

Työnhakijarekisteri TIETOSUOJASELOSTE (25.5.2018 alkaen) Euroopan Unionin yleinen tietosuoja-asetus (EU) 2016/679, artikkelit 12, 13, 14 ja 19	
1. Rekisterinpitäjä	<p>S-Pankki Oyj</p> <p>Työnhakijaprofiilin tietojen osalta Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta (SOK) on rekisterinpitäjä.</p> <p>Työnhakutietojen (hakulomake ja sen liitteet) osalta rekisterinpitäjänä on S-Pankki Oyj.</p>
2. Tietosuojavastaavan yhteystiedot	tietosuojavastaava@s-pankki.fi
3. Rekisteriasioita hoitava henkilö	hr@s-pankki.fi
4. Rekisterin nimi	Työntekijärekisteri
5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus	Työnhakuprosessin hoitaminen valittaessa henkilöitä S-Pankissa avoimeksi tuleviin tehtäviin
6. Henkilötietojen käsittelyn peruste	<p>Oikeutettu etu</p> <p>Suostumus, soveltuvin osin (mm. suorahaku ja soveltuvuusarvioinnit).</p> <p>Kameravalvonnan perusteena on rekisterinpitäjän oikeutettu etu.</p>

<p>7. Kuvaus rekisterinpitäjän oikeutetusta edusta</p>	<p>Rekisterinpitäjällä on intressi saada valittua parhaiten soveltuvat työntekijät työtehtäviin, ja ilman henkilötietojen käsittelyä rekrytointiprosessi ei ole mahdollinen. Käsittely ei aiheuta rekisteröidylle haittaa, vaan tukee työnhakijan omaa tarkoitusta eli työllistymistä rekisterinpitäjän palvelukseen. Henkilötietojen säilyttämiseen rekrytointipäätöksen jälkeen on merkittävä oikeudellinen intressi rekisterinpitäjällä ja toisaalta se toteuttaa myös rekisteröidyn oikeusturvaa.</p> <p>Tietyissä tilanteissa rekisterinpitäjällä on intressi ottaa yhteyttä aiemmin rekisterinpitäjän palveluksessa työskennelleisiin ja kysyä halukkuutta uuteen työsuhteeseen. Tämä käsittely ei aiheuta rekisteröidylle haittaa, vaan mahdollistaa potentiaalisesti uuden työsuhteen syntymisen ja tehokkaan rekrytoinnin</p> <p>Kameravalvontaa toteutetaan pankkitoiminnan omaisuuden, asiakkaiden, oman sekä palveluntuottajien turvallisuuden varmistamiseksi sekä mahdollisten ulkoisten ja sisäisten väärinkäytöstilanteiden selvittämiseksi sekä mahdollisen tutkintaan saattamiseksi.</p>
<p>8. Käsiteltävät henkilötiedot</p>	<p><u>Hakuilmoituksessa:</u> rekrytoivan esihenkilön nimi- ja yhteystiedot siinä tapauksessa, että ne on erikseen ilmoitukseen kirjoitettu. Ei ole oletuksena.</p> <p><u>Työnhakuprofiilissa:</u> sähköposti</p> <p><u>Työhakemuksessa:</u> nimi, osoitetiedot, sähköposti, puhelinnumero sekä mahdolliset tehtäväkohtaiset kysymykset.</p> <p>Työnhakija voi lisäksi kertoa aiemmasta työkokemuksesta, tutkinnoista/koulutuksesta sekä liittää myös valokuvan mukaan sekä omia CV-tietoja tai muita liitteitä sekä LinkedIn-linkin, suosittelijat ja suosittelijan yhteystiedot.</p> <p>Hakijan tulee luoda hakijaprofiili rekrytointijärjestelmään. Hakijatilin</p>

luomiseen tarvitaan sähköpostiosoite ja hakijan itse keksimä salasana. Hakijalla on mahdollisuus käyttää hakijatilin luomiseen Googlen/Applen tunnuksia, mikä tarkoittaa sitä, että Google/Apple luovuttaa hakijan sähköpostiosoitteen työntajalle.

Työnhakija saa ottaa kantaa siihen, saako hakemusta käyttää myös muissa saman yrityksen rekrytoinneissa.

Rekrytoinnissa voidaan käyttää videohaastattelutyökalua (RecRight), jolloin työnhakijasta kerätään RecRightin palveluun siirryttäessä nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite sekä video, joka tallentuu RecRightin omaan kantaan.

Samat tiedot kerätään myös rekrytoinnista vastaavasta esihenkilöstä, joka on kuvannut haastattelukysymykset videolle.

Osana rekrytointiprosessia haastattelut voidaan järjestää kasvokkain S-ryhmän/S-Pankin tiloissa, jolloin henkilöstä tallentuu kameravalvonnan tallenteita hänen liikkua S-ryhmän/S-Pankin tiloissa. Itse haastattelutilannetta ei tallenneta.

Rekrytoinnissa voidaan käyttää tarpeen mukaan myös soveltuvuusarviointeja ulkoisen kumppanin suorittamana. Kumppanille toimitetaan tällöin tehtävän hakijasta perustietoja, tilanteesta riippuen esimerkiksi hakijan nimi ja yhteystiedot sekä haettavaan tehtävään liittyvät tiedot.

Soveltuvuusarvioinneissa hakijat antavat vastaukset arviointitehtäviin, ja näiden vastausten perusteella muodostetaan arviointilausunto.

Pankin tehtävät edellyttävät erityistä luotettavuutta, joten hakijasta tehdään ennen työsopimuksen tekemistä luotettavuusselvitys ja luottotiedot sekä oikeustoimikelpoisuus tarkistetaan. Selvityksen tietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen kuin henkilön luotettavuuden ja tehtävään sopivuuden arviointiin.

Avoin rekrytointi: Jos yritys on mahdollistanut avoimen rekrytoinnin, niin henkilö voi täyttää

	<p>avoimen hakemuksen. Avoimeen rekrytointiin on mahdollista täyttää samoja tietoja kuin yllä mainittu.</p> <p><u>Suorahaku:</u> Suorahakua tehdään sekä S-Pankin rekrytoijien toimesta että yhteistyökumppanien avustuksella. Suorahaussa käsitellään soveltuvin osin edellä mainittuja tietoja henkilön omalla suostumuksella.</p> <p>Työnantajayritys saattaa tiedustella aiemmin työsuhteessa olleilta, kiinnostaisiko heitä uusi työsuhte. Tiedusteluun käytetään entisen työntekijän yhteystietoja, eli puhelinnumeroa ja/tai sähköpostiosoitetta. Tiedustelun jälkeen mahdollinen rekrytointi ja/tai työhönottoprosessi jatkuu tavanomaisen prosessin mukaisesti.</p>
<p>9. Rekisteröityjen ryhmät ja käsiteltävät henkilötietoryhmät</p>	<p>Työnhakijat eli henkilöt, jotka ovat hakemassa tai hakeneet työpaikkaa rekisterinpitäjän palveluksesta, tai luoneet työnhakuprofiilin hakeakseen myöhemmin työpaikkaa jostakin S-ryhmän yrityksestä. Lisäksi Suorahaun kandidit ja entiset työntekijät, joihin ollaan yhteydessä koskien kiinnostusta avoimia työpaikkoja kohtaan.</p> <p>Yhteystiedot, taustatiedot, osaamistiedot, työhistoria, työnhakuprosessin kuluessa hakijan antamat vastaukset (haastattelut, videohaastattelut, soveltuvuusarviointi) ja näiden perusteella muodostetut arvioinnit</p>
<p>10. Tietolähde ja kuvaus tietolähteistä, mikäli tiedot on kerätty julkisista lähteistä</p>	<p>Rekisterin tiedot on pääsääntöisesti saatu työnhakijalta itseltään. Mikäli tietoja hankitaan muualta kuin työnhakijalta itseltään (esimerkiksi soveltuvuusarviointi yhteistyökumppanilta tai luottotietojen tarkastus), tähän pyydetään työnhakijalta lupa erikseen. Hakijalla on mahdollisuus käyttää hakijatilin luomiseen Googlen/Applen tunnuksia, mikä tarkoittaa sitä että Google/Apple luovuttaa hakijan sähköpostiosoitteen työntajalle.</p>

<p>11. Henkilötietojen vastaanottajat</p>	<p>Henkilötietoja ei pääsääntöisesti luovuteta. Henkilön perustiedot (kts. kohta 8) voidaan kuitenkin luovuttaa yhteistyökumppanille soveltuvuusarvioinnin tekemiseksi työnhakijan suostumuksella. Tietoja saatetaan luovuttaa myös S-ryhmän ulkopuolella hakemuksia käsitteleville sopimuskumppaneille.</p> <p>Silloin, kun rekrytoinnissa käytetään videohaastattelutyökalua, rekisterinpitäjän ulkoiselle sopimuskumppanille (RecRight) siirretään työnhakijan nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite ja kuvattu video. Samat tiedot siirretään myös rekrytoinnista vastaavasta esimiehestä. RecRight toimii henkilötietojen käsittelijänä.</p>
<p>12. Henkilötiedon siirrot kolmanteen maahan tai kansainväliselle järjestölle ja käytetyt suojatoimet</p>	<p>Henkilötietoja ei siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle.</p>
<p>13. Henkilötietojen säilytysaika tai säilytysajan määrittämisen kriteerit</p>	<p>Työnhakutietoja säilytetään 2,5 vuotta siitä, kun kyseinen rekrytointi on suljettu, jonka jälkeen tiedot poistetaan.</p> <p>Säilytysajat perustuvat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisiin kanneaikoihin.</p> <p>Luotettavuusselvityslomaketta säilytetään työsuhteen ajan ja vuoden työsuhteen päättymisestä. Jos rekrytointi ei johda työsuhteeseen, lomaketta säilytetään muiden työnhakutietojen tavoin 2,5 vuotta.</p>
<p>14. Rekisteröidyn oikeudet</p>	<p>Rekisteröidyllä on oikeus saada tutustua omiin henkilötietoihinsa tietosuoja-asetuksen 15 artiklan mukaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus vaatia rekisterinpitäjää oikaisemaan mahdolliset virheelliset tiedot tietosuoja-asetuksen 16 artiklan mukaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus saada tietonsa poistetuiksi tietosuoja-asetuksen 17 artiklassa ilmoitettujen edellytysten täytyessä.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tietojensa käsittelyn rajoittamiseen, jos tietosuoja-asetuksen 18 artiklan mukaiset edellytykset täyttyvät.</p> <p>Rekisteröidyllä on tietosuoja-asetuksen 20</p>

	<p>artiklan mukainen oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen siltä osin kuin tiedot on saatu rekisteröidyltä itseltään, niiden käsittely tehdään automaattisesti ja niiden käsittely perustuu suostumukseen tai sopimukseen.</p> <p>Rekisteröidyllä on tietosuojasetuksen 21 artiklan mukainen oikeus vastustaa häntä koskevien tietojen käsittelyä, jos tiedot on kerätty yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai oikeutetun edun perusteella, ja jos muut artiklaan sisältyvät kriteerit täyttyvät.</p> <p>Jos henkilö haluaa käyttää oikeuksiaan tai saada lisätietoa henkilötietojensa käsittelystä, hän voi olla yhteydessä tässä selosteessa mainittuun rekisterinpitäjään. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä kantelu valvovalle viranomaiselle.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä kantelu valvovalle viranomaiselle.</p>
<p>15. Suostumuksen peruuttaminen</p>	<p>Niiltä osin, kuin tietojen käsittely perustuu suostumukseen, rekisteröidyllä on tietosuojasetuksen artiklan 7 mukaan oikeus peruuttaa antamansa suostumus milloin tahansa. Suostumuksen peruuttaminen päättää rekisterinpitäjän oikeuden käsitellä henkilötietoja sellaisiin käyttötarkoituksiin, joilla ei ole suostumuksen lisäksi muuta käsittelynperustetta. Jos suostumus peruutetaan valintapäätöksen tekemisen jälkeen, rekisterinpitäjällä on oikeusvaateilta puolustautumiseksi oikeus ja intressi säilyttää tietoja määritellyn säilytysajan loppuun asti. Suostumuksen voi peruuttaa ilmoittamalla siitä rekisterinpitäjälle.</p>
<p>16. Henkilötiedon antamatta jättämisen vaikutukset sopimukselle</p>	<p>Mikäli työnhakija ei anna rekisterinpitäjän tarvitsemia henkilötietojaan, on mahdollista, että häntä ei voida valita haettuun tehtävään.</p>
<p>17. Automatisoidun päätöksenteon tai profiloinnin</p>	<p>Henkilötietojen käsittelyyn ei liity automatisoitua päätöksentekoa eikä henkilötietojen perusteella tehdä profilointia.</p>

<p>18. Henkilötietojen käsittelyn vaikutukset ja yleinen kuvaus teknisistä ja organisatorisista turvatoimista</p>	<p>Tietojen käsittelyssä noudatetaan yksilön tietojen käsittelyä, suojausta ja luovutusta koskevaa lainsäädäntöä sekä SOK-yhtymän ja alueosuuskauppojen tietoturvaohjeita. Lokitiedostojen avulla järjestelmästä on mahdollisuus selvittää mm. väärinkäytökset sekä rekisteriin tehdyt muutokset.</p> <p>Rekisterin käyttöoikeudet on tarkkaan määritelty ja rajattu vain niihin henkilöihin, joiden työtehtäviin rekrytointien hoitaminen kuuluu.</p> <p>Suojaamme henkilötietoja huolellisesti koko niiden elinkaaren ajan käyttämällä asianmukaisia tietosuoja- ja tietoturvasuojakeinoja. Järjestelmätoimittajat käsittelevät henkilötietoja tietoturvasuojatuissa palvelintiloissa. Pääsyä henkilötietoihin on rajoitettu ja henkilöstöllä on salassapitovelvollisuus.</p> <p>S-ryhmässä suojamme henkilötietoja muun muassa ennakoivalla riskienhallinnalla ja turvallisuussuunnittelulla, tietoliikenteen suojaamisella, tietojärjestelmien jatkuvalla ylläpidolla, varmuuskopioimalla sekä käyttämällä turvallisia laitetiloja, kulunvalvontaa ja turvallisuusjärjestelmiä.</p> <p>Henkilötietoja sisältävät fyysiset asiakirjat säilytetään alkukäsittelyn jälkeen lukituissa ja paloturvallisissa säilytystiloissa. Käyttöoikeuksien myöntäminen ja seuranta on hallittua. Koulutamme henkilötietojen käsittelyyn osallistuvaa henkilökuntaamme säännöllisesti ja huolehdimme siitä, että myös yhteistyökumppaniemme henkilöstö ymmärtää henkilötietojen luottamuksellisen luonteen ja turvallisen käsittelyn merkityksen. Valitsemme käyttämämme alihankkijat huolellisesti. Päivitämme jatkuvasti sisäisiä käytäntöjämme ja ohjeitamme.</p> <p>Jos kaikista suojatoimistamme huolimatta henkilötiedot joutuvat väärin käsiin, on mahdollista, että henkilöllisyys varastetaan tai henkilötietoja käytetään muuten väärin. Jos havaitsemme tällaisen tapahtuman, ryhdymme viipymättä selvittämään sitä ja pyrimme</p>
---	--

estämään aiheutuvat vahingot. Informoimme tietoturvaloukkauksesta tarvittavia viranomaisia ja rekisteröityjä lainsäädännön vaatimusten mukaisesti.

Käytämme Google Analytics -evästettä kävijäseurantaan ja rekrytointimarkkinoinnin tehokkuuden mittaamiseen