgmisi kandidaadi isikuandmeid: ees- ja perekonnanimi, elukoha aadress, kandidaadi e-posti aadress, postiaadress ja/või telefoninumber, teave kandidaadi töökogemuse kohta (töökoht, tööstaaž, ülesanded ja/või saavutused), teave kandidaadi hariduse kohta (haridusasutus, õppeaeg, saavutatud haridustase ja/või omandatud kvalifikatsioon), teave kandidaadi kvalifikatsiooni parandamise kohta (läbitud koolitused, saadud tunnistused), teave keelteoskuse, infotehnoloogiliste oskuste, sõiduoskuste või muu pädevuse kohta või muu teave, mille kandidaat on esitanud oma elulookirjelduses, kaaskirjas või muudes kandideerimisel esitatud dokumentides. Ettevõtte võib säilitada ka kandidaadi esitatud soovitusi, tööandjatel saadud tagasisidet ja proovitöö või muude katsete (juhul, kui need on tehtud) tulemusi. Seaduses ettenähtud juhtudel töötleme isikuandmeid ka laitmatu maine nõuete täitmisega seoses.
13. Kui ettevõtte saab kandidaadi elulookirjelduse ja/või muud kandideerimiseks vajalikud dokumendid tööotsinguportaalist, värbamisvõrgustikust (näiteks LinkedIn) ja/või muudest üksustest, mis osutavad tööotsingu- ja/või töövahendusteenuseid, siis eeldab ettevõtte, et kandidaat on saanud sellist teenust osutavalt üksuselt kogu asjaomase teabe oma andmete töötlemise kohta ja andnud sellisele üksusele oma andmete töötlemiseks ka nõusoleku, kusjuures sellisel üksusel on õigus esitada kandidaadi andmed potentsiaalsetele tööandjatele, sealhulgas ettevõttele, ning lubada neil kandidaadi andmeid kandideerimisprotsessis töödelda, et hinnata tema sobivust pakutavale ametikohale.
14. Ettevõtte võib saada ja/või koguda kandidaatide isikuandmeid järgmistest allikatest:

- 14.1. otse kandidaadilt, kui kandidaat kandideerib ettevõtte väljakuulutatud vabale ametikohale ja esitab ettevõttele oma CV, motivatsioonikirja ja/või muud kandideerimiseks vajalikud dokumendid (näiteks soovitus);
- 14.2. tööotsingu-, värbamis- ja/või töövahendusteenuse osutajatelt (s.t tööhõiveagentuurid, tööotsinguportaalid, värbamisvõrgustikud, näiteks LinkedIn);
- 14.3. kolmandatelt isikutelt (s.t isikud, kes soovivad kandidaati; tema praegused või endised tööandjad; riigiasutused, kui kandidaat peab vastama hea maine nõuetele, s.t kui ta kandideerib ettevõtte juhtorganisse või võtmetähtsusega ülesandeid täitva isiku ametikohale); ettevõttel on õigus koguda soovitusi kandidaadi endistelt tööandjatelt (Eestis ainult kandidaadi eelneval nõusolekul), olles kandidaati eelnevalt sellisest teabenõudest teavitatud; ettevõttel on õigus koguda andmeid ka kandidaadi praeguselt tööandjalt, kuid ainult kandidaadi nõusolekul.
15. Kui ettevõtte värbamistähtaja lõpuks kandidaati välja ei vali ja temaga töölepingut ei sõlmi, on ettevõtte kohustatud hävitama kõik sobiva kandidaadi valimiseks kogutud isikuandmed hiljemalt ühe kuu jooksul pärast värbamistähtaja lõppemist, välja arvatud juhul, kui kandidaat annab nõusoleku, et ettevõtte kannab tema isikuandmed oma kandidaatide andmete registrisse.

## Kandidaatide registri haldamine

---

16. Kui kandidaat soovib, et ettevõtte kannaks tema andmed oma kandidaatide registrisse ja saadaks talle edaspidi teatud tööpakkumiste kohta teavet, jätkab ettevõtte registrisse kantud kandidaadi isikuandmete töötlemist punktis 12 kirjeldatud viisil ühe aasta jooksul alates kandidaadilt nõusoleku saamise kuupäevast või kuni nõusoleku tagasivõtmise kuupäevani, olenevalt sellest, kumb sündmus saabub esimesena. Seejärel andmed kustutatakse.
17. Kandidaadil on õigus esitada vastuväiteid oma isikuandmete kandmisele kandidaatide registrisse ja nende edasisele töötlemisele pärast värbamistähtaja lõppu ning ta võib igal ajal sellise töötlemise kohta antud nõusoleku tagasi võtta. Kandidaadi keeldumine oma isikuandmete kandmisest kandidaatide registrisse või varem antud nõusoleku tagasivõtmine ei takista tal osa võtmast tööpakkumise konkursist, millele ta on juba kandideerimisavalduse esitanud.

## Allikad, kust ettevõtte kandidaatide isikuandmeid kogub

---



18. Ettevõtte võib saada ja/või koguda kandidaatide isikuandmeid järgmistest allikatest:
  - 18.1. otse kandidaadilt, kui kandidaat kandideerib ettevõtte väljakuulutatud vabale ametikohale ja esitab ettevõttele oma CV, motivatsioonikirja ja/või muud kandideerimiseks vajalikud dokumendid (näiteks soovitus);
  - 18.2. tööotsingu-, värbamis- ja/või töövahendusteenuse osutajatelt (s.t tööhõiveagentuurid, tööotsinguportaalid, värbamisvõrgustikud, näiteks LinkedIn);
  - 18.3. kolmandatelt isikutelt (s.t isikutelt, kes soovivad kandidaati, ja tema praegustelt või endistelt tööandjatelt, samuti riigiasutustelt, kui kandidaat peab vastama hea maine nõuetele, s.t kui ta kandideerib ettevõtte juhtorganisse või võtmetähtsusega ülesandeid täitva isiku ametikohale). Kandidaadi endistelt tööandjatelt kandidaadi kohta andmete kogumiseks peab ettevõtte sellest kandidaati eelnevalt teavitama (Eestis ainult kandidaadi eelneval nõusolekul). Praegustelt tööandjatelt kandidaadi kohta andmete kogumiseks on ettevõttel õigus ainult kandidaadi nõusolekul.

# Kandidaatide andmete säilitamine muudel eesmärkidel

---

19. Ettevõtte on õigus säilitada kandidaatide andmeid punktides 15 ja 16 nimetatust kauem järgmistel juhtudel:
- 19.1. andmeid on vaja uurimismenetluse läbiviimiseks, kui esineb põhjendatud kahtlusi ebaseadusliku tegevuse kohta;
  - 19.2. andmeid on vaja vaidluse või kaebuse nõuetekohaseks lahendamiseks;
  - 19.3. muudel seaduses sätestatud alustel.



## Kandidaatide isikuandmete edastamine kolmandatele isikutele

---

20. Ettevõtte edastab ettevõttes pakutavatele töökohtadele (vabadele ametikohtadele) kandideerijate isikuandmeid kolmandatele isikutele üksnes õigusaktides kehtestatud korras ja üksnes juhul, kui selleks on olemas õiguslik alus.
21. Kandidaatide isikuandmeid võib edastada ka riigiasutustele, kui see on ette nähtud kohaldatavates õigusaktides või kui ettevõtte soovib õigusaktides sätestatud juhtudel teatavaid nõudeid esitada või oma õigusi ja õigustatud huve kaitsta.
22. Ettevõtte ei edasta kandidaatide isikuandmeid väljapoole Euroopa Liitu ega Euroopa Majanduspiirkonda.

## Kandidaadi õigused seoses tema isikuandmete töötlemisega, mida viivad läbi ettevõtte töötajad

---

23. Ettevõtte pakutavale vabale töökohale kandideerijal, kes on esitanud punktis 28 nimetatud kontaktandmetel kirjaliku (võib ka e-posti teel) avalduse, on järgmised õigused:
- 23.1. õigus andmetega tutvuda, õigus andmete parandamisele, õigus andmete kustutamisele, õigus andmete töötlemise piiramisele, andmete ülekandmise õigus, õigus esitada andmete töötlemisele vastuväiteid;
  - 23.2. õigus esitada järelevalveasutusele, milleks on kas Leedu, Läti või Eesti andmekaitse inspeksioon, kaebus.
24. Enne punktis 23.1 sätestatud õiguste kasutamist tuleb kandidaadi isikusamasus nõuetekohaselt tuvastada. Kui kandidaadi esitatud taotlus ei ole allkirjastatud turvalise elektroonilise allkirjaga, võib ettevõtte lasta kandidaadil tema isikusamasuse kontrollimiseks esitada isikut tõendava dokumendi.
25. Ettevõtte pakutavale ametikohale kandideerijal on õigus oma isikuandmete töötlemiseks antud nõusolek tühistada, teavitades sellest ettevõtet või esitades selle kohta kirjaliku taotluse (võib saata ka e-posti teel) punktis 28 nimetatud kontaktandmetel.
26. Kandidaadile tuleb vastata ja taotluses nõutud andmed esitada hiljemalt ühe kuu jooksul alates sellest kuupäevast, kui kandidaat esitas ettevõtte taotluse. Seda ajavahemikku võib pikendada kahe kuu võrra, lähtuvalt sellest, kui keerulised on klienti kirjalikult informeerivad avaldused ja kui palju neid on.

# Isikuandmete turvalisus

---

27. Ettevõtte tagab kandidaatide isikuandmete konfidentsiaalsuse vastavalt õigusaktides sätestatud nõuetele ning rakendab kandidaatide isikuandmete töötlemisel kõiki asjakohaseid tehnilisi ja korralduslikke meetmeid.

28. Ettevõtte kontaktandmed

**Leedus:**

Žalgirio 90, LT-09303 Vilnius,  
Leedu Vabariik; tel 1626,  
välismaalt helistades +370 5272 1626;  
e-posti aadressid [info@gjensidige.lt](mailto:info@gjensidige.lt) ja  
[atranka@gjensidige.lt](mailto:atranka@gjensidige.lt).

**Lätis:**

Gustava Zemgala gatve 74 A,  
LV-1039, Rii, Läti;  
tel (+371) 6711 2222;  
e-posti aadressid [info@gjensidige.lv](mailto:info@gjensidige.lv) ja  
[personals@gjensidige.lv](mailto:personals@gjensidige.lv).

**Eestis:**

Sõpruse pst 145,  
13417, Tallinn, Eesti;  
tel (+372) 6116112;  
e-posti aadress [personal@gjensidige.ee](mailto:personal@gjensidige.ee).

29. Ettevõtte andmekaitseametniku  
e-posti aadress [DPO@gjensidige.lt](mailto:DPO@gjensidige.lt).

