

Rekrytoinnin tietosuojaseloste

1. Rekisterinpitäjä

Norilsk Nickel Harjavalta Oy, y-tunnus 1591728-4
Teollisuuskatu 1, 29200 Harjavalta
Puhelin 02 537 11, sähköposti tietosuoja@nornickel.fi

Tämä tietosuojaseloste on Norilsk Nickel Harjavalta Oy:n (NNH) rekrytoinnin rekisteriin soveltuva informointiasiakirja. Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan NNH:n rekrytoinnin tietosuojakäytäntö. Hakemusta, työnhakua ja omia tietoja koskevat tiedustelut ja pyynnöt tulee osoittaa ensisijaisesti rekisteristä vastaavalle työnantajalle eli rekisterinpitäjälle.

2. Rekisteristä vastaava yhteyshenkilö

Henkilöstöjohtaja Anne-Mari Kujala
Teollisuuskatu 1, 29200 Harjavalta
Sähköposti tietosuoja@nornickel.fi

3. Rekisterin nimi

Norilsk Nickel Harjavalta Oy:n rekrytointirekisteri.

4. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään NNH:n uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden valintamenettelyn sekä sisäisen liikkuvuuden toteuttamiseen. Lisäksi tietoja käsitellään rekrytointijärjestelmän työpaikkavahdin ja käyttäjätilin hallinnoimiseksi. Henkilötietoja käsitellään rekrytoinnin eri vaiheiden toteuttamiseen, kuten yhteydenpitoon, työhakemuksen käsittelyyn sekä henkilöarvioinnin toteuttamiseen.

Henkilötietoja käsittelevät NNH:n rekrytoivat esihenkilöt sekä NNH:n henkilöstöpalveluiden työntekijät. Rekisterinpitäjä voi käyttää toiminnassaan ulkoisia palveluita, missä yhteydessä henkilötietoja voidaan siirtää palveluntarjoajille, kuten rekrytointi-, videohaastattelu- ja henkilöarviointipalveluiden hankkimiseksi.

Tietoja saatetaan siirtää kolmansille osapuolille, jotka avustavat käsittelytarkoitusten teknisessä toteuttamisessa, kuten tietojen säilyttämisessä tai palvelinten ylläpitämisessä. Mikäli rekrytoivan yrityksen tai sen osien taikka sen tuotteiden tai palvelujen omistus- tai hallintasuhteet muuttuvat, saatetaan tietoja luovuttaa uudelle omistajalle, yleisseuraannon saajalle taikka muulle luovutuksensaajalle.

Henkilötietojen käsittely perustuu pääsääntöisesti rekisteröidyn suostumukseen. Rekrytointiprosessiin osallistuminen edellyttää henkilötietojen käsittelyä, joten mikäli suostumusta henkilötietojen käsittelyyn ei anneta, se voi tarkoittaa, ettei rekrytointiprosessia voida jatkaa. Lisäksi henkilötietoja voidaan käsitellä rajatusti rekisterinpitäjän oikeutetun edun perusteella rekrytoinnin toteuttamiseksi silloin, kun suoritetun intressipunninnan tuloksena on todettu, etteivät rekisteröidyn oikeudet ja vapaudet syrjäytä rekisterinpitäjän oikeutettua etua.

Mikäli työnhakija valitaan, rekrytoinnin aikaisten henkilötietojen käsittely siirtyy työntekijöitä koskevan henkilöstöhallinnon tietosuojaselosteen alaiseksi.

5. Rekisterin tietosisältö

NNH kerää ja käsittelee rekisteröidyistä rekrytoinnin kannalta tarpeellisia tietoja. Tämä koskee rekisteröityjen itsensä antamia tietoja ja muista lähteistä kerättyjä tietoja. Rekisteri voi sisältää mm. seuraaviin ryhmiin kuuluvia tietoja, silloin kun niiden käsittely on tarpeellista:

- Henkilön perustiedot (nimi, syntymäaika, yhteystiedot)
- Työnhakua koskevat tiedot (mm. tiedot koulutuksista, työkokemuksesta, kielitaidosta ja osaamisesta, suosittelijoista, ajokorttitieto)
- Työhakemus, ansioluettelo sekä muut hakijan mahdollisesti toimittamat liitteet
- Haastatteluun liittyvät tiedot
- Videohaastattelut
- Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin liittyvät tiedot
- Turvallisuusselvitykseen liittyvät tiedot (hakijan erillisellä suostumuksella)
- Hakuprosessissa erikseen määritellyt tiedot

Rekisteröity voi itse määrittää mitä tietoja antaa itsestään, mutta tietojen tai suostumuksen antamatta jättäminen soveltuvuusarviointiin voi tietyissä tapauksissa johtaa siihen, ettei rekrytointiprosessia voida jatkaa, sillä NNH ei voi selvittää soveltuvuutta tehtävään asiaankuuluvalla tavalla.

Työntekijöiden rekrytoinnissa käytetään TalentAdore-järjestelmää ja sähköpostipalvelinta.

NNH noudattaa henkilötietoja käsitellessään tietojen minimoinnin periaatetta.

6. Säännömukaiset tietolähteet ja rekisterinpitäjän toiminnassa syntyvät henkilötiedot

Pääsääntöisesti työnhakija toimittaa itse rekrytointiprosessissa käsiteltävät henkilötiedot. Rekrytoinnin kannalta tarpeellisia tietoja voidaan hankkia työnhakijan suostumuksella myös muista tietolähteistä tai tietoja voidaan saada palveluntarjoajalta kuten suoramarkkinointilaitteilta tai soveltuvuusarviointipalveluja tuottavilta yrityksiltä. Turvallisuusselvitystä koskevat tiedot saadaan suojelupoliisilta. Tietoja kertyy myös rekisterinpitäjän toiminnassa.

Henkilötietojen antaminen on työsopimuksen tekemisen edellyttämä vaatimus työnhakijalle.

7. Henkilötietojen siirrot ja luovutukset yleisesti ja EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Henkilötietoja ei pääsääntöisesti siirretä tai luovuteta NNH:n ulkopuolelle.

Rekisterin tietoja ei pääsääntöisesti siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle, eikä käsitellä EU:n tai ETA:n ulkopuolelta. Palveluntarjoajan kanssa tehdyllä sopimuksella pyritään varmistamaan, että henkilötietoja käsitellään tietosuojalainsäädännön mukaisesti. Jos tietojen käsittely edellyttää niiden siirtoa EU/ETA-alueen ulkopuolelle, rekisterinpitäjä huolehtii siitä, että siirto tapahtuu tietosuojalainsäädännön edellyttämien tavoin, esimerkiksi EU:n komission mallisopimuslausekkeita hyödyntäen.

8. Henkilötietojen säilyttäminen

Rekisterinpitäjä säilyttää rekrytointia koskevia henkilötietoja korkeintaan 2 vuoden ajan rekrytoinnin toteuttamisesta. Henkilötietoja voi olla tarpeellista säilyttää myös kauemmin työnantajayrityksen vastuiden ja velvollisuuksien toteuttamiseksi.

Rekisterinpitäjä hävittää tiedot, kun niiden säilyttämiselle ei ole enää määritettyä käyttötarkoitusta.

9. Rekisterin suojauksen periaatteet

Tietokantoihin ja järjestelmiin pääsyyn sekä rekisterin käyttöön ovat oikeutettuja vain ne rekisterinpitäjän tai tämän puolesta ja lukuun toimivien alihankkijoiden työntekijät, joilla on työnsä puolesta oikeus käsitellä rekisterin sisältämiä tietoja. Kullakin rekisteriä käyttävällä käyttäjällä on henkilökohtainen käyttäjätunnus ja salasana järjestelmiin.

Henkilötietoja sisältäviä aineistoja säilytetään lukituissa tiloissa, joihin on pääsy ainoastaan nimetyillä ja tehtäviensä vuoksi pääsyyn valtuutetuilla henkilöillä.

Henkilötietoja sisältävä tietokanta on palvelimella, jota säilytetään lukitussa tilassa, johon on pääsy ainoastaan nimetyillä ja tehtäviensä vuoksi pääsyyn valtuutetuilla henkilöillä. Palvelin on suojattu asianmukaisella palomuurilla ja teknisellä suojauksella.

10. Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus tarkastaa, mitä häntä koskevia tietoja henkilökäyttöön on tallennettu ja saada jäljennös tiedoista. Tarkastuspyyntö on osoitettava kirjallisesti rekrytointitoimintoja koskevan rekisterin yhteyshenkilölle. Tarkastuspyyntöihin vastataan kuukauden sisällä pyynnön esittämisestä.

Oikeus tiedon korjaamiseen

Rekisterinpitäjä oikaisee, poistaa tai täydentää virheellisen tai tarpeettoman henkilötiedon oma-aloitteisesti tai rekisteröidyn vaatimuksesta. Rekisterinpitäjä voi kieltäytyä pyynnön toteuttamisesta sovellettavassa laissa säädettyllä perusteella.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen

Rekisteröidyllä on oikeus vaatia rekisterinpitäjää rajoittamaan henkilötietojen käsittelyä, jos rekisteröity esimerkiksi kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden. Oikeus käsittelyn rajoittamiseen ei koske ns. ilmoittajansuojelulain nojalla tehtyjä ilmoituksia.

Oikeus vaatia tietojen poistamista tai vastustaa tietojen käsittelyä

Rekisteröity voi muissa kuin ilmoittajansuojelulaissa tarkoitetuissa henkilötiedoissa rajoitetusti vaatia antamiensa henkilötietojen poistamista. Rekisteröidyllä on oikeus vastustaa henkilötietojen käsittelyä silloin, kun henkilötietojen käsittely perustuu rekisterinpitäjän oikeutettuun etuun. Vastustaminen edellyttää kuitenkin henkilökohtaista erityistä tilannetta. Pyyntöstä huolimatta rekisterinpitäjä saa jatkaa henkilötietojen käsittelyä, jos voidaan osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos käsittely on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.

Oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle

Rekisteröity voi tehdä henkilötietojen käsittelystä valituksen valvovalle viranomaiselle, joka on tietosuojavaltuutettu.

11. Tiedot automaattisen päätöksenteon, ml. profiloinnin olemassaolosta

Rekisterin tietoja ei käytetä automatisoituun päätöksentekoon. Rekrytointiprosessissa arvioidaan työnhakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia, joten henkilötietoja saatetaan käyttää profilointiin.

12. Muutokset tietosuojakäytäntöön

Norilsk Nickel Harjavalta Oy voi tehdä muutoksia tähän tietosuojaselosteeseen ja siihen liittyviin tietoihin.

Recruitment Privacy Policy

1. Controller

Norilsk Nickel Harjavalta Oy, business ID 1591728-4
Teollisuuskatu 1, 29200 Harjavalta, Finland
Telephone +358 2 537 11, e-mail tietosuoja@nornickel.fi

This Privacy Policy is an information document applicable to the Norilsk Nickel Harjavalta Oy (NNH) recruitment register. This Privacy Policy describes the privacy practices of NNH's recruitment. Inquiries and requests concerning job applications, job search and personal data should be addressed in the first instance to the employer responsible for the register, i.e. the controller.

2. Contact person responsible for the register

Human Resources Director Anne-Mari Kujala
Teollisuuskatu 1, 29200 Harjavalta, Finland
E-mail: tietosuoja@nornickel.fi

3. Name of the register

Norilsk Nickel Harjavalta Oy's recruitment register.

4. Purposes and legal basis for the processing of personal data

Personal data are processed for the purposes of the selection procedure for new NNH employees and trainees and for internal mobility. In addition, the data is processed for the purposes of managing the job watch and user account in the recruitment system. Personal data is processed for the different stages of the recruitment process, such as contacts, processing job applications and carrying out personal assessments.

Personal data is processed by NNH's recruitment officers and by NNH's human resources staff. The controller may use external services in the course of its activities, where personal data may be transferred to service providers in order to obtain services such as recruitment, video interviewing and personal assessment services.

Data may be transferred to third parties who assist in the technical implementation of the processing purposes, such as data storage or server maintenance. In the event of a change of ownership or control of the recruiting company or parts of it or its products or services, the information may be disclosed to the new owner, assignee or other transferee.

As a rule, the processing of personal data is based on the consent of the data subject. Participation in the recruitment process requires the processing of personal data, so failure to give consent to the processing of personal data may mean that the recruitment process cannot continue. In addition, personal data may be processed on the basis of the legitimate interest of the controller to a limited extent for the purposes of recruitment, where, as a result of a balancing of interests, it has been established that the rights and freedoms of the data subject do not override the legitimate interest of the controller.

If the job applicant is selected, the processing of personal data from the recruitment process will then be subject to the human resources management's privacy policy for employees.

5. Content of the register

NNH collects and processes data about data subjects that are necessary for recruitment purposes. This applies to information provided by the data subjects themselves and information collected from other sources. The register may contain, among other things, data belonging to the following categories, where processing is necessary:

- Basic personal data (name, date of birth, contact details)
- Job search information (e.g. information on training and education, work experience, language skills and competences, references, driving licence information)
- Job application, CV and any other supporting documents submitted by the applicant

- Information related to the interview
- Video interviews
- Information relating to the personal and aptitude assessment
- Information related to the security clearance (with the applicant's separate consent)
- Information separately specified in the application process

It is up to the data subject to determine what information they provide about themselves, but failure to provide information or consent to an aptitude assessment may, in certain cases, result in the recruitment process not being able to proceed, as NNH cannot properly determine the suitability for the position.

The TalentAdore system and e-mail server are used in employee recruitment.

NNH applies the principle of data minimisation when processing personal data.

6. Regular data sources and personal data generated by the controller's activities

As a general rule, the job applicant provides the personal data to be processed in the recruitment process. Information necessary for recruitment may also be obtained from other sources, with the consent of the applicant, or from a service provider such as direct search consultants or companies providing aptitude assessment services. Information on security clearance is obtained from the Finnish Security and Intelligence Service Supo. Data is also collected in the course of the controller's activities.

Providing personal data is a requirement for the job applicant in order to conclude an employment contract.

7. Transfer and disclosure of personal data in general and outside the EU or EEA

As a general rule, personal data is not transferred or disclosed outside NNH.

As a general rule, the data in the register will not be transferred outside the EU/EEA and will not be processed from outside the EU or EEA. The agreement with the service provider aims to ensure that personal data is processed in accordance with data protection legislation. If the processing requires the transfer of data outside the EU/EEA, the controller will ensure that the transfer is carried out in accordance with data protection legislation, for example, by using the EU Commission's standard contractual clauses.

8. Retention of personal data

The controller will retain personal data relating to the recruitment for a maximum of 2 years after the recruitment has taken place. It may also be necessary to keep personal data for a longer period in order to fulfil the responsibilities and obligations of the employer company.

The controller shall destroy the data when there is no longer a specified purpose for keeping them.

9. Register protection principles

Access to the databases and systems and use of the register is only granted to employees working for the controller or its subcontractors or acting on their behalf who are authorised to process the data contained in the register on the basis of their job description. Each user accessing the register has a personal username and password for the systems.

Personal data files are kept in locked premises, accessible only to designated persons authorised by their functions.

The database containing personal data is stored on a server in a locked room accessible only to designated persons authorised by their functions. The server is protected by an appropriate firewall and technical protection.

10. The data subject's rights

The data subject has the right to verify what data concerning them has been recorded in the personal data file and to obtain a copy of the data. The request for access shall be addressed in writing to the contact person of the recruitment register. Requests for access will be replied to within one month of the request.

Right to rectification of information

The controller shall correct, delete or complete inaccurate or unnecessary personal data on its own initiative or at the request of the data subject. The controller may refuse to fulfil the request on grounds established by law.

Right to restriction of processing

The data subject has the right to require the controller to restrict the processing of personal data, for example if the data subject contests the accuracy of the personal data, in which case the processing is restricted for a period of time during which the controller can verify the accuracy of the data. The right to restrict processing does not apply to notifications made under the Whistleblower Protection Act.

Right to request erasure or object to the processing of data

In the case of personal data other than those referred to in the Whistleblower Protection Act, the data subject has a limited right to request the deletion of the personal data they have provided. The data subject has the right to object to the processing of personal data where the processing is based on the legitimate interests of the controller. However, such an objection requires a specific personal situation. Despite a request, the controller may continue to process personal data if it can be shown that there are substantial and legitimate grounds for the processing which override the interests, rights and freedoms of the data subject or if the processing is necessary for the establishment, exercise or defence of legal claims.

Right to lodge a complaint with a supervisory authority

The data subject may lodge a complaint about the processing of personal data with the supervisory authority, which is the Data Protection Ombudsman.

11. Information on the existence of automated decision-making, including profiling

The data in the register will not be used for automated decision-making. The recruitment process assesses the personal characteristics of the job applicant, so personal data may be used for profiling.

12. Changes to data protection policy

Norilsk Nickel Harjavalta Oy may make changes to this Privacy Policy and related information.