

## INFORMATIONSMEDDELELSE

Denne informationsmeddelelse er fastlagt af Kartoffelmelcentralen KMC Amba (samlet betegnet "KMC", "vi", "os" eller "vores" i denne informationsmeddelelse).

### 1 BEHANDLING AF OPLYSNINGER I RELATION TIL DIN ANSÆTTELSE

Når du søger en stilling hos os, modtager og behandler vi en række personoplysninger om dig, som vi bruger til de formål, der er beskrevet i dette dokument. Vi er dataansvarlige for de personoplysninger om dig, som vi behandler til disse formål.

De oplysninger, vi behandler som led i rekrutteringsprocessen, er nødvendige for, at vi kan kontakte dig, og at vi kan vurdere, om du er den rette kandidat til en ledig stilling hos os. De oplysninger, du giver os, bliver kun brugt i vores vurdering af dig som ansøger og i forbindelse med din eventuelle senere ansættelse.

I rekrutteringsprocessen behandler vi almindelige personoplysninger om dig, men det kan også ske, at vi behandler følsomme personoplysninger, oplysning om dit personnummer og/eller oplysninger om strafbare forhold.

Her kan du læse mere om, hvilke oplysninger vi behandler om dig, når du søger en stilling hos os.

Hvis du har spørgsmål til denne informationsmeddelelse eller til vores behandling af dine personoplysninger som led i håndteringen af din ansøgning og/eller dit rekrutteringsforløb, kan du kontakte vores HR Manager på Herningvej 60, 7330 Brande.

### 2 NÅR VI MODTAGER DIN ANSØGNING

For at kunne behandle din ansøgning, behandler vi de oplysninger om dig, som fremgår af din ansøgning, dit CV og andre medsendte dokumenter.

Det vil typisk være følgende oplysninger (listen er ikke udtømmende): Navn, adresse, fødselsdato, køn, telefonnummer, e-mailadresse, ægteskabelig status, uddannelsesmæssig baggrund, faglige kvalifikationer, karrierehistorik, sproglige og andre relevante kompetencer og skriftlige anbefalinger/referencer.

Vi bruger som udgangspunkt databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(b) og interesseafvejningsreglen i artikel 6 (1)(f) som behandlingsgrundlag, fordi det er nødvendigt for os at behandle oplysningerne, for at vi kan vurdere, om du er den rette kandidat til stillingen hos os. Vi kan også efter omstændighederne bruge databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(a), artikel 9 (2)(a), jf. artikel 6 (1)(b) eller artikel 6 (1)(f), eller databeskyttelseslovens § 11, stk. 2, nr. 2, fordi der er tale om personoplysninger, du selv har fremsendt til os med henblik på at blive ansat. Vores behandling af de oplysninger, du selv fremsender til os som led i rekrutteringsprocessen, anses for at ske med dit samtykke.

### 3 NÅR VI VURDERER DIN ANSØGNING

Vi vurderer specifikt hver enkelt ansøgers kvalifikationer ift. den opslåede stilling, og det sker ved manuel vurdering. Når vi har læst ansøgningerne, udvælger vi kandidater til ansættelsessamtale(r). De kandidater, som ikke bliver indkaldt til samtale, får besked om dette.

#### **4 TIL ANSÆTTELSESSAMTALER**

I rekrutteringsprocessen gennemfører vi ansættelsessamtaler med fokus på både dine faglige og personlige kompetencer, jobbets indhold samt vores virksomhed som arbejdsplads. Vi noterer nogle af de oplysninger, der kommer frem under samtalen/samtalerne, til brug for den endelige evaluering af ansøgerne til stillingen. Det er kun relevante oplysninger, vi benytter i vurderingen af, om du skal tilbydes en stilling hos os.

Vi bruger som udgangspunkt databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(b) og interesseafvejningsreglen i artikel 6 (1)(f) som behandlingsgrundlag. Det er nødvendigt for os at behandle oplysningerne for at kunne vurdere, om du er den rette kandidat til stillingen hos os. Vi kan også efter omstændighederne bruge databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(a), artikel 9 (2)(a) jf. artikel 6 (1)(b) eller artikel 6 (1)(f), eller databeskyttelseslovens § 8 stk. 3, fordi der er tale om personoplysninger, du selv har givet til os med henblik på at blive ansat. Vores behandling af de oplysninger, du selv giver os som led i rekrutteringsprocessen, anses for at ske med dit samtykke.

#### **5 OPLYSNINGER FRA SOCIALE MEDIER**

Ved rekruttering til stillinger hos os kan det være relevant for os at søge yderligere oplysninger fra internettet, herunder fra sociale medier, f.eks. LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter m.fl. Det gør vi for at kunne vurdere, om du har en profil, der passer ind i vores virksomhed og i den konkrete stilling.

Vi bruger databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(f), artikel 9 (2)(e) jf. artikel 6 (1)(f), eller databeskyttelseslovens § 8 stk. 3 som behandlingsgrundlag, når vi indhenter oplysninger om ansøgere fra sociale medier. Det er nødvendigt for os at behandle oplysningerne for at kunne vurdere, om du er den rette kandidat til stillingen hos os.

#### **6 PERSONLIGHEDSTESTS**

I forbindelse med rekruttering til nogle stillinger bliver du inviteret til at gennemføre en personlighedsanalyse og/eller en logisk test. Vi vurderer altid, om det er relevant, at du gennemfører disse, ift. den pågældende stilling. Formålet med testen er at vurdere dine kompetencer og kvalifikationer som potentiel medarbejder og at vurdere, om din profil passer ind i virksomheden og den konkrete stilling. Testen vil aldrig stå alene, men vil indgå i det samlede grundlag for udvælgelsen af den rette person til stillingen.

Vi bruger som udgangspunkt interesseafvejningsreglen i databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(f), som behandlingsgrundlag. Vi kan også efter omstændighederne bruge databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(a) og artikel 9 (2)(a), jf. artikel 6 (1)(f). I så fald bliver du bedt om at give dit samtykke, inden testen gennemføres.

#### **7 STRAFFEATTESTER**

Ved rekruttering til visse stillinger er det nødvendigt at se en straffeattest. Vi vurderer altid ift. den enkelte stillings indhold, om det er nødvendigt at indhente en straffeattest.

Formålet er at sikre, at vi i stillinger med adgang til særlige data kan sikre os, at du har en ren straffeattest. Hvis det er relevant, beder vi dig indhente straffeattesten og forevise den. Når vi har set straffeattesten, sletter vi den straks. Vi opbevarer således ikke oplysninger om dine eventuelle strafbare forhold.

Da du selv indhenter og foreviser straffeattesten for os, anses dette for at ske på baggrund af dit samtykke i overensstemmelse med databeskyttelseslovens § 8, stk. 3. Vi bruger databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(c) eller 6 (1)(f) som behandlingsgrundlag for vores efterfølgende behandling af oplysningen om, at vi har

set din straffeattest med henblik på at kunne dokumentere, at vi har overholdt vores retlige forpligtelser og/eller vores interne sikkerhedspolitikker i forbindelse med din ansættelse.

## **8 ARBEJDS- OG OPHOLDSTILLADELSE**

For medarbejdere med et andet statsborgerskab end dansk er det en betingelse for ansættelsen, at de har en gyldig arbejds- og opholdstilladelse. For at sikre dette kan vi bede om en kopi af dit pas i forbindelse med ansættelsen.

Hvis dit statsborgerskab kræver, at du skal have en gyldig arbejds- og opholdstilladelse for at arbejde lovligt i Danmark, indhenter vi også kopi af din arbejds- og opholdstilladelse fra dig. Vi indhenter den både, når du bliver ansat, og når den skal forlænges.

Vores behandling af oplysninger i forbindelse med vores kontrol af din arbejds- og opholdstilladelse sker på baggrund af databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(c) og databeskyttelseslovens § 11, stk. 2, nr. 1, jf. udlændingelovens § 59, stk. 5, fordi vi efter udlændingelovens regler har pligt til at sikre, at du har en gyldig arbejds- og opholdstilladelse.

## **9 HELBREDSOPLYSNINGER**

I helt særlige tilfælde kan vi anmode dig om oplysninger om dit helbred. Det kan være relevant i de situationer, hvor en sygdom vil have væsentlig betydning for din evne til at varetage stillingen.

Hvis det konkret vurderes nødvendigt med helbredsoplysninger, vil vi angive, hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme, vi ønsker oplysninger om. Vi respekterer naturligvis de rammer og begrænsninger, som helbredsoplysningsloven sætter i den forbindelse. I sådanne tilfælde vil vi bede om dit samtykke, inden oplysningerne indhentes.

Vi bruger databeskyttelsesforordningens artikel 9 (2)(a), jf. 6 (1)(f) som behandlingsgrundlag. Det vil i disse særlige tilfælde være nødvendigt for os at behandle oplysningerne for at kunne vurdere, om du er den rette kandidat til stillingen hos os.

## **10 KREDITOPLYSNINGER**

I det omfang du skal varetage en særligt betroet stilling, herunder hvis du skal varetage en stilling som leder med økonomiansvar eller regnskabs- og bogholderiopgaver, vil vi kunne indhente oplysninger om din kreditværdighed hos kreditoplysningsbureauer. Hvis der under rekrutteringsprocessen indhentes oplysninger om din kreditværdighed, vil vi orientere dig særskilt derom.

Vi bruger interesseafvejningsreglen i databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(f) som behandlingsgrundlag. Vi indhenter oplysningerne for at kunne vurdere, om du er den rette kandidat til stillingen.

## **11 REFERENCER**

I nogle stillinger er det nødvendigt at indhente referencer fra tidligere arbejdsgivere. Det gør vi for at kontrollere, at de oplysninger, du har givet os i ansættelsesforløbet, er korrekte og retvisende. Hvis vi indhenter referencer fra én eller flere af dine tidligere arbejdsgivere, registrerer vi, at vi har talt med en referent.

Hvis vi gerne vil indhente oplysninger om dig hos din nuværende eller tidligere arbejdsgiver, vil vi bede om dit samtykke, inden vi indhenter oplysningerne. Hvis du ikke giver dit samtykke, indhenter vi ikke referenceoplysninger. Du skal dog være opmærksom på, at det kan blive tillagt betydning i vores vurdering af hvilken ansøger, der er bedst kvalificeret til stillingen, hvis vi ikke har mulighed for at indhente referenceoplysninger.

Vi bruger databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(a), artikel 9 (2)(a), jf. 6 (1)(f) eller databeskyttelseslovens § 8, stk. 3 som behandlings-grundlag.

## **12 OPBEVARING OG SLETNING**

Hvis du får afslag, sletter vi de oplysninger, vi har registreret om dig, inden for 6 måneder. Formålet med opbevaringen er at kunne dokumentere rekrutteringsprocessen og grundlaget for afslaget.

Hvis du bliver ansat hos os, opbevarer vi oplysningerne fra rekrutteringsprocessen som en del af din personalemappe under din ansættelse for at kunne dokumentere historikken for dit ansættelsesforhold. Du vil modtage særskilt information herom i forbindelse med din ansættelse hos os.

## **13 OPBEVARING MED HENBLIK PÅ SENERE REKRUTTERING (CV-DATABASE)**

I nogle situationer ønsker vi at gemme din ansøgning, selvom du har fået afslag, med henblik på senere rekruttering. Hvis vi vil gemme din ansøgning, beder vi om dit samtykke.

Vi bruger databeskyttelsesforordningens artikel 6 (1)(a) og artikel 9 (2)(a) jf. artikel 6 (1)(f) som behandlingsgrundlag.

## **14 MODTAGERE AF DINE PERSONOPLYSNINGER**

I rekrutteringsprocessen er der andre, der vil kunne behandle dine personoplysninger. Det kan være offentlige myndigheder eller serviceudbydere, der leverer IT-systemer og bistår med administrative funktioner, f.eks.:

- Udbydere af personligheds- og logiske tests
- Offentlige myndigheder i forbindelse med etablering af fleksjob og tilsvarende ordninger
- Eksterne rekrutteringspartnere
- IT- og serviceleverandører
- Andre selskaber i vores koncern

Vi videregiver ikke dine personoplysninger, medmindre det er nødvendigt.

## **15 DINE RETTIGHEDER**

Du har til enhver tid mulighed for at gøre dine rettigheder efter databeskyttelseslovgivningen gældende over for os.

### **15.1 Ret til indsigt**

Du har ret til at få indsigt i de oplysninger, vi behandler om dig, samt modtage en række yderligere oplysninger om vores behandling af dine personoplysninger.

## **15.2 Ret til berigtigelse**

Du har ret til at få forkerte oplysninger om dig selv rettet og til at få suppleret ufuldstændige oplysninger om dig selv. Det kan bl.a. ske ved, at du selv kommer med yderligere oplysninger.

## **15.3 Ret til sletning**

I visse tilfælde har du ret til at få slettet oplysninger om dig selv. Det har du bl.a., når oplysningerne ikke længere er nødvendige for at opfylde de formål, de er indsamlet eller behandlet til eller hvis behandlingen af oplysningerne er ulovlig.

## **15.4 Ret til begrænsning af behandling**

I visse tilfælde har du ret til at få begrænset behandlingen af dine personoplysninger. Det betyder, at vi ikke må foretage anden behandling af oplysningerne end opbevaring.

## **15.5 Ret til indsigelse**

Du har til enhver tid ret til – af grunde der vedrører din særlige situation – at gøre indsigelse mod vores ellers lovlige behandling af dine personoplysninger.

## **15.6 Ret til dataportabilitet**

I visse tilfælde har du ret til at modtage de personoplysninger, som du har givet til os, i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format samt til at få overført disse personoplysninger fra os til en anden dataansvarlig uden hindring.

## **15.7 Ret til at trække et samtykke tilbage**

Du har til enhver tid ret til at trække et samtykke til behandling af dine personoplysninger tilbage. Du skal dog være opmærksom på, at dette først har virkning fra tidspunktet for tilbagetrækningen. Det påvirker derfor ikke lovligheden af vores behandling af dine personoplysninger frem til det tidspunkt, hvor du trækker dit samtykke tilbage.

Du kan læse mere om dine rettigheder på Datatilsynets hjemmeside.

Hvis du ønsker at gøre én eller flere af dine rettigheder gældende, bedes du kontakte vores HR Manager på Herningvej 60, 7330 Brande.

## **16 KLAGE TIL DATATILSYNET**

Klage over vores behandling af dine personoplysninger kan ske til:

Datatilsynet  
Carl Jacobsens Vej 35  
2500 Valby  
E-mail: dt@datatilsynet.dk