

## PRIVACY POLICY AGO JOBS & HR

### Voor uitzendkrachten en kandidaten

Wij vinden jouw privacy belangrijk!

Binnen AGO Jobs & HR gaan we dan ook op een veilige en confidentiële wijze om met de persoonsgegevens die wij van jou verzamelen.

Deze Privacy Policy omschrijft welke persoonsgegevens wij van jou verwerken, op welke basis wij deze verwerken en waarom we deze verwerken. Tot slot informeren wij jou over de beveiligingsmaatregelen die wij nemen teneinde jouw persoonsgegevens te beschermen.

Wij nodigen jou uit om deze Privacy Policy zorgvuldig te lezen zodat je het beleid binnen AGO Jobs & HR op dit gebied kent en begrijpt.

#### **1. Wie is verantwoordelijke voor de verwerking?**

De volgende vennootschappen (samen AGO Jobs & HR):

- AIB NV (KBO-nummer 0867.323.421)
- AGO CONSTRUCT BVBA (KBO-nummer 0874.698.785)

beiden met maatschappelijke zetel te 8500 Kortrijk, Wolvenstraat 23, zijn elk verantwoordelijk voor de verwerking van je persoonsgegevens.

Deze vennootschappen verklaren als verwerkingsverantwoordelijken de toepasselijke privacyregelgeving na te leven.

#### **2. Wat zijn persoonsgegevens?**

De Algemene Verordening Gegevensbescherming definieert een persoonsgegeven als volgt:

*alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon; als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identifier zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identifier of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon.*

Meer details over de verzamelde gegevens wordt hieronder verder besproken.

Indien deze Privacy Policy naar persoonsgegevens verwijst, wordt verwezen naar deze definitie uit de Verordening.

Er worden tevens door AGO Jobs HR bijzondere categorieën van persoonsgegevens verwerkt. Onder verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens wordt verstaan:

*Verwerking van persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en verwerking van genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, of gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.*

### **3. Welke persoonsgegevens worden verwerkt?**

Wij verzamelen en verwerken verschillende persoonsgegevens van onze kandidaten en uitzendkrachten. Het gaat over de volgende persoonsgegevens:

- Je sollicitatiedossier (met o.a. je Curriculum vitae, je motivatiebrieven, de notities gemaakt tijdens het sollicitatiegesprek; informatie na afname referentiecheck, je evaluatie, je testresultaten, ...)
- Foto's en video's (op vrijwillige basis en mits toestemming)
- Payrollinformatie zoals: jouw rijksregisternummer, jouw adres, jouw anciënniteit, jouw burgerlijke staat, jouw bankrekeningnummer, jouw gezinssamenstelling, jouw geboortedatum, jouw telefoonnummer, jouw e-mailadres;
- Jouw loon en loonfiches;
- De naam van een contactpersoon in geval van nood;
- Informatie over het aantal kinderen en jouw burgerlijke staat
- Jouw nationaliteit
- Jouw geboorteplaats en geboortedatum
- Jouw geslacht
- Taal van de gewenste communicatie
- Je tewerkstellingsdossier (met o.a. info over je evaluatie, je ziekte, je klein verlet, je sociale documenten, ... )
- Gerechtelijke gegevens indien verplicht conform de bestaande wetgeving

### **4. Waarom worden deze persoonsgegevens verwerkt en welke is de rechtsgrond voor de verwerking?**

Binnen AGO Jobs & HR worden jouw persoonsgegevens verzameld en verwerkt enkel en alleen voor de hier onder beschreven doeleinden.

In het algemeen verwerkt AGO Jobs & HR jouw gegevens in de door de regelgeving toegestane situaties:

- Voor kandidaten
  - o Tijdens het wervings- en selectieproces

- Gegevens noodzakelijk om precontractuele maatregelen te nemen. AGO Jobs & HR moet immers in staat zijn om je te bemiddelen en een geschikte job voor jou te vinden. Dit geldt zowel als wanneer jij door ons wordt gecontacteerd, als wanneer je zelf contact opneemt of solliciteert voor een vacature.
  - Gerechtvaardigd belang indien jouw persoonsgegevens vrij toegankelijk zijn en die dus door jou werden verspreid met het oog op het vinden van een gepaste dienstbetrekking zoals vb. LinkedIn en andere platformen waarop werkgevers zich kunnen aanmelden op zoek naar goede kandidaten.
- Bij einde van de wervings- en selectieprocedure: AGO Jobs & HR heeft jouw uitdrukkelijke toestemming nodig om opgenomen te worden als werfreserve van het uitzendkantoor.
- Voor uitzendkrachten
  - Noodzakelijk voor de uitvoering van de overeenkomst. AGO Jobs & HR heeft jouw persoonsgegevens nodig om een arbeidsovereenkomst met jou te sluiten.
  - Vervullen van wettelijke verplichtingen in het kader van jouw tewerkstelling en dit conform de arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke bepalingen.

#### 4.1 Verwerking met jouw uitdrukkelijke toestemming

Bij jouw (online) inschrijving, gaf je aan AGO Jobs & HR de toestemming om jouw persoonsgegevens te verwerken met het oog op het zoeken naar een passende job voor jou, inclusief maar zonder limitatief te zijn:

- het nemen van referenties bij door jou opgegeven personen en ondernemingen
- je opnemen in de werfreserve van AGO Jobs & HR
- Je in kennis stellen van vacatures die meest aansluiten bij jouw profiel
- je informeren over onze nieuwe producten en diensten (o.a. je via e-mail info toesturen die je zou kunnen interesseren, zoals onder meer vacatures, jobevents en gerelateerde berichten)
- je foto op je CV of via upload op de website (op vrijwillige basis)
- Evt. foto's op events voor communicatiedoeleinden

Daarnaast kan je lopende jouw rekruterings- en selectieproces of tijdens jouw tewerkstelling, de uitdrukkelijke toestemming hebben gegeven om bepaalde informatie van jou te verwerken. Voorbeeld indien je bepaalde klachten, symptomen ervaart, dan kan dit door AGO Jobs & HR worden verwerkt met jouw uitdrukkelijke toestemming voor zover deze informatie, ongeacht de aard, direct relevant is voor de uitoefening van de functie waarvoor je in aanmerking komt. Daarbovenop moet deze informatie als effectief objectief en algemeen gekwalificeerd kunnen worden als criteria van ongeschiktheid voor de functie waarvoor de uitzendkracht in aanmerking komt. AGO Jobs & HR moet voor dergelijke verwerking extra formaliteiten vervullen zoals het opstellen van een lijst van categorieën van personen die toegang hebben tot deze gegevens met beschrijving van hun hoedanigheid en deze ter beschikking houden van de

Gegevensbeschermingsautoriteit. Verder moet AGO Jobs & HR een vertrouwelijkheidsclausule opnemen in de arbeidsovereenkomst met de betrokken categorieën van personen die toegang hebben tot deze gegevens.

Indien je wenst dat bepaalde gegevens met betrekking tot ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen of het lidmaatschap van een vakbond worden verwerkt door AGO Jobs & HR, dan kan dit enkel met jouw uitdrukkelijke toestemming. Verder kan dit enkel indien de informatie, ongeacht de aard, relevant is voor de uitoefening van de functie waarvoor de uitzendkracht in aanmerking komt en voor zover deze informatie ook effectief en algemeen kan gekwalificeerd worden als criteria van ongeschiktheid voor de functie waarvoor de uitzendkracht in aanmerking komt.

Verder kan AGO Jobs & HR ook met jouw uitdrukkelijke toestemming alle informatie die indirect relevant is voor het uitvoeren van de functie waarvoor je in aanmerking zou komen verwerken. In deze situatie gaat het om informatie die helpt een totaalbeeld van jou te schetsen en van jouw competenties en vaardigheden.

#### 4.2 Verwerking noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst

AGO verwerkt jouw persoonsgegevens omdat zij noodzakelijk zijn voor de uitvoering van een overeenkomst. Onder deze verwerking wordt begrepen:

- Jouw nationaliteit, geslacht, geboorteland, geboortedatum, ID-documenten zoals identiteitskaart, paspoort, verblijfsvergunning om na te gaan of deze gegevens met elkaar overeenkomen en om na te gaan of jij mag tewerkgesteld worden via AGO.
- Jouw burgerlijke staat en de kinderen ten laste voor de berekening voor fiscale en sociale doeleinden
- Payrollinformatie voor de loonadministratie
- Loon voor de opmaak van de arbeidsovereenkomst
- Loonfiches als bewijs van uitbetaling van jouw loon
- Jouw tewerkstellingsgegevens zoals periodes van tewerkstelling, periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals ziekte, arbeidsongeval, klein verlet, ... rapporteren aan de gebruiker waar je via AGO Jobs & HR wordt tewerkgesteld.
- Je foto voor de aanmaak van de badge om toegang te hebben
- Je gegevens beschikbaar stellen aan potentieel geïnteresseerde werkgevers en aan werkgevers waar je via AGO Jobs & HR (eventueel in vast dienstverband) wordt aangeworven
- Je testresultaten gebruiken in sollicitatieprocedures bij één of meerdere potentieel geïnteresseerde werkgevers

- Gebruik van jouw rijksregisternummer om het beschikbaar contingent “student@work” te raadplegen indien er een concrete studenten-vacature is die aansluit bij jouw profiel
- Het bewaren en eventuele gebruik van de naam van een contactpersoon zodat wij in geval van nood een familielid of naaste kunnen contacteren

#### 4.3 Verwerking om te voldoen aan bepaalde wettelijke verplichtingen

Op AGO Jobs & HR, rusten er een aantal wettelijke verplichtingen zoals onder meer, maar niet limitatief:

- de aangifte van jouw tewerkstelling aan de RSZ via website van de Sociale Zekerheid (DIMONA-aangifte),
- de aangifte van jouw eventuele tewerkstelling in het buitenland (LIMOSA-aangifte)
- het opvragen van jouw uittreksel uit het strafregister indien de functie die jij wenst uit te oefenen is opgenomen in de lijst waarvoor dit wettelijk is vereist,
- Aangifte van jouw prestaties bij diverse instanties van de sociale zekerheid, de fiscus, ...
- Je gegevens verspreiden naar gebruikers, waarbij je aan de slag bent, om te voldoen aan controles door inspectiediensten.
- Jouw nationaliteit, geslacht, geboorteland, geboortedatum, ID-documenten om ID-fraude op te sporen.
- De doorgifte van gegevens met betrekking tot een arbeidsongeval aan de arbeidsongevallenverzekeraar voor verdere afhandeling van het dossier.
- Gegevens vermeld in de databank PI-M, beheerd door de dienst Preventie & Interim, waar de geschiktheden van uitzendkrachten worden opgeslagen worden verwerkt, raadplegen en verwerken.

#### 4.4 Voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van AGO Jobs & HR of van een derde

- Het beheer van onze sites en de diensten die we je kunnen aanbieden beter te laten verlopen
- Je gegevens verspreiden naar gebruikers, waarbij je aan de slag bent, om te voldoen aan statistische en strategische doeleinden.
- Je gegevens verspreiden naar gebruikers, waarbij je aan de slag bent, om auditredenen, uitvoeren identiteitscontrole.
- Taal van de gewenste communicatie tussen uitzendkantoor, gebruiker en uitzendkracht of kandidaat. Het is van groot belang dat jij ons begrijpt en omgekeerd en dat jij alle veiligheids- en toegangsmaatregelen die gelden bij de gebruiker voldoende begrijpt om deze te kunnen naleven. Tevens is AGO Jobs & HR gebonden aan de taalwetgeving die van kracht is in België.
- Na het verstrijken van de bewaartermijn, worden de gegevens in jouw dossier verder beperkt bijgehouden om de continuïteit van onze dienstverlening te garanderen.

## 5. Duur van de verwerking

AGO Jobs & HR maakt een onderscheid tussen drie soorten bewaartermijnen:

- Actieve bewaartermijn: consulteren voor het initiële doeleinde
- Passieve bewaartermijn: bijhouden in het kader van verjaringstermijnen
- Archivering: anonimiseren/pseudonimiseren voor statistische doeleinden en doeleinden van de onderneming in het kader van het economisch belang.

Concreet houdt dit het volgende in:

| Categorie       | Actief   | Passief  | Archivering  |
|-----------------|--|--|--|
| Kandidaten      | Maximaal 3 jaar na het laatste contact i.v.m. actualisatie van het dossier   | Maximaal 10 jaar na laatste contact in het kader van verjaringstermijn m.b.t. discriminatie (5 jaar) en verjaringstermijn van commerciële vorderingen (10 jaar).                 | voor statistische doeleinden en/of economisch belang   |
| Uitzendkrachten | Maximaal 5 jaar na het einde de laatste arbeidsovereenkomst: verjaringstermijn voor rechtsvorderingen in het kader arbeidsrecht en het sociaal strafwetboek. | Maximaal 10 jaar na het einde van de laatste arbeidsovereenkomst: verjaringstermijn voor commerciële vorderingen en verjaringstermijn in het kader van btw en arbeidsongevallen. | voor statistische doeleinden van het uitzendkantoor + economisch belang van het uitzendkantoor |

Na het verstrijken van deze termijn, contacteert AGO Jobs & HR jou opnieuw met het verzoek om jouw toestemming te geven indien je nog langer in de database wenst behouden te blijven.

## 6. Wat zijn jouw rechten als kandidaat/uitzendkracht?

### a) *Recht op toegang en inzage*

Je hebt het recht om op elk moment kennis te nemen van jouw persoonsgegevens, alsook van het gebruik dat wij van jouw persoonsgegevens maken conform de bepalingen die gelden in de sector.

### b) *Recht op verbetering, verwijdering en beperking*

Je bent vrij om jouw persoonsgegevens al dan niet mee te delen aan ons. Daarnaast heb jij steeds het recht om ons te verzoeken jouw persoonsgegevens te verbeteren, aan te vullen of te verwijderen.

Je kan je niet verzetten tegen het verwerken van persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor onze payrolladministratie en de gegevens die wij op basis van de wet van u dienen bij te houden en te verwerken.

Je mag eveneens vragen om de verwerking van je persoonsgegevens te beperken.

*c)      Recht van verzet*

Je beschikt eveneens over een recht van verzet tegen de verwerking van jouw persoonsgegevens om ernstige en legitieme redenen.

*d)      Recht van gegevensoverdracht*

Je beschikt over het recht om jouw persoonsgegevens die door ons verwerkt worden in gestructureerde, gangbare en machine leesbare vorm te verkrijgen en/of aan andere verantwoordelijken over te dragen en dit conform de bepalingen die gelden in de sector.

*e)      Recht van intrekking van de toestemming*

Voor zover de verwerking gebaseerd is op jouw voorafgaande toestemming, beschik jij over het recht om die toestemming in te trekken.

*f)      Uitoefening van jouw rechten*

Je kan jouw rechten uitoefenen via de website van AGO Jobs & HR, via het online platform MyAgo of via [privacy@ago.jobs](mailto:privacy@ago.jobs).

*g)      Klachten*

Je hebt het recht een klacht in te dienen bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit, Drukpersstraat 35, 1000 Brussel, tel. +32 (0)2 274 48 00, fax +32 (0)2 274 48 35, e-mail: [commission@privacycommission.be](mailto:commission@privacycommission.be).

Dit laat een voorziening voor een burgerlijke rechtbank onverlet.

Indien je schade zou lijden als gevolg van de verwerking van jouw persoonsgegevens, kan u een vordering tot schadevergoeding instellen.

## **7.      Wat zijn de beperkingen op jouw rechten**

De uitoefening van jouw rechten kunnen evenwel op basis van een aantal gronden worden beperkt.

Het gaat hier om het waarborgen van:

- De nationale veiligheid
- Landsverdediging

- Openbare veiligheid
- De voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen
- Andere belangrijke doelstellingen van algemeen belang
- Bescherming van de onafhankelijkheid van de rechter en gerechtelijke procedures
- De voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van schendingen van de beroepscode voor gereguleerde beroepen.
- Een taak op het gebied van toezicht, inspectie of regelgeving die verband houdt met het algemeen belang
- Bescherming van het individu
- Inning van civielrechtelijke vorderingen.

#### **8. Doorgifte aan derden (eventueel schrappen wat niet past)**

Bepaalde van de persoonsgegevens die wij van jou verwerken, kunnen worden doorgegeven aan derden. Het betreft de volgende gegevens:

- a) Payrollinformatie wordt enerzijds doorgegeven aan ons sociaal secretariaat met als doel het uitvoeren van onze loonadministratie en anderzijds aan de bevoegde overheidsinstanties in het kader van onze wettelijke verplichtingen;
- b) Doorgifte van jouw gegevens aan onze IT-provider
- c) Doorgifte van jouw gegevens door de onderneming waarop AGO Jobs & HR beroep doet om hen administratief te ondersteunen.
- d) Doorgifte van jouw gegevens aan de onderneming waarop AGO Jobs & HR beroep doet om te voldoen aan de boekhoudkundige verplichtingen die op AGO Jobs & HR rusten.
- e) Doorgifte aan de provider voor het toekennen van maaltijdcheques en/of ecocheques
- f) Doorgifte aan de provider voor het toekennen van cadeaucheques
- g) Doorgifte aan de arbeidsongevallenverzekeraar van AGO Jobs & HR
- h) Doorgifte aan de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk indien jij een gezondheidsbeoordeling dient te ondergaan vooraleer jouw tewerkstelling aan te vatten.
- i) Doorgifte aan het Vormingsfonds voor uitzendkrachten indien jij ingepland bent voor een opleiding
- j) Doorgifte aan bepaalde opleidingscentra indien jij ingepland wordt voor een opleiding
- k) Doorgifte aan jouw mutualiteit opdat jouw ziektedossier in orde is.
- l) Doorgifte aan het kinderbijslagfonds van AGO Jobs & HR zodat jijtijdig jouw kraamgeld en/of kinderbijslag ontvangt
- m) Doorgifte aan de RVA zodat jij in orde bent met jouw uitkeringen
- n) Doorgifte aan Inspectiediensten indien zij welbepaalde informatie opvragen.
- o) Doorgifte aan het OCMW indien zij welbepaalde informatie opvragen

- p) Doorgifte aan Unified Post opdat jij jouw arbeidsovereenkomsten met AGO Jobs & HR elektronisch kan ondertekenen
- q) Doorgifte aan de instellingen die ervoor zorgt dat jij jouw loonfiches en arbeidsovereenkomsten steeds ontvangt
- r) Doorgifte aan de instelling die de permanentieservice van AGO Jobs & HR verzorgt
- s) Gerechtsdeurwaarders, krediet- of bankinstellingen, schuldbemiddelaars, DAVO, indien er sprake is van loonoverdracht, loonbeslag, loonafstand, onderhoudsgeld.
- t) Raadsmannen indien je verwickeld bent in een juridische procedure.

Sommige derden verwerken in opdracht van onze organisatie persoonsgegevens om een bepaalde taak uit te voeren. Wij sluiten met al deze organisaties, die handelen als verwerkers, verwerkingsovereenkomsten en stellen alles in het werk opdat zij jouw persoonsgegevens op voldoende wijze zouden beveiligen.

Jouw persoonsgegevens zullen niet verkocht, noch verhuurd, verdeeld of anderszins commercieel ter beschikking gesteld worden aan derden, behalve zoals hiervoor beschreven of met jouw voorafgaande toestemming.

Jouw personeelsdossier kan ook worden overgemaakt aan het auditkantoor voor het uitvoeren van een audit in het kader van het verkrijgen/behouden van het kwaliteitslabel van de beroepsfederatie.

In zeldzame gevallen kan het voorkomen dat wij jouw persoonsgegevens ingevolge een gerechtelijk bevel of om te voldoen aan andere dwingende wet- of regelgeving moeten onthullen.

## 9. Doorgifte van jouw persoonsgegevens aan de gebruiker

In het kader van uitzendarbeid, is het noodzakelijk dat de gebruiker over bepaalde informatie van jou beschikt. Dit kadert binnen de doeleinden van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

|   |  |  |
|---|--|--|
| Identificatiegegevens van de uitzendkracht                      | Gerechtigd belang (noodzakelijk voor de identificatie van de uitzendkracht die bij de gebruiker gaat werken) | Naam, voornaam   |
| Administratieve gegevens; beroepskwalificatie; fysieke gegevens | Wettelijke verplichting  | Bevestiging dat de uitzendkracht arbeidsgeschikt is verklaard voor het uitoefenen van de functie |

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
|                         |   | in het kader van het<br>verplicht voorafgaand<br>medisch onderzoek      |
|                         |   | Bijzondere<br>beroepskwalificatie                                       |
|                         |   | Fysieke gegevens indien de<br>gebruiker werkkledij dient<br>te leveren: |
| Het rijksregisternummer | Uitdrukkelijke toestemming /<br>wettelijke verplichting<br>(dimona) | Identificatie- en<br>authenticatiedoeleinden                            |
| Sociale Documenten      | Uitdrukkelijke toestemming  |   |

## 10. Veiligheid en vertrouwelijkheid

AGO Jobs & HR hanteert strikte normen om de persoonsgegevens onder haar controle te beschermen tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging.

AGO Jobs & HR heeft dan ook veiligheidsmaatregelen ontwikkeld die aangepast zijn op technisch en organisatorisch vlak (zoals encryptie, firewalls, toegangscontroles, strenge selectie van medewerkers en leveranciers) om de vernietiging, het verlies, de vervalsing, de wijziging, de toegang door onbevoegden of de kennisgeving per vergissing aan derden van verzamelde persoonsgegevens alsook elke andere niet-toegestane verwerking van deze gegevens te vermijden.

In het onwaarschijnlijke en ongelukkige geval dat jouw persoonsgegevens onder de controle van AGO Jobs & HR gecompromitteerd worden door een inbreuk op de informatiebeveiliging, zal AGO Jobs & HR onmiddellijk handelen om de oorzaak van dergelijke inbreuk te identificeren en actie ondernemen via adequate herstellende maatregelen. Indien nodig, zal AGO jij evenals de Gegevensbeschermingsautoriteit in kennis stellen van dit incident in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

## 11. Aanpassen Privacy statement

AGO heeft het recht deze Privacy Policy op elk gewenst moment aan te passen. Elke wijziging aan de Privacy Policy zal op deze website kenbaar worden gemaakt. De meest actuele Privacy Policy is te allen tijde in te zien op de website van AGO ([www.ago.jobs](http://www.ago.jobs)).

Indien enige bepaling uit deze Privacy Policy geheel of gedeeltelijk nietig, vernietigbaar of in strijd is met de wet, wordt deze geacht op zichzelf te staan en niet van toepassing te zijn. AGO Jobs HR zal in dergelijk geval de betreffende bepaling vervangen door een bepaling van gelijke strekking welke niet geheel of gedeeltelijk nietig, vernietigbaar of in strijd met de wet is. De overige bepalingen van de Privacy Policy blijven onverminderd van kracht.

## **12. Cookiebeleid**

Tijdens een bezoek aan de website van AGO Jobs & HR kunnen cookies opgeslagen worden op het toestel waarmee u de website van AGO Jobs & HR bezoekt. Bij een vervolfbezoek kunnen deze cookies herkend worden. Meer informatie hierover, treft u in onze Cookie policy op de website [www.ago.jobs](http://www.ago.jobs).

De website van Ago Jobs & HR is eigendom van Business Support. Het cookiebeleid is van toepassing op alle websites van Business Support.

## **13. Gebruik logbestanden**

De Website van AGO Jobs & HR verzamelt automatisch bepaalde informatie omtrent de bezoekers van haar Website, waaronder het Internet Protocol (IP)-adres van jouw computer, datum en tijd van toegang tot de Website, het internetadres van de website vanwaar je bent doorgelinkt naar de Website van AGO Jobs & HR, het IP-adres van jouw Internet Service Provider, het besturingssysteem, de onderdelen, informatie en pagina's van de Website die je hebt bezocht en/of bekeken, alsmede het materiaal dat je doorstuurt of downloadt van de Website. Deze technische informatie wordt gebruikt voor het beheer van de Website en om de Website en dienstverlening van AGO te optimaliseren. Daarnaast kunnen deze gegevens worden gebruikt voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden. De opgeslagen technische gegevens kunnen aan derden worden doorgegeven en kunnen permanent worden opgeslagen voor toekomstig gebruik.

## **14. Geautomatiseerde individuele besluitvorming, waaronder profilering**

AGO zal jouw gegevens niet gebruiken om besluiten te maken die uitsluitend gebaseerd zijn op geautomatiseerde verwerking.

Profilering is elke vorm van geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, waarbij aan de hand van persoonsgegevens bepaalde persoonlijke aspecten van een natuurlijke persoon worden geëvalueerd om voorspellingen te kunnen maken.

Profilering kan door AGO Jobs & HR enkel aangewend worden ter ondersteuning van het rekruterings- en selectieproces en/of voor direct marketing.

Met betrekking tot profilering kan je je beroepen op je recht tot bezwaar en het recht op geïnformeerd te worden.