



Klauzula informacyjna dotycząca rekrutacji w Mott MacDonald

Jeśli kandydat ubiega się o stanowisko lub podejmuje współpracę z jednym z podmiotów wchodzących w skład [Mott MacDonald](#), niniejsza klauzula informacyjna pomoże mu zrozumieć, jakie dane osobowe gromadzi spółka, dlaczego są one potrzebne, w jaki sposób są wykorzystywane, komu mogą być udostępniane oraz jakie prawa przysługują kandydatowi w związku z ich przetwarzaniem.

W niektórych lokalizacjach mogą zaistnieć różnice co do sposobu gromadzenia i wykorzystania danych osobowych ze względu na wymagania prawa lokalnego lub sposobu prowadzenia działalności przez Mott MacDonald. W takim przypadku kandydaci zostaną o tym poinformowani w formie uzupełniającej klauzuli informacyjnej.

Niniejsza klauzula informacyjna jest zgodna z [Zasadami Grupy](#) i [Naszym Kodeksem](#). Wyzaczyliśmy grupowego kierownika ds. prywatności i ochrony danych, Jamesa Alexandra, którego zadaniem jest monitorowanie naszej zgodności z przepisami o prywatności i ochronie danych.

Spis treści :

[01. Dane osobowe przetwarzane przez spółkę](#)

[02. W jaki sposób spółka gromadzi dane osobowe kandydatów](#)

[03. W jaki sposób spółka wykorzystuje dane osobowe kandydatów](#)

[04. Zautomatyzowane podejmowanie decyzji](#)

[05. Jak udostępniamy dane osobowe kandydatów](#)

[06. W jaki sposób spółka chroni dane osobowe kandydatów](#)

[07. Jak długo spółka przechowuje dane osobowe kandydatów](#)

[08. Prawa i wybory kandydata w zakresie prywatności](#)

[09. Kontakt](#)

[10. Zmiany w niniejszej klauzuli informacyjnej](#)

Dane osobowe przetwarzane przez spółkę

W trakcie procesu rekrutacji (i po jego zakończeniu) możemy potrzebować gromadzić, przechowywać, uzyskiwać dostęp, analizować, udostępniać lub wykorzystywać w inny sposób poniższe rodzaje danych osobowych.

Dane identyfikacyjne: imię i nazwisko, tytuł, data urodzenia, narodowość, status imigracyjny, status wojskowy/weterana, identyfikatory nadane przez organy państwowe (w przypadkach niezbędnych i dozwolonych lub wymaganych przez prawo), w tym dane z prawa jazdy i paszportu.

Dane kontaktowe: służbowe/osobiste adresy e-mail, numery telefonów i adresy pocztowe.

Informacje biznesowe i dotyczące rozwoju kariery: stanowisko, członkostwo w organizacjach lub instytutach zawodowych, CV/życiorys, certyfikaty zawodowe, świadectwa ukończenia szkoły, status zatrudnienia, historia zatrudnienia, oceny i/lub wyniki testów, notatki z rozmowy kwalifikacyjnej i szczegóły aplikacji.

Informacje o wynagrodzeniu i płacach: informacje o koncie bankowym (do celów płatności), pożądane wynagrodzenie, obecne wynagrodzenie oraz pakiet wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych.

Informacje o śledzeniu online: numery identyfikacyjne, lokalizacja, adres protokołu internetowego (IP), zachowanie podczas przeglądania, unikalny identyfikator urządzenia, strona internetowa lub platforma mediów społecznościowych, z której złożono aplikację (na przykład za pośrednictwem Indeed lub LinkedIn) oraz używany język.

Informacje o logowaniu do konta: nazwa użytkownika i inne informacje używane do uzyskiwania dostępu i/lub zabezpieczania systemów i aplikacji, w tym naszej strony internetowej poświęconej karierze. Więcej informacji na temat danych osobowych, które gromadzimy podczas odwiedzania naszej strony internetowej poświęconej karierze lub korzystania z naszych aplikacji, można znaleźć w [klauzuli informacyjnej dotyczącej strony internetowej](#) oraz [klauzuli informacyjnej dotyczącej technologii śledzenia online](#).

Dane osób odwiedzających biuro i dane z kamer monitoringu: nagrania z kamer bezpieczeństwa rejestrujące dostęp do biura i strefy o ograniczonym dostępie. Więcej informacji na temat danych osobowych, które gromadzimy podczas wizyty w jednej z lokalizacji naszych biur w trakcie osobistej rozmowy kwalifikacyjnej, można znaleźć w [klauzuli informacyjnej dotyczącej monitoringu wizyjnego i prywatności gości](#).

Informacje o stanie zdrowia: szczegóły dotyczące racjonalnych udogodnień i wymogów w zakresie dostępności (w tym związanych z mobilnością, wzrokiem lub słuchem), gdy jest to konieczne do ułatwienia złożenia aplikacji i/lub przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z Mott MacDonald. Informacje dotyczące stanu zdrowia mają szczególnie wrażliwy charakter, dlatego spółka będzie je przetwarzać wyłącznie wtedy, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna.

Informacje w zakresie weryfikacji przeszłości zawodowej i wiarygodności kandydata: referencje zawodowe, weryfikacja wykształcenia oraz (w przypadkach niezbędnych i dozwolonych przez prawo) informacje o wyrokach skazujących i/lub domniemanych przestępstwach, wyniki kontroli prawa jazdy i wiarygodności finansowej oraz wynik postępowania sprawdzającego w zakresie bezpieczeństwa narodowego. Informacje dotyczące wyroków skazujących i/lub zarzucanych czynów zabronionych mają szczególnie wrażliwy charakter, dlatego spółka będzie je przetwarzać wyłącznie wtedy, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna.

Informacje dotyczące inkluzji: (w przypadkach niezbędnych i dozwolonych lub wymaganych przez prawo w jurysdykcji zamieszkania kandydata) pochodzenie rasowe/etniczne, przekonania religijne lub

filozoficzne, status w zakresie niepełnosprawności, orientacja seksualna, płeć biologiczna i tożsamość płciowa. Informacje te pozwalają nam monitorować inkluzywność w miejscu pracy oraz równość szans i rezultatów. Będą one wykorzystywane w celu wypełnienia obowiązujących zobowiązań prawnych oraz (w razie potrzeby w formie zagregowanej i zanonimizowanej) do celów sprawozdawczych. Informacje tego rodzaju mają szczególnie wrażliwy charakter, dlatego spółka będzie je przetwarzać wyłącznie wtedy, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna.

Inne informacje:

- Twój wizerunek (zdjęcia i/lub filmy),
- Preferowane miejsce pracy oraz związane z tym informacje dotyczące relokacji,
- Informacje przekazane przez kandydata dotyczące języków, w których potrafi się komunikować,
- Relacja łącząca kandydata z pracownikiem spółki, który go polecił (na przykład kandydat i pracownik byli wcześniej współpracownikami),
- Opinie i informacje przekazywane w wiadomościach e-mail,
- Zainteresowania wskazane bezpośrednio przez kandydata (na przykład kandydat może wyrazić chęć otrzymywania od spółki informacji drogą elektroniczną na temat przyszłych możliwości zatrudnienia),
- Informacje, które spółka może pośrednio uzyskać na podstawie interakcji kandydata z jej zasobami (na przykład dane gromadzone przy użyciu technologii śledzenia online w celu zrozumienia, w jaki sposób kandydat korzysta ze strony internetowej poświęconej karierze),
- Inne informacje (w tym dane wrażliwe, takie jak stan zdrowia) przekazane dobrowolnie przez kandydata, nawet jeśli udostępnienie ich nie było wymagane w ramach procesu rekrutacyjnego. Zalecamy dokładne rozważenie konieczności udostępnienia tych informacji i ograniczenie ich do tego, co jest istotne i niezbędne.

Jeśli kandydat zdecyduje się nie przekazywać swoich danych osobowych w ramach procesu rekrutacyjnego, może to wpłynąć na możliwość udziału w tym procesie i skutkować odrzuceniem aplikacji.

osobowe kandydatów

Spółka gromadzi dane osobowe kandydata, gdy odwiedza on stronę internetową poświęconą karierze, nawiązuje bezpośredni kontakt ze spółką (na przykład w trakcie rozmów z przedstawicielami Mott MacDonald w ramach procesu rekrutacyjnego) lub korzysta z innych kanałów rekrutacyjnych. Zdarzają się również sytuacje, w których otrzymujemy dane osobowe kandydata od stron trzecich.

Stacjonarne targi pracy i związane z nimi działania: spółka gromadzi dane osobowe kandydata również wtedy, gdy ten wchodzi w interakcję z przedstawicielem Mott MacDonald podczas targów pracy (na przykład, gdy kandydat udostępnia swoje dane kontaktowe).

Działania marketingowe związane z karierą zawodową (strona internetowa, komunikacja cyfrowa i media społecznościowe): spółka gromadzi dane osobowe kandydata, gdy odwiedza on stronę internetową poświęconą karierze, loguje się lub rejestruje w celu aplikowania na jedno z dostępnych stanowisk, albo gdy wyrazi zgodę na otrzymywanie od spółki komunikacji marketingowej drogą elektroniczną. Spółka może również wykorzystywać platformy mediów społecznościowych, z których kandydat aktywnie korzysta – na przykład LinkedIn – w celu przesyłania informacji o ofertach pracy, które mogą go zainteresować. Wysyłając takie komunikaty, spółka respektuje wszystkie ustawienia dotyczące preferencji prywatności, które kandydat określił na tych platformach. Więcej informacji można znaleźć w [klauzuli informacyjnej dotyczącej marketingu i wydarzeń](#).

Internetowy portal rekrutacyjny: spółka gromadzi dane osobowe kandydata w momencie złożenia aplikacji za pośrednictwem strony internetowej poświęconej karierze oraz systemów rekrutacyjnych spółki.

Rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzone osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem wideokonferencji: spółka gromadzi również dane osobowe kandydata w trakcie udziału w rozmowach kwalifikacyjnych prowadzonych osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem wideokonferencji z przedstawicielami Mott MacDonald w ramach procesu rekrutacyjnego.

Komunikacja cyfrowa: spółka gromadzi dane osobowe kandydata, gdy kontaktuje się on z nami lub przesyła zapytania za pośrednictwem naszych kanałów rekrutacyjnych.

Strony trzecie: dane osobowe kandydata mogą być nam okazjonalnie przekazywane przez strony trzecie, na przykład w przypadku współpracy spółki z agencją rekrutacyjną w celu znalezienia odpowiedniego kandydata do pracy; lub przez osoby/institucje udzielające referencji edukacyjnych bądź zawodowych. Spółka zawsze sprawdzi ze stroną trzecią, że kandydat wyraził zgodę na udostępnienie jego danych osobowych Mott MacDonald.

W jaki sposób spółka wykorzystuje dane osobowe kandydatów

Spółka Mott MacDonald decyduje o tym, w jaki sposób gromadzi, udostępnia, analizuje lub w inny sposób przetwarza dane osobowe kandydatów. Spółka przetwarza dane osobowe kandydata przede wszystkim w celu informowania go o nowych możliwościach zatrudnienia, oceny jego dopasowania do aktualnych ofert pracy, którymi wyraził zainteresowanie, zarządzania relacją ze spółką oraz wypełniania obowiązków wynikających z przepisów prawa.

Będziemy wykorzystywać dane osobowe kandydatów tylko wtedy, gdy zezwala nam na to prawo. W niektórych jurysdykcjach podstawy prawne, na których możemy polegać w celu przetwarzania danych osobowych kandydata, mogą się nieznacznie różnić od tych przedstawionych w niniejszej klauzuli informacyjnej. W takim przypadku kandydaci zostaną o tym poinformowani w formie uzupełniającej klauzuli informacyjnej.

Cele, dla których możemy potrzebować przetwarzać dane osobowe kandydatów (oraz kategorie danych osobowych, których to dotyczy) obejmują następujące kwestie.

Rekrutacja nowych talentów i przeprowadzanie weryfikacji:

- Identyfikacja, ocena, wybór i zatrudnianie kandydatów,
- Ocena umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań pod kątem możliwości rozwoju kariery w Mott MacDonald,
- Organizowanie i przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych i ocen,
- Identyfikacja i uwzględnianie wymogów w zakresie dostępności i racjonalnych udogodnień,
- Zarządzanie wydatkami i zwrotami kosztów,
- Przeprowadzenie procedury sprawdzenia przeszłości i ocen,
- Weryfikacja, czy kandydat posiada uprawnienia do pracy w danym kraju lub jurysdykcji,
- Kontakt z osobami i instytucjami w celu uzyskania lub omówienia referencji edukacyjnych/zawodowych wykorzystywanych do oceny wcześniejszego zachowania lub wyników pracy kandydata (bądź w innym zakresie uzasadnionym w kontekście działań rekrutacyjnych),
- Informowanie pracownika Mott MacDonald, który polecił kandydata (jeśli dotyczy), o statusie procesu rekrutacyjnego,
- rozpoczęcie procesu wdrożenia (w przypadku pozytywnego wyniku rekrutacji).

Kategorie danych osobowych wykorzystywanych w tym celu obejmują:

- Dane identyfikacyjne,
- Dane kontaktowe,
- Informacje biznesowe i dotyczące rozwoju kariery,
- Informacje o wynagrodzeniu i świadczeniach,
- Informacje o stanie zdrowia,
- Informacje w zakresie weryfikacji przeszłości zawodowej i wiarygodności kandydata,
- Opinie, informacje zwrotne, zainteresowania, preferencje oraz inne informacje przekazane przez kandydata.

Zarządzanie relacją kandydata ze spółką:

- Informowanie kandydata o dostępnych ofertach pracy,
- Przesyłanie kandydatowi informacji ofertach pracy w przyszłości,

- Przekazywanie informacji dotyczących złożonej aplikacji oraz realizacja wszelkich zgłoszonych przez kandydata wniosków,
- Proponowanie odpowiednich ofert zatrudnienia w strukturach Mott MacDonald,
- Udzielanie odpowiedzi na zapytania kierowane do spółki przez kandydata.

Kategorie danych osobowych wykorzystywanych w tym celu obejmują:

- Dane identyfikacyjne,
- Dane kontaktowe,
- Informacje biznesowe i dotyczące rozwoju kariery,
- Opinie, informacje zwrotne, zainteresowania, preferencje oraz inne informacje przekazane przez kandydata.

Udoskonalanie naszych procesów rekrutacji i zatrudniania:

- Monitorowanie trendów w zakresie luk płacowych ze względu na płeć i pochodzenie etniczne w celu zapewnienia, że nasze procesy są sprawiedliwe (jeśli jest to dozwolone lub wymagane przez prawo),
- Monitorowanie danych dotyczących inkluzji i trendów w zatrudnieniu w celu zapewnienia, że nasze procesy są sprawiedliwe (jeśli jest to dozwolone lub wymagane przez prawo),
- Analizowanie i zarządzanie wszelkimi opiniami lub informacjami zwrotnymi otrzymanymi od kandydata.

Kategorie danych osobowych wykorzystywanych w tym celu obejmują:

- Dane identyfikacyjne,
- Informacje dotyczące inkluzyjności,
- Opinie, informacje zwrotne, zainteresowania i preferencje kandydata.

Doskonalenie skuteczności strategii rekrutacyjnych spółki:

- Zrozumienie, w jaki sposób kandydat trafił na ofertę pracy w Mott MacDonald (na przykład poprzez portal Indeed lub dzięki ogłoszeniu na LinkedIn),
- Analiza raportów statystycznych (otrzymywanych od stron trzecich) w celu ustalenia liczby ofert, aplikacji i zatrudnień, na które te strony trzecie miały wpływ lub które dla nas wygenerowały.

Kategorie danych osobowych wykorzystywanych w tym celu obejmują:

- Dane identyfikacyjne (imię i nazwisko),
- Dane kontaktowe (adres e-mail),
- Dpinie, informacje zwrotne, zainteresowania i preferencje kandydata.

Udoskonalanie treści zamieszczanych na naszej stronie internetowej poświęconej karierze oraz w materiałach marketingowych:

- Dane dotyczące śledzenia w internecie (adres IP, lokalizacja geograficzna oraz adres e-mail),
- Zainteresowania i preferencje (jeśli zostały przekazane przez kandydata).

Wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa:

- Ujawnianie danych osobowych agencjom rządowym, organom regulacyjnym lub organom ścigania (w tym stosowanie się do wezwań i nakazów sądowych),
- Obowiązki w zakresie prowadzenia dokumentacji i sprawozdawczości,
- Dochodzenie przez spółkę przysługujących jej praw i roszczeń,
- Ustalenie, dochodzenie lub obrona stanowiska prawnego Mott MacDonald,

- Zarządzanie skargami i roszczeniami prawnymi,
- Sprawdzanie rejestrów karnych, prawa jazdy i historii (będzie to zależec od obowiązującego prawa lokalnego, wymagań klienta i stanowiska),
- Określenie statusu zatrudnienia do celów podatkowych,
- Weryfikacja, czy kandydat posiada uprawnienia do pracy w danym kraju lub jurysdykcji,
- Monitorowanie i raportowanie luk płacowych ze względu na płeć i pochodzenie etniczne (jeśli jest to wymagane przez prawo),
- Monitorowanie i raportowanie w zakresie inkluzji i równość płci (jeśli jest to wymagane przez prawo).

Kategorie danych osobowych wykorzystywanych w tym celu obejmują:

- Dane identyfikacyjne,
- Dane kontaktowe,
- Informacje biznesowe i dotyczące rozwoju kariery,
- Informacje o wynagrodzeniu i płacach,
- Informacje o stanie zdrowia,
- Informacje w zakresie weryfikacji przeszłości zawodowej i wiarygodności kandydata,
- Informacje dotyczące inkluzji,

W przypadku wykorzystywania danych osobowych kandydata do wyżej wymienionych celów, spółka będzie się co do zasady opierać na jego zgodzie lub obowiązku prawnym. W niektórych jurysdykcjach, takich jak Wielka Brytania oraz państwa członkowskie EOG, spółka może również przetwarzać te dane na podstawie uzasadnionego interesu (w takim przypadku spółka dokonuje oceny równowagi pomiędzy prawami i wolnościami kandydata a swoimi interesami – lub interesami stron trzecich – w celu zapewnienia, że prawa kandydata nie zostaną naruszone).

Zautomatyzowane podejmowanie decyzji

Spis treści

Zautomatyzowane podejmowanie decyzji to proces podejmowania obiektywnych decyzji w sposób zautomatyzowany, na podstawie wcześniej zdefiniowanych kryteriów, bez udziału człowieka. Spółka będzie korzystała z takiego rozwiązania wyłącznie wtedy, gdy zezwalają na to przepisy prawa, na przykład: gdy jest to niezbędne do zawarcia umowy pomiędzy kandydatem a Mott MacDonald, lub gdy kandydat wyrazi na to zgodę.

W przypadku, gdy spółka spodziewa się dużej liczby zgłoszeń na dane stanowisko, może stosować zautomatyzowane podejmowanie decyzji w celu wstępnej oceny kwalifikacji kandydatów. Aplikacja kandydata może zostać automatycznie odrzucona, jeśli nie spełnia kryteriów określonych w opisie stanowiska lub jeśli kandydat nie przejdzie pozytywnie procesu oceny kwalifikacyjnej wymaganej na to stanowisko. Niektóre stanowiska mogą również wymagać spełnienia określonych warunków wstępnych, takich jak posiadanie uprawnień do pracy w kraju, w którym znajduje się dane stanowisko. Aplikacje niespełniające tych wymagań mogą zostać automatycznie odrzucone.

W przypadku aplikowania na programy rekrutacyjne dla absolwentów spółka może korzystać z internetowych narzędzi oceny udostępnianych przez podmioty trzecie. Te oceny pomagają określić, czy kandydat prawdopodobnie odnajdzie się w środowisku pracy Mott MacDonald oraz czy posiada ogólne umiejętności niezbędne do odniesienia sukcesu w strukturach spółki. Jeśli kandydat nie osiągnie wymaganego progu punktowego w ocenie, nie będzie mógł kontynuować udziału w dalszych etapach procesu rekrutacyjnego. Przed rozpoczęciem testu kandydat zostanie poproszony o wyrażenie wyraźnej zgody na zastosowanie zautomatyzowanego podejmowania decyzji (na podstawie wyniku oceny).

Jeśli kandydat sprzeciwi się wykorzystaniu zautomatyzowanego podejmowania decyzji lub wycofa wcześniej udzieloną zgodę, spółka zaprzestanie przetwarzania jego danych osobowych w oparciu o te techniki. Jeżeli kandydat złoży wniosek o ręczną weryfikację decyzji podjętej automatycznie – za pośrednictwem [formularza dotyczącego praw osoby fizycznej](#) lub kontaktując się z nami pod adresem privacy@mottmac.com – spółka przeprowadzi ręczną analizę decyzji i potwierdzi, czy decyzja podjęta automatycznie była prawidłowa.

Należy pamiętać, że Mott MacDonald jest pracodawcą inkluzywnym. Zapewniamy, że nasze decyzje rekrutacyjne są obiektywne, wolne od uprzedzeń i oparte na indywidualnych umiejętnościach i potencjale. Do podjęcia decyzji w sposób zautomatyzowany nigdy nie wykorzystujemy wrażliwych danych osobowych, wykorzystanie których mogłoby skutkować dyskryminacją kandydatów ze względu na ich płeć biologiczną, tożsamość płciową, pochodzenie etniczne, rasę lub religię.

Jak udostępniamy dane osobowe kandydatów

Spis treści

Jeżeli będzie to niezbędne i proporcjonalne, spółka może być zobowiązana do udostępnienia danych osobowych kandydata następującym podmiotom.

Różne podmioty Mott MacDonald zaangażowane w zarządzanie relacjami z kandydatami i prowadzenie naszej działalności.

Dostawcy usług i podwykonawcy, którzy wspierają spółkę w komunikacji z kandydatem oraz realizacji kampanii rekrutacyjnych, w przeprowadzaniu weryfikacji przeszłości zawodowej i wiarygodności kandydatów, w przeprowadzaniu testów predyspozycji i oceny dopasowania do stanowiska, w obsłudze procesów związanych z wizami i pozwoleniami na pracę, a także w utrzymaniu systemów technologicznych i infrastruktury lub zarządzaniu dostępem do biur i obiektów spółki. Należą do nich [DocuSign](#) (narzędzie do zawierania umów elektronicznych), [Fortytwo Labs](#) (narzędzie do planowania rozmów kwalifikacyjnych), [Korn Ferry](#) (narzędzie do oceny talentów) i [Sterling](#) (weryfikacja przeszłości zawodowej i wiarygodności).

Zaufani partnerzy biznesowi, którzy pomagają nam w znajdowaniu odpowiednich kandydatów do pracy, pomagają nam w ocenie i zwiększaniu skuteczności naszej strategii rekrutacyjnych oraz dostarczają kluczowych informacji na temat wskaźników sukcesu rekrutacji, takich jak dostarczanie zanonimizowanych raportów statystycznych dotyczących liczby ofert, zatrudnień lub aplikacji, na które ci zewnętrzni partnerzy biznesowi mieli wpływ lub które dla nas wygenerowali. Należą do nich [Handshake](#) (giełda pracy w USA), [Indeed](#) (portal z ofertami pracy) i [LinkedIn](#) (platforma mediów społecznościowych).

Zewnętrzni doradcy prawni lub inni doradcy zawodowi w celu uzyskania opinii w sprawach związanych z rekrutacją i zatrudnieniem, oceny możliwości uzyskania wizej i pozwolenia na pracę, ustalenia obowiązków podatkowych oraz (w razie potrzeby) prowadzenia postępowań wyjaśniających, dochodzenia lub obrony roszczeń prawnych/ubezpieczeniowych (lub innych roszczeń o podobnym charakterze).

Klienci i partnerzy realizacyjni, w sytuacjach, gdy rekrutacja na dane stanowisko zależy od zatwierdzenia przez klienta i/lub partnera w ramach wspólnego przedsięwzięcia.

Podmioty przejmujące działalność w przypadku restrukturyzacji spółki. Na przykład, jeśli zawrzemy lub zamierzamy zawrzeć transakcję, która zmienia strukturę naszej działalności, taką jak fuzja, przejęcie, sprzedaż, joint venture, konsolidacja lub inne zbycie całości lub części naszej działalności lub aktywów.

Organy regulacyjne lub organy ścigania, gdy jest to konieczne w celu ułatwienia zapobiegania, wykrywania i badania podejrzeń o działalność przestępczą, jeśli musimy zastosować się do oficjalnego wniosku o udzielenie informacji (w tym do wezwań i nakazów sądowych).

Gdy spółka musi udostępnić dane osobowe kandydata tym podmiotom trzecim, stosuje kombinację zabezpieczeń umownych, fizycznych i technicznych w celu zapewnienia ich bezpieczeństwa.

W celu ochrony danych osobowych przekazywanych za granicę zapewniamy odpowiednie i proporcjonalne zabezpieczenia oraz ochronę praw kandydata do prywatności i ochrony danych. Wynika to z faktu, że w niektórych krajach na mocy lokalnych przepisów kandydat może mieć mniej praw niż w swoim kraju zamieszkania.

Takie środki bezpieczeństwa obejmują zazwyczaj szyfrowanie danych, autoryzowanie dostępu osobom na określonych stanowiskach oraz umowy prawne ułatwiające zgodne z prawem transgraniczne przekazywanie danych osobowych. Więcej informacji można znaleźć w naszych [Zasadach Grupy](#).

Spółka zobowiązuje się nigdy nie sprzedać danych osobowych kandydata stronom trzecim w jakimkolwiek celu.

W jaki sposób spółka chroni dane osobowe kandydatów

Spis treści

Spółka dokłada wszelkich starań, aby utrzymywać i ulepszać środki bezpieczeństwa, które zapobiegają przypadkowej utracie danych osobowych, ich wykorzystaniu lub dostępowi do nich w nieuprawniony sposób, ich zmianie lub ujawnieniu. Dostęp do danych osobowych jest ograniczony do osób lub organizacji, które mają prawne prawo dostępu (na przykład organy regulacyjne lub organy ścigania) lub uzasadnioną potrzebę biznesową, na przykład specjaliści ds. rekrutacji, menedżerowie zatrudniający oraz dostawcy usług. Usługodawcy i dostawcy będą przetwarzać dane osobowe wyłącznie zgodnie z instrukcjami spółki. Spółka zapewni, aby wszystkie osoby trzecie były objęte prawnym obowiązkiem zachowania poufności.

Wszyscy pracownicy spółki Mott MacDonald, którzy mogą mieć dostęp do danych osobowych kandydatów w związku z wykonywaniem swoich obowiązków, są zobowiązani do corocznego odbywania szkoleń z zakresu prywatności i ochrony danych osobowych oraz bezpieczeństwa informacji.

Więcej informacji można również znaleźć w naszych [Zasadach Grupy](#).

osobowe kandydatów

Będziemy przechowywać dane osobowe tylko tak długo, jak będzie to racjonalnie konieczne do celów określonych w niniejszej klauzuli informacyjnej. Przy ustalaniu okresów przechowywania danych bierzemy pod uwagę następujące kwestie.

- Czy dane będą potrzebne do udzielenia odpowiedzi na zapytania kandydata lub do zarządzania trwającą relacją kandydata ze spółką? Na przykład: informowanie o możliwościach zatrudnienia w przyszłości.
- Czy dane są potrzebne do monitorowania i raportowania w zakresie różnorodności oraz trendów zatrudnienia, aby spółka mogła wykazać, że stosowane procesy rekrutacyjne są sprawiedliwe?
- Jak długo musimy przechowywać informacje, aby wypełnić nasze zobowiązania prawne lub regulacyjne? Na przykład: w celu zachowania dowodów wymaganych do zewnętrznego audytu podatkowego, imigracyjnego lub finansowego, w celu zapewnienia zgodności z konkretnymi przepisami prawa, lub w celu odpowiedzi na roszczenie prawne bądź dochodzenie prowadzone przez organ regulacyjny.
- Spółka może również być zobowiązana do przechowywania danych osobowych kandydata w innym uzasadnionym celu, na przykład w celu zapobieżenia szkodom dla osób lub samej spółki, lub w celu ochrony jej praw, własności lub aktywów.

W niektórych przypadkach i z określonych powodów będziemy przechowywać informacje przez dłuższy okres czas. Gdy dane osobowe są usuwane lub niszczone, spółka zapewnia, że odbędzie się to w sposób bezpieczny i trwały zgodnie z wszelkimi lokalnymi wymogami prawnymi.

Spółka szanuje przedstawione poniżej prawa kandydata w odniesieniu do jego danych osobowych.

- **Prawo dostępu** do swoich danych osobowych. Kandydat ma prawo zażądać kopii swoich danych osobowych i sprawdzić, czy są przetwarzane zgodnie z prawem.
- **Prawo do sprostowania** swoich danych osobowych będących w posiadaniu spółki. Kandydat ma prawo zażądać od spółki zmiany lub aktualizacji niekompletnych lub niedokładnych danych osobowych.
- **Prawo do żądania usunięcia** swoich danych osobowych. Kandydat ma prawo zażądać od spółki usunięcia jego danych osobowych, jeśli nie istnieje ważna przyczyna dalszego ich przetwarzania.
- **Prawo do sprzeciwu** wobec wykorzystania swoich danych osobowych, jeśli zdaniem kandydata nie istnieje ważna podstawa do ich przetwarzania, a kandydat chce, aby spółka zaprzestała przetwarzać jego dane osobowe.
- **Prawo do ograniczenia przetwarzania** swoich danych osobowych. Kandydat ma prawo zażądać ograniczenia lub zawieszenia przetwarzania jego danych osobowych (np. jeśli chce, aby spółka potwierdziła ich dokładność lub podała powód ich przetwarzania).
- **Prawo przekazania** swoich danych osobowych stronie trzeciej. Kandydat może zwrócić się do spółki z wnioskiem o przesłanie/przeniesienie swoich danych osobowych do innej organizacji.
- **Prawo do wycofania zgody** na przetwarzanie danych osobowych przez spółkę – w przypadkach, gdy podstawą przetwarzania była zgoda kandydata. Prawo to może nie mieć zastosowania, jeśli istnieją inne podstawy prawne uzasadniające dalsze przetwarzanie danych lub jeśli spółka jest zobowiązana bądź uprawniona do ich zachowania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Konsekwencje wycofania zgody zostaną przekazane kandydatowi w momencie, gdy poinformuje on spółkę o zamiarze wycofania swojej zgody.

Kandydat lub upoważniona przez niego osoba może skorzystać z tych praw w dowolnym momencie, składając wniosek za pośrednictwem [formularza wniosku dotyczącego praw osoby fizycznej](#) lub kontaktując się pod adresem privacy@mottmac.com. Kandydaci będący rezydentami Kalifornii mogą również złożyć wniosek, dzwoniąc pod numer 1-800-832-3272. W niektórych przypadkach spółka może potrzebować pobrać od kandydata dane osobowe, takie jak imię i nazwisko oraz dane kontaktowe, w celu weryfikacji tożsamości przed udzieleniem odpowiedzi na jego wniosek.

Jeśli kandydat upoważnił inną osobę do skorzystania z przysługujących mu praw w jego imieniu, a ta osoba nie przedstawi pisemnego potwierdzenia posiadanych uprawnień (na przykład pełnomocnictwa lub podpisanego przez kandydata upoważnienia), spółka nie będzie mogła rozpatrzyć ani zrealizować takiego wniosku.

Jeśli kandydat zdecyduje się skorzystać z któregośkolwiek z powyższych praw, spółka zobowiązuje się do uczciwego traktowania oraz zapewnia, że nie będzie to skutkowało żadną formą dyskryminacji. Spółka udzieli odpowiedzi w ustawowym terminie obowiązującym w danym kraju (na przykład: w Wielkiej Brytanii i Europejskim Obszarze Gospodarczym spółka odpowie w ciągu miesiąca od otrzymania wniosku; w Kalifornii — w ciągu czterdziestu pięciu dni od daty jego otrzymania). Jeśli istnieje zgodny z prawem powód do przedłużenia tego terminu, poinformujemy o tym tak szybko, jak to możliwe.

Należy również pamiętać, że zakres, w jakim kandydat może skorzystać ze swoich praw, może być ograniczony przez prawa i interesy innych osób lub obowiązki prawne (na przykład w sytuacji, gdy spółka nie może usunąć wszystkich danych osobowych kandydata ze względu na obowiązki regulacyjne). W takim przypadku spółka poinformuje o tym najszybciej, jak to możliwe.

Kontakt

Spis treści

Jeśli kandydat ma zastrzeżenia dotyczące sposobu, w jaki spółka Mott MacDonald przetwarza jego dane osobowe, lub chce skorzystać z przysługujących mu praw w zakresie prywatności, prosimy o wypełnienie [formularza wniosku dotyczącego praw osoby fizycznej](#) lub kontakt pod adresem privacy@mottmac.com. Kandydaci rezydujący w Singapurze mogą również skontaktować się w tej sprawie telefonicznie pod numerem 6293 1900.

Jeżeli po zgłoszeniu zastrzeżeń lub złożeniu wniosku o realizację praw w zakresie informacji kandydat nie będzie usatysfakcjonowany odpowiedzią spółki, może złożyć skargę bezpośrednio do organu nadzoru ds. prywatności i ochrony danych osobowych w kraju, stanie lub prowincji, w której się znajduje. Jeśli kandydat nie wie, który organ nadzoru jest właściwy dla jego jurysdykcji, może skontaktować się ze spółką pod adresem privacy@mottmac.com, aby uzyskać odpowiednie dane kontaktowe.

Zmiany w niniejszej klauzuli informacyjnej

Spis treści

Niniejsza klauzula informacyjna została wydana w marzec 2025 r. i może wymagać aktualizacji ze względu na zmiany w naszych systemach i procesach lub w prawie, dlatego zalecamy okresowe zapoznawanie się z jej treścią. Jeżeli zmiany będą miały istotny wpływ na prawa kandydata w zakresie prywatności, postaramy się poinformować o tym kandydatów oraz wdrożymy wszelkie inne działania wymagane przez obowiązujące przepisy prawa.

Rezydenci Kalifornii

Jeśli kandydat jest rezydentem stanu Kalifornia, prosimy o zapoznanie się z [uzupełniającą klauzulą informacyjną dotyczącą rekrutacji w Kalifornii](#), aby dowiedzieć się więcej na temat sposobu, w jaki spółka gromadzi i wykorzystuje dane osobowe oraz jakie prawa w zakresie prywatności przysługują kandydatowi jako rezydentowi Kalifornii.