

Werving en Selectie Data Protection Policy

TREMEC, hierna de firma, dankt u voor uw belangstelling in ons bedrijf en uw sollicitatie.

De firma heeft huidige informatienota opgesteld om u te informeren over het verkrijgen, gebruik en beheer van uw persoonsgegevens in het kader van uw sollicitatie/selectieprocedure. De firma begrijpt immers uw bezorgdheid wat betreft het verwerken van uw persoonsgegevens en wenst u dan ook ten volle te informeren door duidelijk aan te geven voor welke doeleinden de firma uw persoonsgegevens verwerkt, aan wie deze worden doorgegeven en de gepaste waarborgen die worden geboden overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG of General Data Protection Regulation (GDPR)), de Gegevensbeschermingswet en andere toepasselijke gegevensbeschermingsregelgeving.

Iedere sollicitant met de leeftijd van minstens 15 jaar erkent deze policy gelezen te hebben. Het insturen van het CV en het vervolgen van de selectieprocedure impliceert de aanvaarding van deze policy en de verwerking van uw persoonsgegevens door de firma.

De sollicitant is ertoe gehouden om te goeder trouw aan de selectieprocedure mee te werken en alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden te verschaffen, wanneer deze betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. De sollicitant mag geen ruchtbaarheid geven aan de vertrouwelijke gegevens waarvan hij kennis zou hebben gekregen naar aanleiding van de procedure van werving en selectie.

Door te solliciteren bij de firma erkent de sollicitant deze policy gelezen te hebben en te begrijpen hoe de firma zijn of haar persoonsgegevens verwerkt.

1. Categorieën van personen

Huidige informatienota is van toepassing op de volgende personen onafhankelijk van hun nationaliteit of hun woon/verblijfplaats:

- Elke natuurlijke persoon die, als gevolg van een jobaanbieding, zijn/haar kandidatuur stelt met het oog op het bekomen van de job zoals beschreven in de jobaanbieding.
- Elke natuurlijke persoon die spontaan solliciteert met de bedoeling dat zijn/haar CV opgenomen wordt in een databank bestemd voor werving en selectie.
- Elke natuurlijke persoon wiens CV via een derde werd doorgegeven aan de firma door een rekruteringsfirma, interimkantoor, contracting agency of door aanbeveling. De firma zal de policy bij eerste contactname meedelen aan de sollicitant.

2. Categorieën persoonsgegevens

In het kader van de sollicitatie, en meer bepaald voor het selectieproces, zal de firma onder andere de volgende persoonsgegevens verwerken:

- Identificatiegegevens zoals uw naam, voornaam, burgerlijke staat, adres, geboortedatum, leeftijd, geslacht en visa-status;
- Gegevens met betrekking tot de studies en opleiding: onderwijs, opleiding, diploma's, certificaten;
- Werkgerelateerde informatie: huidige functie en verantwoordelijkheden, voorafgaandelijk functies en beroepservaring, startdatum, vertrekdatum, reden van vertrek, vaardigheden en vakbekwaamheid;
- Arbeidsvoorwaarden en loonvoorstel, feedback van sollicitant op gedane loonvoorstel;
- Formulier voor gezondheidsbeoordeling voor een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met een welbepaald risico (art. 1.4-46 van de codex over het welzijn op het werk). Dit formulier bevat geen gezondheidsgegevens;

- Fysieke geschiktheidsgegevens: in voorkomend geval en uitsluitend voor functies waarbij specifieke fysieke vereisten noodzakelijk zijn (bv. tillen van zware objecten), kan informatie worden verwerkt met betrekking tot de fysieke geschiktheid van de kandidaat. Deze gegevensverwerking blijft beperkt tot wat strikt noodzakelijk is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie en omvat geen medische of gezondheidsgegevens; Gegevens met betrekking tot de mobiliteit (rijbewijs, vervoersmogelijkheden);
- Vrijtijdsbesteding en interesses, voor zover vrijwillig meegedeeld door de kandidaat en relevant voor de functie;
- Eventuele lidmaatschappen (doch niet over lidmaatschap van een vakorganisatie);
- Gegevens die voortvloeien uit kennis en competentietesten: deze gegevens worden enkel verzameld indien uw CV, na een eerste analyse geschikt is voor de functie;
- Gegevens bekomen uit een persoonlijkheidstest: deze gegevens worden enkel behandeld indien uw CV is weerhouden voor het gezochte profiel;
- Onze website gebruikt cookies die eventueel uw persoonsgegevens verwerken zoals IP-adres, navigatie op de website, ... Voor meer informatie over de verwerking van uw persoonsgegevens door middel van cookies, kan u terecht op onze internet en cookiepolicy (<https://tremec.com/privacy-policy/>).

De firma streeft er naar om alle voor de rekrutering relevante informatie rechtstreekt bij de sollicitant te bekomen. Indien de firma het nodig acht, zal zij uitsluitend na uw toestemming, contact opnemen met één of meerdere vorige werkgevers om informatie over u en uw werkervaring te vragen.

De firma zal vóór de ondertekening van een arbeidscontract geen voor eensluidend verklaarde kopieën opvragen van diploma's, certificaten of attesten van de sollicitant. Indien de sollicitant stukken heeft toegevoegd aan zijn sollicitatie, zoals afschriften of kopies van diploma's, getuigschriften, foto's e.d.m., houdt de firma deze gedurende een redelijke termijn ter beschikking indien hij wordt afgewezen. In geval van twijfel over de waarachtigheid van de voorgelegde of opgestuurde kopie kan de firma de sollicitant verzoeken om het voorleggen van het origineel document.

De firma zal enkel vragen over het privé-leven stellen die relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Het is mogelijk dat de onderneming in bepaalde gevallen gevoelige persoonsgegevens zal verwerken, maar dit zal steeds tot het minimum beperkt blijven. In ieder geval zal de firma geen zogenaamd 'gevoelige' persoonsgegevens, zoals raciale of etnische afstamming, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, gezondheid, seksuele geaardheid ...) verwerken tijdens het rekruteringsproces.

De firma zal evenmin een uittreksel uit het centraal strafregister (vroeger: bewijs van goed gedrag en zeden) verwerken, behoudens voor specifieke functies die dit wettelijk vereisen. De firma kan u wel verzoeken om het uittreksel uit het centraal strafregister mee te brengen om dit louter in te kijken en terug te geven zonder dit te verwerken.

3. Doeleinden en grondslagen voor de verwerking

De firma zal uw persoonsgegevens enkel verzamelen en verwerken voor zover nodig voor de doeleinden in het kader van werving en selectie. De verwerkte persoonsgegevens staan in verhouding tot de in te vullen functie en zijn beperkt tot de gegevens die noodzakelijk zijn om na te gaan in hoeverre uw motivatie, kennis, vaardigheden, bekwaamheden en ervaringen aansluiten op het profiel van de openstaande functie waarvoor u solliciteert of in aanmerking komt.

De firma verwerkt bovenstaande persoonsgegevens op basis van verschillende verwerkingsgronden zoals opgesomd in art. 6, lid 1, (a), (b), (c) en (f) en 9, lid 2, (b) AVG:

- u heeft hiervoor uitdrukkelijk uw toestemming gegeven
 - voorbeeld : doorsturen van het cv (zie artikel 4)
 - voorbeeld : opname in een werfreserve zoals hieronder verder toegelicht
 - voorbeeld : referentieonderzoek
- de verwerking is noodzakelijk om vóór de sluiting van een arbeidsovereenkomst tussen u en de firma maatregelen te treffen om onder andere een vlot beheer van uw indiensttreding te bevorderen.
 - voorbeeld : opstellen arbeidsovereenkomst
- de verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op het bedrijf rust;
 - voorbeeld : attest aanwezigheid opstellen VDAB, Actiris, Forem op vraag van de sollicitant
 - Formulier voor gezondheidsbeoordeling voor een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met een welbepaald risico (art. 1.4-46 van de codex over het welzijn op het werk).
- de verwerking van uw gegevens is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de firma met het oog op een goede beoordeling van uw kandidatuur, op voorwaarde dat de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de sollicitant niet zwaarder wegen
 - voorbeeld : het doorsturen van uw contactgegevens naar centra die testen of proeven afnemen, het verwerken van resultaten van testen of proeven, het doorsturen van uw gegevens naar andere diensten of gelieerde ondernemingen die interesse kunnen hebben in uw profiel.

4. De verwerking van uw persoonsgegevens

a) Algemeen

De aanwervingsprocedure en bijhorende gegevensverwerking start bij de firma wanneer :

- u zich voor een specifieke functie kandidaat stelt
- u spontaan solliciteert;
- een derde partij u aanbeveelt (vb. rekruteringskantoor).

De firma maakt gebruik van verschillende kanalen om de geschikte persoon te vinden voor een vacature. Dit kan gaan via de eigen website, maar ook via derden zoals sociale media (LinkedIn, Facebook), jobwebsites of rekruterings- en selectiekantoren. Voor specifieke functies of profielen kan het zijn dat de firma een gespecialiseerd kantoor onder de arm neemt om een geschikte kandidaat te vinden.

Indien de verwerking van uw cv gebeurt door deze derde partijen, is het aangeraden om hun algemene voorwaarden en privacy policy te lezen om er zich van te vergewissen hoe zij met uw persoonsgegevens omgaan. De firma kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de wijze waarop deze derden met uw persoonsgegevens omgaan, noch voor de inhoud die op hun websites is gepubliceerd.

De firma verzoekt u om de juistheid en volledigheid van uw gegevens na te gaan en ons te contacteren indien er zich wijzigingen hebben voorgedaan of wanneer u geen interesse meer hebt in een job bij onze firma tijdens de selectieprocedure.

b) Specifieke verwerkingen tijdens de selectieprocedure

In een eerste fase van de selectieprocedure, analyseert de firma uw CV om na te gaan of deze voldoet aan de vereisten van de functie.

De sollicitanten die niet voldoen aan de vereisten en wiens CV niet verder in aanmerking zal worden genomen, zullen hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht. Persoonsgegevens en CVs van sollicitanten die niet weerhouden zijn, zullen niet verder worden opgeslagen in onze databank. Indien een bepaald profiel interessant is, zal de firma vragen of uw gegevens mogen blijven bewaard voor een werfreserve waarbij u de keuze heeft om hier al dan niet op in te gaan.

Wanneer uw profiel aansluit bij de vereisten van de functie, kan de firma een eerste telefonische screening uitvoeren om uw interesse, ervaring en beschikbaarheid verder te bespreken. Afhankelijk van de functie en de wijze van solliciteren kan de firma ook onmiddellijk overgaan tot een eerste selectiegesprek.

Bij rechtstreekse sollicitaties vindt eerst een gesprek plaats met Human Resources, online of op locatie. Tijdens dit gesprek worden onder meer uw professionele ervaring, motivatie, competenties en de wederzijdse verwachtingen besproken. Indien het gesprek positief verloopt, wordt een technisch selectiegesprek ingepland met de hiring manager en/of team lead om uw technische kennis, ervaring en geschiktheid voor de functie verder te beoordelen.

Voor kandidaten die worden voorgesteld via een consultancy- of rekruteringspartner verloopt de selectieprocedure in een andere volgorde. In dat geval vindt eerst een technisch selectiegesprek plaats met de hiring manager en/of team lead. Indien dit gesprek positief wordt geëvalueerd, volgt een gesprek met Human Resources om de professionele en persoonlijke aansluiting bij de onderneming, de bedrijfscultuur en het team te beoordelen.

In laatste fase, kunnen naargelang de functie en uw profiel een aantal proeven of testen worden afgelegd gezien de firma belang hecht aan een objectieve werving- en selectieprocedure.

Deze proeven/testen, die niet langer zullen duren dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te testen, kunnen bestaan uit :

- praktijk case
- persoonlijkheidstest
- bekwaamheidstest
- intelligentietest

Deze testen zullen steeds een objectieve leidraad vormen in de selectieprocedure en zullen steeds samen gaan met een professionele beoordeling en uitgebreide analyse door een specifiek hiervoor opgeleide persoon. De firma kan een extern assessmentkantoor inzetten om deze testen uit te voeren.

De firma of het assessmentkantoor zal de resultaten van deze testen en/of proeven mondeling of schriftelijk toelichten, waarbij u steeds over de mogelijkheid beschikt om uw opmerkingen en ervaringen te uiten.

De kandidaten die voldoen aan de vereisten van de functie maar wiens testresultaten niet voldoen, zullen hiervan geïnformeerd worden binnen een redelijke termijn. De gegevens van de sollicitanten die niet verder in aanmerking komen, zullen niet langer worden bewaard. Indien een bepaald profiel interessant is, zal de firma vragen of uw gegevens mogen blijven bewaard voor een werfreserve waarbij u de keuze heeft om hier al dan niet op in te gaan.

5. Ontvangers van uw persoonsgegevens

Het bedrijf kan genooddaakt zijn om uw persoonsgegevens in het kader van uw rekrutering en selectie zowel intern als extern te verwerken. De toegang tot uw persoonsgegevens wordt beperkt tot de personen met een functie die de verwerking van die informatie vereist en wordt in beginsel enkel op een need-to-know basis overgemaakt aan de ontvangers die de verschillende verwerkingen doorvoeren met betrekking tot de bovenvermelde doeleinden.

a) Intern

Het Human Resources departement zal uw persoonsgegevens verwerken in het kader van uw procedure werving en selectie en zal bijgevolg toegang hebben tot de persoonsgegevens zoals opgesomd onder artikel 2.

In het kader van de selectie zal ook de leidinggevende van de subafdeling, alsook chieft engineer en manager van het departement, waarbinnen de vacature open staat, toegang hebben tot uw persoonsgegevens in het kader van de sollicitatieprocedure om te beoordelen over de geschiktheid van uw profiel binnen de onderneming en de specifieke (sub)afdeling (functie, werkervaring opleidingen, etc.).

b) Extern

De firma ziet zich genooddaakt om uw persoonsgegevens mee te delen aan verschillende externe ondernemingen die diensten leveren, zoals kantoren gespecialiseerd in werving en selectie die kandidaten voordragen, om eerste gesprekken te voeren en om persoonlijkheids- en competentietesten af te nemen.

Deze ondernemingen vallen rechtstreeks onder de wettelijke plichten van de AVG. Dit impliceert dat uw persoonsgegevens door deze organisaties zullen worden beschermd volgens de verplichtingen opgelegd door de AVG.

Soms is de werkgever ook verplicht om uw persoonsgegevens mee te delen aan overheidsinstanties, waarbij de werkgever steeds nagaat of de (wettelijke) voorwaarden daartoe zijn vervuld.

c) Doorgifte derde landen

Het is ook mogelijk dat wij uw persoonsgegevens doorgegeven naar ondernemingen binnen dezelfde groep die zijn gevestigd in derde landen, dit zijn landen buiten de Europese Economische Ruimte, nl. :

- Mexico

Zo'n doorgifte is mogelijk als het land waar de ontvanger is gevestigd, voldoende wettelijke waarborgen biedt ter bescherming van uw persoonsgegevens en die de Europese Commissie als adequaat heeft beoordeeld. In de andere gevallen, zoals voor Mexico het geval is, heeft de werkgever met de ontvanger (Tremex Mexico) een modelcontract gesloten zodat een gelijk(w)aardige bescherming is geboden als in Europa. Voor de gevallen waarin dat niet is gebeurd of niet kan, kunnen uw persoonsgegevens altijd doorgegeven worden mits uw toestemming, binnen de grenzen van de relatie die u met ons hebt. Om ook in die gevallen doorgifte en dus verwerking mogelijk te maken, zal de werkgever u in voorkomend geval dan ook vragen of u met de occasionele doorgifte naar derde landen instemt.

Indien u meer informatie over of een kopie wenst van de waarborgen bij deze internationale doorgiften van uw persoonsgegevens, kan u steeds de procedure zoals omschreven onder artikel 7 ("Uw rechten") volgen.

6. Bewaartermijn

De werkgever verwerkt uw persoonsgegevens zolang ze noodzakelijk zijn om de doeleinden waarvoor we ze nodig hebben, te verwezenlijken. Wij hanteren verschillende bewaartermijnen afhankelijk van de context van de selectieprocedure.

a) Kandidaatstelling voor een specifieke vacature

De Human Resources van de firma bewaart uw persoonsgegevens die verwerkt werden in onze werving en selectieprocedure gedurende een periode noodzakelijk voor de verwerking van uw kandidaatstelling.

De firma bewaart uw persoonsgegevens voor een maximumtermijn van 4 weken na invulling van de vacature. Dit laat de onderneming toe om u alsnog te contacteren in het geval dat de geselecteerde persoon alsnog niet zou worden aangenomen of indien er vroegtijdig wordt besloten om deze samenwerking stop te zetten.

b) Werfreserve

Indien de firma voor een bepaalde functie een derde heeft geselecteerd, maar uw profiel interessant kan zijn voor een gelijkaardige of een andere functie binnen de onderneming, wenst zij u in de toekomst te contacteren voor een vacature die u kan interesseren. De firma zal uw toestemming vragen om uw profiel voor 1 jaar te bewaren. U bent steeds in de mogelijkheid om dit voorstel te weigeren en dan zal de firma uw persoonsgegevens wissen.

c) Spontane sollicitatie

Elke CV die via een spontane sollicitatie wordt verstuurd, zal worden bewaard voor een periode van 1 jaar.

d) Tewerkstelling

In geval van aanwerving, zal de verwerking van uw persoonsgegevens door de firma noodzakelijk zijn voor het personeelsbeheer en de loonadministratie en zal de verwerking noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, het naleven van de wettelijke plichten van de firma en kan de firma zich beroepen op het gerechtvaardigd belang. Uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding zal u verder geïnformeerd worden over de verwerking van uw persoonsgegevens door de firma in het kader van het personeelsbeheer en de loonadministratie.

e) Plaats van bewaring en vraag tot verwijdering

Uw persoonsgegevens zullen bewaard worden op de server van TREMEC.

Indien u dit wenst kan u een uitdrukkelijk verzoek indienen om uw CV voor het einde van deze bewaartermijn te verwijderen door de procedure te volgen zoals omschreven in artikel 7.

7. Uw rechten

De firma probeert via huidige policy reeds zoveel mogelijk informatie te verstrekken om zo transparant mogelijk te zijn over de verwerking van uw persoonsgegevens bij een werving en selectieprocedure. Wij begrijpen echter dat u nog met vragen kan zitten of nog bijkomende verduidelijkingen wenst.

U hebt dan ook het recht om uw persoonsgegevens (dossier) in te kijken of een kopie te vragen, uw gegevens te (laten) verbeteren of wissen indien deze onjuist of onvolledig blijken en, in sommige gevallen, de verwerking ervan te (laten) beperken. Voor zover dat van toepassing is, kan u ook de overdracht van uw gegevens naar een andere verwerkingsverantwoordelijke vragen. De uitoefening van deze rechten dienen wel in overeenstemming te zijn met de bepalingen van de AVG.

In de mate dat de verwerking zijn grondslag vindt in uw toestemming, hebt u te allen tijde het recht om die toestemming in te trekken. Die intrekking heeft enkel gevolgen voor de toekomst.

De firma doet niet aan geautomatiseerde individuele besluitvorming die rechtsgevolgen met zich mee brengen.

U kan uw rechten uitoefenen – en voor zover deze binnen de voorwaarden zoals omschreven in de toepasselijke wetgeving (AVG) zal de werkgever deze inwilligen – door contact op te nemen met Human Resources via hr.be@tremec.com.

Indien u van mening bent, dat uw rechten zijn geschonden, hebt u ook altijd het recht om een klacht in te dienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit.

8. Waarborgen

De firma hecht veel belang aan de bescherming van uw persoonsgegevens en daarom neemt zij passende technische en organisatorische maatregelen om uw persoonsgegevens te beveiligen en ze met name te beschermen tegen verlies, wijziging of ongeoorloofde toegang.

De firma beperkt dan ook de toegangsrechten tot uw persoonsgegevens tot die diensten en/of personen waarvoor de toegang vereist is om hun de bovenvermelde doeleinden te vervullen, zoals het Human Resources departement en de leidinggevenden van een bepaalde functie. Er wordt tevens op toegezien dat enkel die persoonsgegevens worden doorgegeven die vereist zijn om de specifiekere doeleinden te verwezenlijken. Deze toegangsbeperkingen verminderen de risico's op verlies of ongeoorloofde toegang tot de persoonsgegevens.

De personen die toegang hebben tot de persoonsgegevens hebben of zullen een opleiding volgen in het kader van het verwerken van persoonsgegevens en hoe met uw persoonsgegevens om te gaan en zijn gebonden door vertrouwelijkheidsclausules om de integriteit en vertrouwelijkheid van uw gegevens te verzekeren.

September 2026