

Kehtiv alates: 27.01.2025

ÜLDSÄTTED

1. UAB FMI INVL Financial Advisorsi, sealhulgas selle Läti ja Eesti filiaalide (edaspidi: **ettevõtte**) kandidaatide isikuandmete privaatsuseeskiri (edaspidi: **eeskiri**) sätestab kandidaatide isikuandmete töötlemise ja annab teavet selle kohta, milliseid kandidaatide isikuandmeid ettevõtte kogub ja töötleb ning mille alusel, mis eesmärgil neid andmeid kasutatakse, kui kaua neid säilitatakse ja muud asjakohast teavet.

2. Eeskirja võidakse vajaduse või seadusemuudatuste korral muuta, täiendada ja/või ajakohastada. Eeskirja viimane ajakohastatud versioon avaldatakse ettevõtte veebilehel: <https://www.invl.ee/dokumendid/>

KOHALDAMISALA

3. Kandidaatide isikuandmeid töödeldakse isikuandmete kaitse üldmääruse (EL) 2016/679 ja Leedu Vabariigi isikuandmete kaitse seaduse kohaselt.

3.1. Läti kandidaatide isikuandmetele kohaldub isikuandmete töötlemise seadus;

3.2. Eesti kandidaatide isikuandmetele kohaldub isikuandmete kaitse seadus.

4. Järgmised eeskirja juurde kuuluvad dokumendid loetakse selle eeskirja lahutamatuks osaks ja neid tõlgendatakse koostöös: loetelu ametikohtadest, mille suhtes kehtib karistusregistri (puudumise) nõue (edaspidi: loetelu) (lisa 1).

MÕISTED

5. **Kandidaadi isikuandmed** on igasugune teave, mida saab kasutada isiku tuvastamiseks ning igasugune teave isiku kohta, kes on juba tuvastatud. Kandidaatide isikuandmeid töödeldakse ainult Euroopa Liidu territooriumil.

6. Muudel eeskirjas kasutatud mõistetel on isikuandmete kaitse üldmääruses ja muudes õigusaktides neile antud tähendus.

VALIKUPROTSESS JA KANDIDAATIDE HINDAMINE

7. Ettevõtte töötleb vabade ametikohtade täitmisel ja kandidaatide hindamisel järgmisi andmeid:

7.1. üldine teave kandidaadi kohta: nimi, perekonnanimi, sünniaeg, elukoha aadress, e-posti aadress ja (või) telefoninumber, teave kandidaadi töökogemuse kohta (tööandja, töösuhte kestus, ametikoht, vastutusalad ja/või saavutused), teave kandidaadi hariduse kohta (õppeasutus, õpingute kestus, omandatud haridus ja/või kvalifikatsioon), teave täiendkoolituse kohta (nt läbitud koolitus, omandatud tunnistused), keele- ja IT-oskused, juhuluba (kui see on ametikohale vajalik), muud pädevused, isikuomadused, et teha kindlaks kandidaadi isik ja tema vastavus ettenähtud ametikoha kvalifikatsiooniinõuetele;

GENERAL PROVISIONS

1. The Privacy Rules for Candidates' Personal Data (hereinafter referred to as the "**Rules**") of UAB FMI INVL Financial Advisors, including its branches in Latvia and Estonia (hereinafter referred to as the "**Company**") set out the processing of candidates' personal data and provide information on what personal data of candidates is collected and processed by the Company and on what basis, what it is used for, how long it is stored, and other relevant information.

2. The Rules may be amended, supplemented and/or updated as necessary or as the law changes. The latest and up-to-date version of the Rules shall be published on the Company's Website at directory: <https://www.invl.com/seimos-biuro-dokumentai/>

APPLICATION

3. Candidates' personal data are processed in accordance with the General Data Protection Regulation (EU) 2016/679 (hereinafter referred to as "**GDPR**"), the Law on Legal Protection of Personal Data of the Republic of Lithuania.

3.1. The personal data of Latvian candidates is governed by the Personal Data Processing Law;

3.2. The personal data of Estonian candidates is governed by the Personal Data Protection Act.

4. The following documents relating to the Rules shall be deemed to form an integral part of these Rules and shall be read in conjunction with: List of posts subject to the (non-)criminal record requirement (hereinafter referred to as the "List") (Annex 1).

CONCEPTS

5. **Candidate's personal data** means any information that can be used to identify an individual, as well as any information about an individual who has already been identified. Candidates' personal data shall be processed only within the territory of the European Union.

6. Other terms used in these Rules shall have the meaning given to them in the GDPR and other legislation.

CONDUCTING THE SELECTION PROCESS AND ASSESSMENT OF CANDIDATES

7. The Company shall process the following candidate data when recruiting for vacancies within the Company and assessing a candidate:

7.1. general information about the candidate: name, surname, date of birth, address of residence, e-mail address, and (or) phone number, information on the candidate's work experience (employer, period of employment, position, responsibilities and/or achievements), information on the candidate's education (training institution, period of training, education and/or qualifications obtained), information on further training (training received, (e.g. training received, certificates obtained), language and IT skills, driving licence (if required for the job), other competences, personal characteristics, in order to establish the identity of the candidate and his/her compliance with the qualification requirements for the post envisaged;

7.2. arstlikud tõendid (nt ennetav arstlik läbivaatus, teave puude ja töövõime ulatuse kohta), et hinnata kandidaadi töövõimet tööohutust ja -tervishoidu reguleerivate õigusaktide kohaselt;

7.3. teave kandidaadi laitmatu maine kohta (et täita järelevalveorgani kehtestatud õigusaktide nõudeid, mis käsitlevad ettevõtte kui finantsturu osalise nõuetekohast tegutsemist);

7.4. teave suhete kohta teiste ettevõtetega ja äritegevuse kohta, et vältida ja ohjata võimalikke huvide konflikte;

7.5. andmed süüdimõistva kohtuotsuse (puudumise) kohta kooskõlas ettevõtte õigustatud huvidega ehk selleks, et kaitsta ettevõtet võimalike riskide eest teatavatel ametikohtadel;

7.6. muu teave, mille kandidaat esitab oma elulookirjelduses, kaaskirjas või muudes kandideerimisdokumentides, samuti avalikult kättesaadav teave (nt internetiportaalides);

7.7. soovitused, tööandja soovitused: soovitus ja andja, tema kontaktandmed, soovitus sisu;

7.8. Kandidaadi hindamise teave: kandidaadiga peetud vestluse kokkuvõtte, valija(te) arusaamad ja arvamused, kandidaadi testitulemused.

8. Punktides 7.2–7.5 osutatud andmeid kogutakse ja töödeldakse ainult valikuprotsessi lõppetapis.

9. Ettevõtte kogub ja töötleb kandidaadi isikuandmeid üksnes ulatuses, milles see on vajalik konkreetse ametikoha valikuprotsessi jaoks ja lubatud kohaldatava õigusega. Nimetatud isikuandmete puudumisel ei saa ettevõtte anda hinnangut kandidaadi sobivuse kohta vabale ametikohale ja viia läbi valikuprotsessi.

10. Kui kandidaat esitab ettevõttele teiste temaga seotud isikute andmed, peab kandidaat neid isikuid teavitama ja tutvustama neile selle eeskirja sätteid.

11. Eeskirja punktis 7 osutatud kandidaatide isikuandmete (edaspidi: **isikuandmed**) töötlemise õiguslik alus võib olla - andmesubjekti kavatsus sõlmida ettevõttega leping; andmesubjekti nõusolek tema isikuandmete töötlemiseks konkreetsel eesmärgil; ettevõtte seadusest tulenevate kohustuste täitmine. Ettevõtte võib töödelda isikuandmeid ka õigustatud huvi alusel (näiteks selleks, et tagada tegevusriskide juhtimine), kui see on vastavuses isikuandmete kaitse üldmääruse nõuetega. Kohaldatava õiguse tingimustel võib ühe ja sama kandidaadi isikuandmete töötlemiseks kohaldada üht või mitut eespool nimetatud õiguslikku alust.

12. Ettevõttel on õigus töödelda kandidaadi isikuandmeid süüdimõistvate kohtuotsuste ja kuritegude kohta seadusest tulenevate nõuete või õigustatud huvide korral, st ettevõtte võetud riskide juhtimiseks, ettevõtte maine kaitsmiseks ja muude õigustatud huvide tõttu. Ametikohad, mille suhtes kohaldatakse karistusregistri (puudumise) nõuet, määratakse kindlaks ettevõtte juhatuse otsusega. Läti ja Eesti filiaalide kandidaadid on õigustatud huvi alusel karistusregistri kontrollimisest vabastatud.

13. Kandidaate, kelle süüdimõistvate kohtuotsuste ja kuritegudega seotud isikuandmeid ei pea töötleva konkreetsetel õiguslikel alustel, kuid neid võib töödelda ettevõtte õigustatud huvide alusel, nagu määratletud kohalikes isikuandmete

7.2. medical evidence (e.g. preventive medical examination, information on disability and level of work capacity) to assess the candidate's ability to work, in accordance with the requirements of occupational safety and health legislation;

7.3. information on the candidate's impeccable reputation (to comply Company's as licensed financial market participant legislation set by Regulator for the proper performance of the duties);

7.4. information on relations with other companies and commercial activities to avoid and manage potential conflict of interest situations;

7.5. details of (non-) criminal convictions, in accordance with the Company's legitimate interests, i.e. to protect the Company from potential risks at certain positions;

7.6. any other information provided by the candidate in his/her curriculum vitae, cover letter or other application documents, as well as information available in the public domain (e.g. on internet portals);

7.7. references, employer references: the person recommending or providing the reference, their contact details, the content of the reference or reference;

7.8. candidate assessment information: summary of the interview with the candidate, insights and opinions of the selector(s), results of the candidate's testing.

8. The data referred to in clauses 7.2 to 7.5 shall be collected and processed only at the final stage of the selection process.

9. The Company shall collect and process the Candidate's personal data only to the extent necessary for the purpose of the selection process for a specific job position and as permitted by applicable law. In the absence of the personal data specified, the Company will not be able to accept the assessment of the Candidate's suitability for the vacant position and to carry out the selection procedures.

10. If a candidate provides the Company with the data of other persons related to him/her, the candidate shall inform these persons and make them aware of the provisions of these Rules.

11. The legal basis for the processing of the Candidates' personal data (hereinafter referred to as "**Data**") referred to in Clause 7 of the Rules may be - the Data Subject's intention to enter into a contract with the Company; the Data Subject's consent to the processing of his/her personal data for a specific purpose; the fulfilment of the Company's obligations imposed by the law. The Company may also process personal data based on the concept of legitimate interest (for example, to ensure the management of operational risks), having fulfilled the requirements set out in the GDPR. Under the conditions provided by the applicable law, one or more of the above legal bases may apply to the processing of the same Candidate's personal data.

12. The Company shall be entitled to process the personal data of the candidate concerning convictions and criminal offences in the event of legal requirements or legitimate interest, i.e., to manage the risks assumed by the Company, to protect the Company's reputation and other legitimate interests. The positions subject to (non-) criminal record requirements shall be determined by a decision of the Board of Management of the Company. Candidates of the Latvian and Estonian branches are exempted from the criminal record checks on the basis of legitimate interest.

õiguslikku kaitset käsitlevates seadustes ja kooskõlas isikuandmete kaitse üldmääruse nõuetega, ning kui on kehtestatud järgmised kaitsemeetmed andmesubjektide õiguste ja vabaduste kaitsmiseks:

13.1. ettevõtte on hinnanud oma õigustatud huve kandidaadi süüdimõistvate kohtuotsuste ja kuritegudega seotud isikuandmete töötlemisel ning koostab selle hinnangu kohta kirjaliku aruande. Hinnangu andmisel võetakse arvesse tööülesannete eripära, riske ettevõttele, mida kriminaalkorras süüdimõistatud isik võib tööülesannete täitmisel kanda, süüdimõistva kohtuotsuse puudumise nõude mõistlikkust ja proportsionaalsust, töötaja põhiõigusi ja -vabadusi ning muid asjakohaseid kaalutlusi. Hinnangu andmisel konsulteeritakse andmekaitseametnikuga;

13.2 ettevõtte on võtnud vastu ja avaldanud oma veebisaidil loetelu ametikohtadest või tööülesannetest, mille puhul ei tohi isik olla kriminaalkorras süüdi mõistetud. See loetelu sisaldab ka kuritegusid, mille eest asjaomasel isikul ei tohi olla süüdimõistvaid kohtuotsuseid. Loetelu on kättesaadav veebiaadressil: <https://www.invl.com/seimos-biuro-dokumentai/>.

13.3. Süüdimõistvate kohtuotsuste ja kuritegude suhtes hinnatakse ainult nende kandidaatide isikuandmeid, kelle ametikoht või tööülesanded on loetletud eeskirja punktis 13.2 osutatud nimekirjas;

13.4. Kandidaat esitab ettevõttele andmed süüdimõistvate kohtuotsuste ja kriminaalkuritegude kohta ettevõtte kindlaksmääratud ulatuses. Ettevõttel on õigus nõuda uue karistusregistri (puudumise) tõendi väljastamist, kui ilmnevad uued asjaolud (sündmused), mis tingivad uue karistusregistri (puudumise) tõendi väljastamise, kui ettevõttel on põhjendatud kahtlus, et isikuandmed pole õiged või on muutunud jne. Neid isikuandmeid ja karistusregistri (puudumise) tõendeid töötleb ja säilitab ettevõtte personali- ja haldusosakond.

14. Ettevõtte kogub kandidaadi isikuandmeid muudest allikatest kooskõlas õigusaktidega või kandidaadi eraldi nõusoleku alusel. Näiteks kontrollib ettevõtte üksnes kandidaadi esitatud soovitusi või küsib tagasisidet kandidaadi nimetatud endistelt tööandjatelt pärast kandidaadi teavitamist. Kandidaadi nõusolekul võib ettevõtte võtta ühendust kandidaadi praeguse tööandjaga, et koguda teavet kandidaadi kvalifikatsiooni, erialaste oskuste, ametialase pädevuse ja tööalase sobivuse kohta.

15. Kui kandidaat ei osutu ametikoha valikuprotsessi tulemusena valituks ja ettevõtte ei sõlmi kandidaadiga töölepingut, hävitab ettevõtte kõik valikuprotsessi raames kandidaadi kohta kogutud isikuandmed, välja arvatud juhul, kui kandidaat on andnud nõusoleku oma andmete lisamiseks ettevõtte kandidaatide andmebaasi. Kui kandidaat ei reageeri kandidaadi isikuandmete andmebaasi lisamisele, loetakse, et ta ei ole sellega nõus.

16. Kui kandidaat nõustub enda lisamisega ettevõtte kandidaatide andmebaasi ja nõustub saama teavet ettevõtte või Invalda INVL Grupi ettevõtete tulevaste värbamis- ja valikuprotsesside

13. Candidates whose personal data concerning convictions and criminal offences do not have to be processed on specific legal grounds, but may be processed on the basis of the Company's legitimate interests as specified in the local Laws on Legal Protection of Personal Data and in accordance with the requirements set out in the GDPR, and where the following safeguards to protect the rights and freedoms of the data subjects are in place:

13.1. the Company has carried out an assessment of its legitimate interests in processing the Candidate's personal data relating to convictions and criminal offences and shall prepare a written report of that assessment. This assessment shall take into account the specific nature of the duties or functions of the job, the risks to the Company that a person with a criminal conviction may incur in the performance of the duties or functions of the job, the reasonableness and proportionality of the requirement that the person not have a criminal conviction and the fundamental rights and freedoms of the employee, and any other relevant considerations. The Data Protection Officer shall be consulted in this assessment;

13.2 The Company has adopted and published on its website, a List of positions or job functions for which a person is required to be free of criminal convictions. This List shall also include the offences for which the person concerned must be free of criminal convictions. The List can be found at <https://www.invl.com/seimos-biuro-dokumentai/>.

13.3. Only personal data of the Candidate whose position or job functions are included in the List referred to in point 13.2 of the Rules shall be assessed on convictions and criminal offences;

13.4. The details of convictions and criminal offences, to the extent specified by the Company, shall be provided to the Company by the candidate. The Company shall have the right to request a new (non-) criminal record certificate if new circumstances (events) have arisen which have led to the issuance of a new (non-) criminal record certificate, there is a reasonable doubt on the part of the Company that the data is not accurate or has changed, etc. This data and the (non-) criminal record certificates shall be processed and stored by the Human Resources and Administration Unit of the Company.

14. The Company will collect the personal data of the candidate from other sources in accordance with the legislation or with the candidate's separate consent. For example, the Company will only check references provided by the candidate or seek feedback from former employers identified by the candidate after informing the candidate. With the candidate's consent, the Company will be able to contact the candidate's current employer to collect data relating to the candidate's qualifications, professional abilities and business qualities.

15. If the Company does not select the Candidate and does not conclude an employment contract with the Candidate at the end of the selection process for the relevant position, the Company will destroy all personal data of the Candidate collected for the purposes of the selection process, unless the Candidate's consent is obtained for the Candidate's data to be included in the Company's database of candidates. Failure by the Candidate to respond to the inclusion of the Candidate's

kohta, jätkab ettevõtte kandidaadi isikuandmete töötlemist punktis 7 nimetatud kandidaatide andmebaasis, välja arvatud isikuandmed karistusregistri (puudumise) kohta. Isikuandmeid säilitatakse kuni 12 kuud pärast valikuprotsessi lõppu.

17. Kandidaadil on õigus esitada vastuväiteid oma isikuandmete lisamisele kandidaatide andmebaasi ja nende edasisele töötlemisele selles andmebaasis pärast valikuprotsessi lõppu ning kandidaat võib oma nõusoleku igal ajal tagasi võtta ja nõuda oma isikuandmete kustutamist kandidaatide andmebaasist.

18. Kandidaadi isikuandmeid võib säilitada eeskirjas sätestatud tähtajast kauem ainult seaduses sätestatud alustel.

ISIKUANDMETE ALLIKAD

19. Ettevõtte saab kandidaadi isikuandmed tavaliselt otse kandidaadilt, kui kandidaat vastab ettevõtte töökuulutusele ja/või esitab oma CV, kandidaadi profiili ja/või muud kandideerimisdokumendid (CV, kaaskiri jne).

20. Samuti võib ettevõtte saada teavet kandidaadi kandidatuuri, elulookirjelduse ja/või muude kandideerimisdokumentide kohta tööotsingu-, värbamis- ja/või töövahendusteenuseid pakkuvatelt organisatsioonidelt, näiteks värbamisagentuuridelt, tööportaalidelt ja erialastest sotsiaalvõrgustikest (nt LinkedIn).

21. Ettevõtte võib saada kandidaadi kohta teatavat teavet ka kolmandatelt isikutelt, näiteks kandidaadi soovitatajalt, praegustelt või endistelt tööandjatelt või saada teavet avalikest allikatest.

ISIKUANDMETE AVALIKUSTAMINE KOLMANDATELE ISIKUTELE

22. Ettevõtte võib töötlemise eesmärgil edastada kandidaadi isikuandmeid kolmandatele isikutele, kes aitavad ettevõtet kandidaatide valimisel või osutavad kandidaatide valimise, hindamise ja ettevõtte sisehaldusega seotud teenuseid. Need isikud (volitatud töötlejad) võivad hõlmata ettevõtte palgatud väliseid värbamis- ja/või hindamisteenuste pakkujaid, andmebaasi tarkvara pakkujaid, andmebaasi haldusteenuste pakkujaid jne. Volitatud töötlejatele esitatakse üksnes need isikuandmed, mis on vajalikud konkreetse tellimuse täitmiseks või teenuse osutamiseks. Ettevõtte volitatud töötlejad võivad kandidaadi isikuandmeid töödelda ainult ettevõtte juhiste kohaselt ning ei tohi neid kasutada muul eesmärgil ega edastada neid kõrvalistele isikutele ilma ettevõtte nõusolekuta. Lisaks peavad ettevõtte palgatud volitatud töötlejad tagama kandidaadi isikuandmete turvalisuse kooskõlas kehtivate õigusaktide ja ettevõttega sõlmitud kirjalike lepingutega.

23. Ettevõtte võib kandidaatide andmebaasis töödeldavaid isikuandmeid edastada ka Invalda INVL Groupi ettevõtetele, kui ettevõtte leiab, et kandidaat võib sobida eespool nimetatud ettevõtetes olevale vabale ametikohale ja kandidaat on andnud selleks oma nõusoleku.

personal data in the database will be deemed to be the Candidate's non-acceptance.

16. If the candidate agrees to be included in the Company's candidate database and to receive information about future recruitment and selection processes carried out by the Company or the companies of the Invalda INVL Group, the Company will continue to process the candidate's data referred to in Clause 7 above in the candidate database, except for data on (non-) criminal record. The data will be kept for a maximum period of 12 months after the end of the selection process.

17. The candidate is free to object to the inclusion and further processing of his/her data in the candidate database after the end of the selection, and the candidate may withdraw his/her consent at any time and request the removal of his/her data from the candidate database.

18. The retention of a candidate's personal data for longer than the period specified in these Rules may only be carried out on the grounds provided for by law.

SOURCES OF DATA

19. The Company usually receives the candidate's data directly from the candidate when he/she responds to the Company's job advertisement and/or submits his/her CV, candidate profile and/or other candidacy documents (CV, cover letter, etc.).

20. The Company may also obtain information about a candidate's candidature, curriculum vitae and/or other candidature documents from entities providing job search, recruitment and/or placement services, such as recruitment agencies, online job search portals, and specialised career social networking sites (e.g., LinkedIn).

21. The Company may also obtain certain information about a candidate from third parties, such as persons recommending the candidate, current or former employers or information from public sources.

DISCLOSURE OF DATA TO THIRD PARTIES

22. The Company may transfer the candidate's data for processing to third parties who assist the Company in the selection of candidates or who provide services related to the selection, evaluation of candidates and the internal administration of the Company. Such persons (data processors) may include external recruitment and/or assessment service providers engaged by the Company, database software providers, database administration service providers, etc. In each case, the data provided to the data processor shall be limited to the amount of data necessary to execute a specific order or provide a specific service. The data processors used by the Company may process the personal data of the candidate only on the instructions of the Company and may not use it for any other purpose or transfer it to any other person without the Company's consent. In addition, the data processors engaged by the Company must ensure the security of the candidate's data in accordance with the applicable legislation and written agreements concluded with the Company.

23. The Company may also provide personal data processed in the database of candidates to companies of the Invalda INVL Group, if the Company considers that the candidate's candidature may be suitable for a position

24. Samuti võib kandidaatide isikuandmeid edastada pädevatele riigiasutustele, õiguskaitseorganitele või järelevalveasutustele, kuid seda üksnes nende taotlusel ja üksnes juhul, kui seda nõuab kohaldatav õigus või seaduses sätestatud juhtudel, kui konkreetse ametikoha täitmiseks on vaja saada järelevalveasutuse nõusolek

KANDIDAADI ÕIGUSED

25. Kandidaadil on õigus saada ettevõttelt kinnitust selle kohta, kas ettevõtte töötleb kandidaadi isikuandmeid, samuti on kandidaadil õigus tutvuda oma isikuandmetega, mida ettevõtte töötleb, ning õigus saada teavet isikuandmete töötlemise eesmärkide, töödeldavate andmeliikide, isikuandmete saajate kategooriate, isikuandmete töötlemise kestuse, isikuandmete allikate, isikuandmete säilitamise kestuse ja selle kohta, kellele isikuandmeid edastatakse (õigus tutvuda oma isikuandmetega). Nimetatud teabe saamiseks peab kandidaat kirjutama eeskirjas toodud e-posti aadressile.

26. Kui isikuandmed, mis kandidaat on kandideerimisdokumentides ettevõttele esitanud, on muutunud või kui kandidaat leiab, et isikuandmed, mida ettevõtte kandidaadi kohta töötleb, on ebatäpsed või ebaõiged, on kandidaadil õigus nõuda nende isikuandmete muutmist, täpsustamist ja/või parandamist (õigus nõuda isikuandmete parandamist).

27. Teatavatel isikuandmete kaitse üldmääruks loetletud asjaoludel (kui isikuandmeid töödeldakse ebaseaduslikult, töötlemise alus kaob jne) on kandidaadil õigus nõuda, et ettevõtte kustutaks kandidaadi isikuandmed (õigus nõuda isikuandmete kustutamist – õigus olla unustatud).

28. Isikuandmete kaitse üldmääruks loetletud asjaoludel (kui isikuandmeid töödeldakse ebaseaduslikult või ajal, mil kandidaadi taotlus isikuandmete õiguse või andmete töötlemise kohta on läbivaatamisel jne), on kandidaadil õigus nõuda, et ettevõtte piiraks kandidaadi isikuandmete töötlemist, välja arvatud isikuandmete säilitamist (õigus piirata isikuandmete töötlemist).

29. Kandidaadil on õigus esitada põhjendatud vastuväiteid isikuandmete töötlemisele, kui isikuandmeid töödeldakse ettevõtte õigustatud huvides. Ettevõtte lõpetab isikuandmete töötlemise, välja arvatud juhul, kui ettevõtte tõendab, et töötlemiseks on mõjuvad õigustatud põhjused, mis kaaluvad üles kandidaadi huvid, õigused ja vabadused, või kui isikuandmete töötlemine on vajalik õigusnõude koostamiseks, esitamiseks või kaitsmiseks (õigus esitada vastuväiteid isikuandmete töötlemisele).

30. Kandidaadil on õigus nõuda, et ettevõtte esitaks kirjalikult või üldkasutatavas elektroonilises vormingus kandidaadi poolt ettevõttele esitatud isikuandmed, mida töödeldakse automatiseeritult kandidaadi nõusoleku alusel või lepingu täitmise eesmärgil, ning nõuda, et ettevõtte edastaks need võimaluse korral teisele teenusepakkujale (isikuandmete ülekandmise õigus).

in the aforementioned companies and the candidate has expressed his/her consent.

24. Candidates' personal data may also be communicated to competent public authorities or law enforcement bodies or supervisory authorities, but only at their request and only where required by applicable law or in cases provided for by law where the consent of the supervisory authority is necessary because of the position to be filled.

CANDIDATE RIGHTS

25. The Candidate shall have the right to obtain confirmation from the Company as to whether the Company processes the Candidate's personal data, as well as the right of access to the Candidate's personal data processed by the Company and to information on the purposes of the processing of the data, the categories of data processed, the categories of recipients of the data, the duration of the processing of the data, the source of the data, the duration of the data storage, to whom the personal data is provided (the right of access to one's personal data). In order to obtain such information, the candidate must contact the email address indicated in these Rules.

26. If the data provided by the candidate to the Company in the candidacy documents have changed or if the candidate considers that the information about the candidate processed by the Company is inaccurate or incorrect, the candidate shall have the right to request that this information be amended, clarified and/or corrected (right to request correction of personal data).

27. In certain circumstances listed in the GDPR (where personal data have been processed unlawfully, the basis for processing has ceased to exist, etc.), the Candidate shall have the right to request that the Company erase the Candidate's personal data (the right to request the erasure of personal data - right to be forgotten).

28. In the circumstances listed in the GDPR (where personal data are processed unlawfully, during the period of time during which the Candidate's request regarding the accuracy of the data or the processing of the data is being examined, etc.), the Candidate shall have the right to require the Company to restrict the processing of the Candidate's personal data, except for the storage of the personal data (the "right to limit the processing of personal data").

29. The candidate shall have the right to object to the processing of personal data where the personal data are processed for the legitimate interests of the Company, stating the reasons for objecting to the processing of personal data. The Company shall no longer process the personal data unless the Company demonstrates that the processing is carried out for compelling legitimate reasons which override the candidate's interests, rights and freedoms, or for the establishment, exercise or defence of legal claims (the right to object to the processing of personal data).

30. The candidate shall have the right to require the Company to provide in writing or in a commonly used electronic form the personal data provided by the candidate to the Company which are processed by automated means on the basis of his/her consent or for the performance of a contract, and, where possible, to transfer such data to another service provider (the right of portability of personal data).

31. Kui ettevõtte töötleb andmesubjekti isikuandmeid tema nõusoleku alusel, on kandidaadil õigus oma nõusolek igal ajal tagasi võtta ja nõuda isikuandmete edasise töötlemise lõpetamist nõusoleku alusel. Juhime tähelepanu, et nõusoleku tagasivõtmise korral ei pruugi ettevõtetel olla võimalik teha kandidaadile teatud pakkumisi, näiteks kutsuda teda kandideerima äsja väljakuulutatud vabale töökohtale, kui kandidaat ei ole andnud nõusolekut oma andmete lisamiseks kandidaatide andmebaasi.

32. Kandidaadil on õigus esitada kaebus riiklikule andmekaitseinspeksioonile (aadress: L. Sapiegos g. 17, Vilnius, veebisait: <https://vdai.lrv.lt>). Lätis saab kandidaat esitada kaebuse Läti Vabariigi riiklikule andmekaitseinspeksioonile aadressil Elijas iela 17, Rīga, veebisait: <https://www.dvi.gov.lv/lv>. Eestis saab kandidaat esitada kaebuse Eesti Vabariigi Andmekaitse Inspeksioonile aadressil Tatari 39, Tallinn, veebisait: <https://www.aki.ee>.

33. Kui kandidaat leiab, et ettevõtte töötleb tema isikuandmeid vastuolus andmekaitset reguleerivate õigusaktide nõuetega või kui kandidaadil on muid küsimusi isikuandmete töötlemise kohta või ta soovib kasutada oma õigusi, soovitame alati esmalt ettevõttega otse ühendust võtta. Ettevõttega kui kandidaatide isikuandmete vastutava töötlejaga saab ühendust võtta järgmiste kanalite kaudu:

33.1. e-posti teel aadressil seimosbiuras@invl.com.

33.2. pöördudes e-posti teel ettevõtte andmekaitseametniku poole (e-posti aadress: dap@invl.com);

33.3. posti teel aadressil Gynėjų g. 14, 01109, Vilnius.

34. Vastutava töötleja andmed:

UAB FMI INVL Financial Advisors

Ärregistri number: 304049332

Asukoht: Gynėjų g. 14, 01109, Vilnius

Tel: +370 5279 0601

E-posti aadress: seimosbiuras@invl.com

35. Kui ettevõtte saab kandidaadilt taotluse oma õiguste kasutamiseks, kohustub ettevõtte pärast kandidaadi isikusamasuse tuvastamist andma kandidaadile viivitamata ja hiljemalt ühe kuu jooksul pärast kandidaadi taotluse saamist teavet selle kohta, milliseid meetmeid kandidaadi taotluse alusel on võetud. Sõltuvalt taotluste keerukusest ja arvust on ettevõtetel õigus ühe kuu pikkust tähtaega pikendada veel kahe kuu võrra, teatades sellest kandidaadile enne esimese kuu lõppu ja esitades pikendamise põhjused.

36. Kandidaat ei pea maksma tasu, et saada teavet töödeldavate isikuandmete kohta (või kasutada muid õigusi). Ettevõtte võib siiski küsida mõistlikku tasu, kui kandidaadi taotlus on ilmselgelt põhjendamatult, korduv või ebaproportsionaalne.

LÕPPSÄTTED

37. Eeskirja kiidab heaks ettevõtte direktor. Eeskiri jõustub selle heakskiitmise kuupäeval.

38. Eeskirja võib täiendada või muuta, et kajastada muutusi ettevõtte äritegevuses ja vajadustes.

31. In cases where the data subject's personal data are processed by the Company based on his/ her consent, the candidate shall have the right to withdraw his or her consent at any time and to request that further processing of personal data carried out based on consent cease. Note that, in the event of withdrawal of consent, the Company may not be able to make certain offers to the candidate, such as inviting him/her to take part in a competition for a newly advertised vacancy, if the candidate has not consented to be included in the database of candidates.

32. The candidate has the right to lodge a complaint with the State Data Protection Inspectorate (address - L. Sapiegos g. 17, Vilnius, website address - <https://vdai.lrv.lt>). A candidate in Latvia – to the State Data Inspectorate of the Republic of Latvia at Elijas iela 17, Rīga, with the website address <https://www.dvi.gov.lv/lv>. A candidate in Estonia – to the Data Protection Inspectorate of the Republic of Estonia at Tatari 39, Tallinn, with the website address <https://www.aki.ee>.

33. If a candidate considers that his/her data are processed by the Company in violation of the requirements of data protection legislation, as well as in all other matters concerning the processing of personal data, including requests for the exercise of rights, the candidate shall always be asked to first contact the Company directly. The Company, as the controller of candidates' personal data, may be contacted in the following ways:

33.1. by email to seimosbiuras@invl.com.

33.2. by email contact the Company's Data Protection Officer (email address: dap@invl.com);

33.3. by post correspondence to Gynėjų g. 14, 01109, Vilnius.

34. Data controller details:

UAB FMI INVL Financial Advisors

Legal entity code: 304049332

Registered office address: Gynėjų g. 14, 01109, Vilnius

Tel: +37052790601

E-mail address: seimosbiuras@invl.com

35. The Company, upon receipt of a request from a candidate for the exercise of any of his/her rights, and after having ascertained the identity of the candidate, undertakes to provide the candidate, without undue delay and in any event within one month of receipt of the candidate's request, with the information on the action taken on the request made by the candidate. Depending on the complexity and number of requests, the Company shall be entitled to extend the one-month period by a further two months, informing the candidate before the end of the first month and stating the reasons for such extension.

36. The candidate does not have to pay any fee to obtain information about the personal data processed (or to exercise any other rights). However, the Company may charge a reasonable fee if the candidate's request is manifestly unfounded, repeated or disproportionate.

FINAL PROVISIONS

37. The Rules shall be approved by the Director of the Company. The Rules shall enter into force on the date of their approval.

38. The Rules may be supplemented or amended to reflect changes in the Company's business and needs.

39. Eeskirja koostamise, ajakohastamise ja muutmise eest vastutab personali- ja haldusosakond.

40. Ingliskeelne eeskiri on ülimuslik tõlkeversioonide suhtes.

LISAD

Lisa 1. Loetelu ametikohtadest, mille suhtes kehtib karistusregistri (puudumise) nõue (lisa ei kehti Läti ja Eesti filiaalide kandidaatidele).

39. The preparation, updating and amendment of these Rules shall be the responsibility of the Human Resources and Administration Unit.

40. The English text of these Rules shall prevail over the Estonian text.

ANNEXES

1 Annex. List of posts subject to the (non-)criminal record requirement (The annex does not apply to candidates from the Latvian and Estonian branches).