

CHARTE DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DES CANDIDATS

OSSIA BELGIUM – Août 2020

[Nederlandse versie – zie beneden]

Ossia Belgium est attentive au respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles, notamment en ce qui concerne les candidats à un poste au sein d'Ossia Belgium.

Dans le contexte du Règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (le « **RGPD** »), Ossia Belgium a souhaité formaliser cette charte de protection des données personnelles en matière de recrutement (la « **Charte** »).

La Charte vise à informer les candidats des traitements dont leurs données personnelles font l'objet au sein d'Ossia Belgium, des grands principes de protection applicables à ces traitements et de la manière dont Ossia Belgium respecte les exigences du RGPD.

Dans le cadre du recrutement, les traitements de données personnelles des candidats servent à évaluer les capacités de ces derniers à occuper l'emploi proposé.

I. Définitions

Les définitions ci-dessous sont appliquées dans la Charte :

- **données personnelles** : toute information se rapportant à un candidat identifié ou identifiable. Les données personnelles peuvent être, par exemple, les coordonnées des candidats, leur curriculum vitæ ou leur lettre de motivation ;
- **traitement** : toute opération (ou ensemble d'opérations) effectuée sur des données personnelles, par exemple la collecte, l'organisation, la conservation, la modification, l'utilisation, la transmission, la diffusion ou l'effacement de données personnelles ;
- **finalité** : l'objectif pour lequel est réalisé un traitement de données personnelles. Dans le cadre de la présente Charte, les finalités des traitements des données personnelles sont mentionnées au paragraphe **III** ci-dessous ;
- **destinataire** : toute personne physique ou morale, toute autorité publique, tout service ou tout autre organisme qui reçoit communication des données personnelles ;
- **responsable de traitement** : l'entité qui définit la finalité d'un traitement de données personnelles et les moyens mis en œuvre pour réaliser ce traitement. En ce qui concerne les traitements des données personnelles des candidats, le responsable de traitement est Ossia Belgium ; et

- **sous-traitant** : toute entité autre que le responsable de traitement qui traite des données personnelles pour le compte et sur les instructions du responsable de traitement. Sont ainsi considérées comme sous-traitants des entreprises fournissant des prestations informatiques ou de conseil au responsable de traitement, par exemple en matière de recrutement, ou chargées de services relatifs à la gestion des ressources humaines pour le compte du responsable de traitement.

II. Quels sont les principes de protection des données personnelles appliqués par Ossia Belgium ?

Les données personnelles des candidats sont traitées dans le respect des principes de protection des données personnelles présentés ci-dessous :

- **licéité, loyauté et transparence des traitements** : les données personnelles des candidats sont toujours collectées et traitées sur la base d'une justification particulière (la « base légale »). Aucun traitement contraire aux principes de cette Charte et du RGPD ne peut être réalisé. De plus, des informations claires, transparentes et complètes sont fournies aux candidats sur les traitements réalisés sur leurs données personnelles ;
- **limitation des finalités** : les données personnelles des candidats sont toujours collectées et traitées pour des objectifs déterminés, et ce dès le début du traitement ;
- **minimisation des données** : seules sont collectées les données personnelles des candidats qui sont strictement nécessaires pour atteindre les objectifs prévus. Aucune donnée personnelle superflue, compte tenu des traitements opérés, n'est collectée ou utilisée ;
- **exactitude** : les données personnelles des candidats sont exactes et tenues à jour régulièrement. Toutes les mesures raisonnables sont mises en œuvre pour que les données personnelles inexactes soient rectifiées ou supprimées ;
- **limitation de la durée de conservation** : les données personnelles des candidats ne sont pas conservées pendant une durée supérieure à celle qui est nécessaire pour atteindre les finalités pour lesquelles elles ont été collectées ; et
- **sécurité et confidentialité** : les données personnelles des candidats sont conservées et traitées d'une manière garantissant leur sécurité et leur confidentialité.

III. Dans quels cas les données personnelles des candidats sont-elles utilisées ? Quelles sont les bases légales des traitements des données personnelles des candidats ?

Les traitements des données personnelles des candidats sont effectués dans le strict respect de leur finalité. Ils permettent à Ossia Belgium de :

- **rechercher des candidats**, afin de remplir les missions d'Ossia Belgium auprès de ses clients :

ces traitements sont justifiés par l'intérêt légitime qui consiste à assurer les missions et le développement de l'activité d'Ossia Belgium. Dans ce cas, le candidat a la possibilité de s'opposer au traitement de ses données pour des raisons tenant à sa situation particulière (sauf à ce que le responsable du traitement ne prouve qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée, ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice) ; et de

- **gérer les candidatures**, de mettre en œuvre et suivre les entretiens et le processus de sélection, de gérer les recommandations, références et les évaluations, le vivier de candidats et le pré-recrutement et d'établir les promesses d'embauche et les contrats :

ces traitements sont rendus nécessaires par les mesures précontractuelles mises en œuvre dans l'optique d'un éventuel recrutement du candidat.

Les traitements des données personnelles communiquées par les candidats ne sont pas basés sur du profilage.

IV. Dans quels cas les candidats sont-ils tenus de communiquer leurs données personnelles ?

Certaines données personnelles peuvent être nécessaires pour l'examen des candidatures par Ossia Belgium. Les candidats sont informés de la collecte de leurs données personnelles, notamment par voie d'affichage, par une note, par un astérisque ou par un moyen équivalent.

En l'absence de fourniture de ces données, Ossia Belgium ne sera pas en mesure d'identifier le candidat et de traiter la candidature.

V. Dans quels cas les candidats sont-ils tenus de communiquer leurs données personnelles ?

Pour les besoins des traitements décrits ci-dessus, les données personnelles des candidats pourront dans certains cas être communiquées aux destinataires suivants :

- **les sous-traitants** informatiques, les éditeurs de tests de recrutement ou les sous-traitants en charge de la gestion des accès aux locaux et des éventuels dispositifs de vidéosurveillance ; et
- **les cabinets de recrutement.**

Ossia Belgium fait appel à des sous-traitants qui présentent des garanties suffisantes pour que le traitement soit conforme aux principes du RGPD et pour que la confidentialité et la sécurité des données personnelles soient assurées.

Si un destinataire de données personnelles est situé dans un pays hors de l'Union européenne, le destinataire doit être soumis au respect d'une législation locale assurant un niveau de protection adéquat ou, pour les entreprises établies aux États-Unis, au respect du *Privacy Shield* (mécanisme d'auto-certification reconnu par la Commission européenne), ou à des garanties permettant d'assurer ce niveau de protection.

VI. Comment est assurée la sécurité des données personnelles des candidats ?

Les solutions utilisées afin de conserver et traiter les données personnelles des candidats répondent à des prérequis de sécurité émis par la direction d'Ossia Belgium et sont soumises à des procédures de validation et d'audit rigoureuses.

Pour assurer la sécurité et la confidentialité des données personnelles des candidats, Ossia Belgium a mis en place des mesures techniques et organisationnelles, et notamment :

- **le contrôle des accès et des habilitations** sur les équipements informatiques permettant les traitements des données personnelles des candidats ;
- **des mesures de sécurisation** des infrastructures techniques (poste de travail, réseau, serveur) et des données (sauvegarde, plan de continuité d'activité) ;
- **la limitation des personnes autorisées** à traiter des données personnelles en fonction des finalités et des moyens prévus pour chaque traitement ;
- **des obligations de confidentialité strictes** imposées à ses sous-traitants ; et
- **des procédures** ont été mises en place afin de réagir promptement dans le cas où les données personnelles des candidats feraient l'objet d'un incident de sécurité.

VII. Pour quelle durée sont conservées données personnelles des candidats ?

Les données personnelles des candidats relatives aux traitements de recherche et de gestion des candidatures mentionnés sont conservées pour une durée de deux (2) ans à compter du dernier contact avec Ossia Belgium.

Les données personnelles relatives au dispositif d'évaluation du candidat, si celui-ci n'est pas retenu, peuvent être supprimées immédiatement ou conservées pendant deux (2) ans. En cas d'embauche, les données relatives au dispositif d'évaluation sont conservées durant l'exécution du contrat.

Pendant toute la durée de conservation de ces données personnelles, l'accès aux données personnelles des candidats est limité aux seules personnes qui doivent y accéder, et qui disposent des habilitations correspondantes, selon les finalités des traitements prévus.

À l'issue de cette durée, les données personnelles des candidats seront effacées définitivement ou anonymisées de manière irréversible.

VIII. Quels sont les droits des candidats en matière de traitement de données personnelles ?

Tout candidat peut faire valoir, à tout moment, les droits détaillés ci-dessous :

- **droit d'accès** : les candidats peuvent obtenir des informations sur la nature, l'origine et l'usage des données personnelles qui les concernent. En cas de transmission de leurs données personnelles à des tiers, les candidats peuvent également obtenir des informations concernant l'identité ou les catégories des destinataires ;
- **droit de rectification** : les candidats peuvent demander que des données personnelles inexacts ou incomplètes soient rectifiées ou complétées ;
- **droit à l'effacement** : les candidats peuvent demander l'effacement de leurs données personnelles, notamment si les données personnelles ne sont plus nécessaires aux traitements effectués. Le responsable de traitement devra procéder à l'effacement des données personnelles dans les meilleurs délais, sauf dans les cas prévus par la réglementation ;
- **droit à la limitation du traitement** : les candidats peuvent demander que leurs données personnelles soient rendues temporairement inaccessibles afin de limiter leur traitement futur dans les situations prévues par le RGPD ;
- **droit d'opposition** : les candidats peuvent s'opposer à certains traitements de leurs données personnelles pour des raisons tenant à leur situation particulière sauf s'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts, droits et libertés du candidat ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice ;
- **droit à la portabilité** : les candidats peuvent demander à recevoir communication des données personnelles qu'ils ont fournies au responsable de traitement, dans un format informatique structuré et couramment utilisé. Ce droit à la portabilité ne peut s'exercer que lorsque le traitement de données personnelles est opéré à la suite du consentement du candidat ;
- **droit de retirer son consentement à tout moment** : les candidats peuvent retirer leur consentement à tout moment lorsque le traitement est fondé sur le consentement de la personne. Cependant, ce retrait ne doit pas compromettre la licéité du traitement ;
- **droit de notification de la rectification, l'effacement ou la limitation de leurs données** : les candidats doivent recevoir la communication de la rectification, de l'effacement ou de la limitation du traitement ;

- **droit de ne pas faire l'objet d'une décision individuelle automatisée** : les candidats peuvent demander à ne pas faire l'objet de profilage. Ils peuvent refuser d'être soumis à une décision résultant exclusivement d'un traitement automatisé ; et
- **droit à la communication d'une violation de données personnelles** : les candidats doivent être informés en cas de violation de leurs données personnelles dès lors que ces violations de données sont susceptibles de l'exposer à un risque élevé à ses droits et libertés.

Ossia Belgium s'engage à ce que l'examen d'une demande d'exercice d'un droit présentée par un candidat soit effectué dans un délai raisonnable, qui ne saurait dépasser un mois à compter de la réception de celle-ci.

Les candidats peuvent introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle compétente, l'Autorité de la protection des données (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/>).

IX. Point de contact

Pour obtenir copie des garanties appropriées mentionnées au paragraphe V et pour exercer les droits mentionnés au paragraphe VIII, les candidats peuvent contacter Ossia Belgium à l'adresse : <https://www.ossia-belgium.com/contact>

Les candidats peuvent également adresser une réclamation à l'Autorité de la protection des données (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/>), dans le cas où ils considèrent qu'un traitement de données personnelles ne respecte pas la réglementation sur la protection des données personnelles.

X. Application et modification de la Charte

La Charte est applicable à compter du 1^{er} août 2020.

Elle est publiée sur le site internet d'Ossia Belgium à l'adresse suivante : <https://www.ossia-belgium.com/privacy-policy>

Elle pourra être mise à jour en cas d'évolution de la réglementation ou des traitements.

KANDIDAAT PERSOONLIJKE GEGEVENS BESCHERMING CHARTER

OSSIA BELGIUM - Augustus 2020

Ossia Belgium besteedt aandacht aan de naleving van de regelgeving met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens, in het bijzonder met betrekking tot kandidaten voor een functie binnen Ossia Belgium.

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming van de Europese Unie (de "GDPR"), wenste Ossia Belgium dit charter voor de bescherming van persoonsgegevens bij rekrutering (het "Charter") te formaliseren.

Het Charter heeft tot doel de aanvragers te informeren over de verwerking van hun persoonsgegevens binnen Ossia Belgium, over de belangrijkste beschermingsprincipes die van toepassing zijn op een dergelijke verwerking en over de manier waarop Ossia Belgium voldoet aan de vereisten van de AVG.

Als onderdeel van werving wordt de verwerking van persoonsgegevens van kandidaten gebruikt om hun bekwaamheid om de voorgestelde functie te vervullen te beoordelen.

I. Definities

De onderstaande definities worden toegepast in het Charter:

- persoonsgegevens: alle informatie met betrekking tot een geïdentificeerde of identificeerbare kandidaat. Persoonsgegevens kunnen bijvoorbeeld de contactgegevens van kandidaten, hun curriculum vitae of hun begeleidende brief zijn;

- verwerking: elke bewerking (of reeks bewerkingen) die met persoonsgegevens wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld het verzamelen, ordenen, opslaan, wijzigen, gebruiken, verzenden, verspreiden of wissen van gegevens persoonlijk;

- doel: het doel waarvoor de verwerking van persoonsgegevens wordt uitgevoerd. In het kader van dit Charter worden de doeleinden van de verwerking van persoonsgegevens vermeld in paragraaf III hieronder;

- ontvanger: elke natuurlijke of rechtspersoon, elke overheidsinstantie, elke dienst of elke andere instantie die persoonsgegevens ontvangt;

- verwerkingsverantwoordelijke: de entiteit die het doel van de verwerking van persoonsgegevens definieert en de middelen die worden ingezet om deze verwerking uit te voeren. Met betrekking tot de verwerking van de persoonsgegevens van kandidaten is de gegevensbeheerder Ossia België; en

- onderaannemer: iedere andere entiteit dan de verantwoordelijke die persoonsgegevens verwerkt namens en in opdracht van de verantwoordelijke. Worden dus beschouwd als onderaannemersbedrijven die IT- of adviesdiensten verlenen aan de controller, bijvoorbeeld in termen van rekrutering, of verantwoordelijk zijn voor diensten met betrekking tot personeelsbeheer namens de controller. .

II. Wat zijn de principes van de bescherming van persoonsgegevens die door Ossia Belgium worden toegepast?

De persoonsgegevens van kandidaten worden verwerkt in overeenstemming met de principes van de bescherming van persoonsgegevens die hieronder worden weergegeven:

- rechtmatigheid, eerlijkheid en transparantie van de verwerking: de persoonsgegevens van kandidaten worden steeds verzameld en verwerkt op basis van een specifieke rechtvaardiging (de "rechtsgrondslag"). Er mag geen verwerking plaatsvinden die in strijd is met de principes van dit Handvest en de AVG. Bovendien wordt aan kandidaten duidelijke, transparante en volledige informatie verstrekt over de verwerking van hun persoonsgegevens;

- beperking van doeleinden: de persoonsgegevens van kandidaten worden altijd vanaf het begin van de verwerking verzameld en verwerkt voor specifieke doeleinden;

- dataminimalisatie: alleen de persoonsgegevens van kandidaten die strikt noodzakelijk zijn om de beoogde doelstellingen te realiseren, worden verzameld. Er worden geen overbodige persoonsgegevens, gezien de verwerkingen, verzameld of gebruikt;

- nauwkeurigheid: de persoonsgegevens van kandidaten zijn nauwkeurig en worden regelmatig bijgewerkt. Alle redelijke maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat onjuiste persoonsgegevens worden gecorrigeerd of verwijderd;

- beperking van de bewaartermijn: de persoonsgegevens van kandidaten worden niet langer bewaard dan nodig is om de doelen te realiseren waarvoor ze zijn verzameld; en

- veiligheid en vertrouwelijkheid: de persoonsgegevens van de kandidaten worden opgeslagen en verwerkt op een manier die hun veiligheid en vertrouwelijkheid garandeert.

III. In welke gevallen worden de persoonsgegevens van kandidaten gebruikt? Wat zijn de rechtsgrondslagen voor de verwerking van persoonsgegevens van kandidaten?

De verwerking van de persoonsgegevens van kandidaten gebeurt in strikte overeenstemming met hun doel. Ze stellen Ossia Belgium in staat om:

- zoeken naar kandidaten om de missies van Ossia Belgium met zijn klanten te vervullen:

deze verwerking wordt gerechtvaardigd door het legitieme belang dat erin bestaat de missies en de ontwikkeling van de activiteit van Ossia Belgium te verzekeren. In dit geval heeft de kandidaat de mogelijkheid om zich te verzetten tegen de verwerking van zijn gegevens om redenen die verband houden met zijn specifieke situatie (behalve dat de verantwoordelijke bewijst dat er legitieme en dwingende redenen zijn voor de verwerking die prevaleren boven de belangen en rechten en vrijheden van de betrokkene, of voor het instellen, uitoefenen of verdedigen van juridische claims); en van

- sollicitaties beheren, interviews en het selectieproces implementeren en bewaken, aanbevelingen, referenties en evaluaties, de pool van kandidaten en pre-werving beheren en de beloften van aanwerving en contracten:

deze verwerking is noodzakelijk gemaakt door de precontractuele maatregelen die zijn getroffen met het oog op een mogelijke aanwerving van de kandidaat.

De verwerking van persoonsgegevens die door kandidaten worden meegedeeld, is niet gebaseerd op profilering.

IV. In welke gevallen moeten sollicitanten hun persoonsgegevens meedelen?

Bepaalde persoonsgegevens kunnen nodig zijn voor de behandeling van sollicitaties door Ossia Belgium. Kandidaten worden geïnformeerd over het verzamelen van hun persoonsgegevens, in het bijzonder door middel van posten, een briefje, een asterisk of op een gelijkwaardige manier.

Als deze gegevens niet worden verstrekt, zal Ossia Belgium de kandidaat niet kunnen identificeren en de sollicitatie niet kunnen verwerken.

V. In welke gevallen moeten sollicitanten hun persoonsgegevens meedelen?

Voor de doeleinden van de hierboven beschreven verwerking kunnen de persoonsgegevens van kandidaten in bepaalde gevallen worden meegedeeld aan de volgende ontvangers:

- IT-onderaannemers, redacteuren voor rekruterings tests of onderaannemers die verantwoordelijk zijn voor het beheer van de toegang tot de gebouwen en eventuele videobewakingsapparatuur; en

- wervingsbureaus.

Ossia Belgium maakt gebruik van onderaannemers die voldoende garanties bieden voor de verwerking om te voldoen aan de principes van de AVG en om de vertrouwelijkheid en veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen.

Als een ontvanger van persoonsgegevens zich in een land buiten de Europese Unie bevindt, moet de ontvanger zich houden aan de lokale wetgeving die een passend beschermingsniveau garandeert of, voor in de Verenigde Staten gevestigde bedrijven, aan de naleving van de Privacy Shield

(zelfcertificeringsmechanisme erkend door de Europese Commissie), of garanties die dit beschermingsniveau waarborgen.

VI. Hoe wordt de veiligheid van de persoonsgegevens van kandidaten gegarandeerd?

De oplossingen die worden gebruikt om de persoonsgegevens van kandidaten op te slaan en te verwerken, voldoen aan de beveiligingsvereisten die zijn opgesteld door het management van Ossia Belgium en zijn onderworpen aan strenge validatie- en auditprocedures.

Om de veiligheid en vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens van kandidaten te waarborgen, heeft Ossia Belgium technische en organisatorische maatregelen genomen, en in het bijzonder:

- de controle van toegang tot en autorisaties op computerapparatuur waarmee de persoonsgegevens van kandidaten kunnen worden verwerkt;
- maatregelen ter beveiliging van technische infrastructuur (werkstation, netwerk, server) en gegevens (back-up, bedrijfscontinuïteitsplan);
- de beperking van de personen die gemachtigd zijn om persoonsgegevens te verwerken volgens de doeleinden en middelen die voor elke verwerking zijn voorzien;
- strikte vertrouwelijkheidsverplichtingen opgelegd aan zijn onderaannemers; en
- er zijn procedures ingevoerd om snel te reageren in het geval dat de persoonsgegevens van sollicitanten het onderwerp worden van een veiligheidsincident.

VII. Hoe lang worden de persoonsgegevens van kandidaten bewaard?

De persoonsgegevens van kandidaten met betrekking tot de verwerking van onderzoek en het beheer van de genoemde sollicitaties worden bewaard voor een periode van twee (2) jaar vanaf het laatste contact met Ossia Belgium.

Persoonsgegevens met betrekking tot het beoordelingssysteem van de kandidaat, als de kandidaat niet wordt geselecteerd, kunnen onmiddellijk worden verwijderd of twee (2) jaar worden bewaard. Bij aanwerving worden gegevens met betrekking tot het evaluatiesysteem bewaard tijdens de uitvoering van het contract.

Gedurende de bewaartermijn van deze persoonlijke gegevens is de toegang tot de persoonlijke gegevens van de kandidaten beperkt tot die personen die er toegang toe moeten hebben en die de overeenkomstige autorisaties hebben, in overeenstemming met de doeleinden van de geplande verwerking.

Aan het einde van deze periode worden de persoonsgegevens van de kandidaten permanent gewist of onomkeerbaar geanonimiseerd.

VIII. Wat zijn de rechten van de kandidaten met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens?

Elke kandidaat kan op elk moment gebruikmaken van de onderstaande rechten:

- recht op toegang: aanvragers kunnen informatie krijgen over de aard, de herkomst en het gebruik van hun persoonsgegevens. In het geval van overdracht van hun persoonsgegevens aan derden, kunnen sollicitanten ook informatie verkrijgen over de identiteit of categorieën van ontvangers;

- recht op rectificatie: kandidaten kunnen verzoeken dat onjuiste of onvolledige persoonsgegevens worden gecorrigeerd of aangevuld;

- recht op verwijdering: kandidaten kunnen verzoeken om verwijdering van hun persoonlijke gegevens, in het bijzonder als de persoonlijke gegevens niet langer nodig zijn voor de uitgevoerde verwerking. De verantwoordelijke voor de verwerking moet de persoonsgegevens zo snel mogelijk wissen, behalve in de gevallen waarin de regelgeving voorziet;

- recht op beperking van de verwerking: aanvragers kunnen vragen dat hun persoonsgegevens tijdelijk ontoegankelijk worden gemaakt om hun toekomstige verwerking te beperken in de situaties waarin de AVG voorziet;

- recht van verzet: kandidaten kunnen bezwaar maken tegen bepaalde verwerking van hun persoonsgegevens om redenen die verband houden met hun specifieke situatie, tenzij er legitieme en dwingende redenen voor de verwerking zijn die prevaleren boven de belangen, rechten en vrijheden van de kandidaat of voor het instellen, uitoefenen of verdedigen van juridische claims;

- recht op overdraagbaarheid: aanvragers kunnen verzoeken om mededeling van de persoonsgegevens die ze aan de verantwoordelijke hebben verstrekt, in een gestructureerd en algemeen gebruikt computerformaat. Dit recht op overdraagbaarheid kan alleen worden uitgeoefend wanneer de verwerking van persoonsgegevens plaatsvindt na toestemming van de kandidaat;

- recht om de toestemming op elk moment in te trekken: aanvragers kunnen hun toestemming op elk moment intrekken wanneer de verwerking is gebaseerd op de toestemming van de persoon. Deze intrekking mag de rechtmatigheid van de verwerking echter niet in gevaar brengen;

- recht op kennisgeving van de rectificatie, verwijdering of beperking van hun gegevens: sollicitanten moeten op de hoogte worden gebracht van de rectificatie, verwijdering of beperking van de verwerking;

- recht om niet te worden onderworpen aan een geautomatiseerd individueel besluit: kandidaten kunnen verzoeken om niet te worden onderworpen aan profilering. Ze kunnen weigeren onderworpen te worden aan een beslissing die uitsluitend voortvloeit uit geautomatiseerde verwerking; en

- recht op mededeling van een inbreuk in verband met persoonsgegevens: aanvragers moeten worden geïnformeerd in geval van een inbreuk op hun persoonsgegevens zodra deze datalekken hen waarschijnlijk aan een hoog risico voor hun rechten en verplichtingen blootstellen -vrijheid.

Ossia Belgium verbindt zich ertoe dat het onderzoek van een verzoek tot uitoefening van een recht dat door een kandidaat wordt ingediend, zal plaatsvinden binnen een redelijke termijn, die niet langer mag zijn dan een maand na ontvangst ervan.

Kandidaten kunnen een klacht indienen bij de bevoegde toezichthoudende autoriteit, de Gegevensbeschermingsautoriteit (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/>).

IX. Contactpunt

Om een kopie te verkrijgen van de gepaste waarborgen vermeld in paragraaf V en om de rechten vermeld in paragraaf VIII uit te oefenen, kunnen aanvragers contact opnemen met Ossia Belgium op het adres:

<https://www.ossia-belgium.com/contact>

Kandidaten kunnen ook een klacht indienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/>), in het geval dat ze van mening zijn dat de verwerking van persoonsgegevens de regelgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens.

X. Toepassing en wijziging van het Charter

Het Charter is van toepassing vanaf 1 augustus 2020.

Het wordt gepubliceerd op de website van Ossia Belgium op het volgende adres:

<https://www.ossia-belgium.com/privacy-policy>

Het kan worden bijgewerkt in geval van wijzigingen in de regelgeving of in de verwerking.
