

# PRIVACYBELEID HVA JOBSERVICE

## 1. Introductie

### 1.1. Privacybeleid

In de dagelijkse praktijk van **HvA JobService**, gevestigd aan de Sarphatistraat 131b Amsterdam worden tal van persoonsgegevens verwerkt. HvA JobService is verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens zoals weergegeven in dit privacybeleid. HvA JobService acht het in dat verband van belang dat de privacy gewaarborgd blijft. Iedereen die werkzaam en/of betrokken is bij en/of voor HvA JobService, speelt een belangrijke rol bij het waarborgen van privacy. HvA JobService wenst met dit privacybeleid bij te dragen aan de bewustwording van privacy, geeft met dit beleid een duidelijke richting aan hoe met persoonsgegevens om te gaan binnen de organisatie en laat zien dat zij de privacy waarborgt, beschermt en handhaaft.

### 1.2. Toepassingsbereik privacybeleid

Dit privacybeleid is van toepassing op:

- de gehele organisatie van HvA JobService en alle daarin voorkomende (werk)processen en (persoons)gegevensverzamelingen;
- de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens;
- de verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om in een bestand te worden opgenomen.

#### **Toelichting**

Dit privacybeleid heeft betrekking op de gegevensverwerking van natuurlijke personen door HvA JobService. Dit beleid geldt om die reden dan ook niet voor de verwerking van gegevens van of over rechtspersonen.

Dit privacybeleid is van toepassing op de volgende personen:

#### **Medewerkers van HvA JobService**

- *Medewerkers*: personen die werkzaamheden verrichten voor HvA JobService, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst.
- *Voormalig medewerkers*: personen die werkzaamheden hebben verricht HvA JobService, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst.
- *Sollicitanten*: personen die potentieel werkzaamheden gaan verrichten voor HvA JobService, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst.

### 1.3. Doelstelling privacybeleid

HvA JobService verwerkt als werkgever zijnde, persoonsgegevens van haar werknemers. HvA JobService wenst in het kader van haar informatieplicht haar medewerkers op de hoogte brengen van de manier waarop deze gegevens worden verwerkt. Met inachtneming van het voorgaande heeft dit privacybeleid tot doel:

- De kennis en bewustwording (*awareness*) rondom privacy te vergroten.
- De naleving van de Algemene Verordening Gegevensverwerking (“**AVG**”), de Uitvoeringswet (“**UAVG**”) alsmede andere privacy gerelateerde wet- en/of regelgeving te bewerkstelligen.
- Het misbruik van persoonsgegevens tegen te gaan.
- Het misbruik van onjuiste verwerkingen van persoonsgegevens tegen te gaan.
- De privacyrechten van de betrokkene (de personen zoals genoemd onder hoofdstuk 1.2 van dit privacybeleid) te waarborgen.

Het is de verantwoordelijkheid van iedereen die werkzaam bij/voor of verbonden is aan HvA JobService om het privacybeleid te kennen, te begrijpen en na te leven. Het niet naleven van dit privacybeleid kan resulteren in significante risico’s voor HvA JobService, waaronder boetes die hoog kunnen oplopen. Het niet naleven van dit privacybeleid door de bij/voor HvA JobService werkzame personen kan leiden tot vergaande disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van de (arbeids)overeenkomst.

### 1.4. Aanvullend privacybeleid

In de hierna volgende documenten c.q. regelingen zijn regels opgenomen die aanvullend zijn op dit privacybeleid en waarin de manier waarop persoonsgegevens verwerkt worden per specifiek onderdeel, verder wordt toegelicht:

1. Gebruikersreglement datalekken
2. Verwerkingsregister HvA JobService
3. (Sub)Verwerkersovereenkomsten met verwerkers

## 2. Definities en uitgangspunten

### 2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk zullen enkele privacy gerelateerde begrippen van de Algemene Verordening Gegevensverwerking nader worden uitgewerkt zodat eenieder die werkzaam is bij/voor HvA JobService en/of die verbonden is aan HvA JobService, begrijpt wat in de zin van dit beleid moet worden verstaan onder die begrippen. Voor de definities van privacy gerelateerde begrippen die niet in dit privacybeleid staan uitgeschreven, zoekt HvA JobService aansluiting bij de definities van de Algemene Verordening Gegevensverwerking.

Voor de volledigheid worden deze begrippen hieronder uiteengezet:

## 2.2. Begrippen en definities

In de zin van dit privacybeleid wordt verstaan onder:

*AP*

- a. Autoriteit Persoonsgegevens

*AVG*

- b. Algemene Verordening Gegevensverwerking

*Bestand*

- c. Elk gestructureerd geheel van persoonsgegevens die volgens bepaalde criteria toegankelijk zijn, ongeacht of dit geheel gecentraliseerd of gedecentraliseerd is dan wel op functionele of geografische gronden is verspreid.

*Betrokkene*

- d. De geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.

*Bijzondere persoonsgegevens*

- e. Persoonsgegevens betreffende ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, lidmaatschap van een vakbond, genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, gegevens over gezondheid, gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.

*Gegevensbeschermingseffectbeoordeling*

- f. Een beoordeling van de effecten en risico's van verwerkingsactiviteiten op de bescherming van persoonsgegevens (ook wel Privacy Impact Assessment (PIA) genoemd).

*Inbreuk in verband met persoonsgegevens*

- g. Een inbreuk op de beveiliging die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot vernietiging, verlies, wijziging of ongeoorloofde verstrekking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte gegevens.

*Persoonsgegevens*

- h. Alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.

*Verwerker*

- i. Een natuurlijk persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt.

### *Verwerking*

- j. Een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.

### *Verwerkingsverantwoordelijke*

- k. Een natuurlijk persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.

#### **Toelichting**

HvA JobService zal doorgaans kwalificeren als verwerkingsverantwoordelijke.

Door HvA JobService ingeschakelde derde partijen die ten behoeve van HvA JobService persoonsgegevens verwerken, kwalificeren doorgaans als verwerker.

### 2.3. Algemene beginselen voor verwerking

Bij iedere afzonderlijke verwerking van persoonsgegevens is naleving van de volgende beginselen verplicht:

#### *Rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie*

- a. Persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is.

#### *Doelbinding*

- b. Persoonsgegevens moeten voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld en mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt.

#### *Minimale gegevensverwerking*

- c. Persoonsgegevens moeten toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

#### *Juistheid*

- d. Persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd.

### *Opslagbeperking*

- e. Persoonsgegevens worden bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkene niet langer te identificeren dan voor de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt noodzakelijk is.

### *Integriteit en vertrouwelijkheid*

- f. Persoonsgegevens moeten door het nemen van passende technische of organisatorische maatregelen op een dusdanige manier worden verwerkt dat een passende beveiliging ervan gewaarborgd is, en dat zij onder meer beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging.

#### **Toelichting**

Elke verwerking van persoonsgegevens moet overeenkomstig de in 2.3. uitgeschreven algemene beginselen geschieden. Dit betekent (onder andere) dat:

- het voor de betrokkene duidelijk moet zijn dat hen betreffende persoonsgegevens worden verzameld, gebruikt, geraadpleegd of anderszins worden verwerkt of zullen worden verwerkt.
- de informatie en communicatie in verband met de verwerking van persoonsgegevens eenvoudig toegankelijk en begrijpelijk moet zijn, er moet duidelijke en eenvoudige taal worden gebruikt.
- de betrokkene dient te worden geïnformeerd over de doeleinden van de verwerking.
- de persoonsgegevens alleen mogen worden verwerkt indien het doel van de verwerking niet redelijkerwijs op een andere wijze kan worden verwezenlijkt.
- de persoonsgegevens toereikend en ter zake moeten zijn en beperkt moeten blijven tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt. Dit vereist met name dat ervoor wordt gezorgd dat de opslagperiode van de persoonsgegevens tot een strikt minimum wordt beperkt.
- alle redelijke maatregelen moeten worden genomen om ervoor te zorgen dat onjuiste persoonsgegevens worden gerespecteerd of gewist.
- de persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een manier die een passende beveiliging en vertrouwelijkheid van die gegevens waarborgt, ook ter voorkoming van ongeoorloofde toegang tot of het ongeoorloofde gebruik van persoonsgegevens en de apparatuur die voor de verwerking wordt gebruikt.

Noodzakelijkheid, duidelijkheid en transparantie staan dus centraal bij de verwerking van persoonsgegevens ter verwezenlijking van op een op voorhand gecommuniceerd doel.

## 2.1. Grondslagen voor verwerking

Bij iedere afzonderlijke verwerking van persoonsgegevens moet in aanvulling op de hiervoor in hoofdstuk 2.3. van dit privacybeleid genoemde algemene verwerkingsbeginselen aan ten minste één van de volgende verwerkingsgrondslagen zijn voldaan:

### *Toestemming*

- a. De betrokkene heeft toestemming gegeven voor de verwerking van zijn persoonsgegevens voor een of meer specifieke doeleinden.

### *Uitvoering van een overeenkomst*

- b. De verwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of om op verzoek van de betrokkene voor de sluiting van een overeenkomst maatregelen te nemen.

### *Wettelijke verplichting*

- c. De verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op HvA JobService rust.

### *Vitaal belang*

- d. De verwerking is noodzakelijk om de vitale belangen van de betrokkene of van een ander natuurlijk persoon te beschermen.

### *Algemeen belang*

- e. De verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan HvA JobService is opgedragen.

### *Gerechtvaardigd belang*

- f. De verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van HvA JobService of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene die tot bescherming van persoonsgegevens nopen, zwaarder wegen dan die belangen.

#### **Toelichting**

Naast dat bij iedere verwerking de algemene verwerkingsbeginselen moeten worden nageleefd, moet er ook sprake zijn van tenminste een van de in 2.4. uitgeschreven verwerkingsgrondslagen.

Zolang er niet meer gegevens worden verwerkt dan noodzakelijk, zijn in de praktijk de meeste verwerkingen goed te scharen onder de grondslagen:

- uitvoering van een overeenkomst;

- wettelijke verplichting;
- gerechtvaardigd belang.

Van de zes verwerkingsgrondslagen is toestemming het minst aan te raden. Enkele redenen daarvoor zijn:

- Er worden zware eisen gesteld aan een toestemmingsverklaring. Iedere toestemming waarvan achteraf kan worden gezegd dat deze door de betrokkene niet in vrijheid is gegeven, en/of niet voldoende specifiek is, en/of niet op (juiste) informatie berust, en/of onvoldoende ondubbelzinnig is in de aldus geuite wil, is waarschijnlijk niet geldig.
- Toestemming ziet altijd op een specifieke verwerking. Dat betekent dat voor iedere nieuwe verwerking van persoonsgegevens opnieuw toestemming zal moeten worden gevraagd aan de betrokkene.
- Wie zich beroept op toestemming, moet kunnen bewijzen dat er daadwerkelijk geldig toestemming is gegeven. Dat veronderstelt dat er een administratie van gegeven toestemming wordt opgezet. Die administratie zal op zijn beurt weer goed beveiligd en beheerd moeten worden.
- Gegeven toestemming kan altijd en op ieder moment door de betrokkene worden ingetrokken.

Toestemming vragen is vaak niet nodig, nu de gegevensverwerking veelal onder een andere verwerkingsgrondslag kan vallen, tenzij er meer gegevens worden verwerkt dan noodzakelijk of wanneer er bijzondere persoonsgegevens worden verwerkt (waarover hierna meer).

### 3. Verwerking van persoonsgegevens

#### 3.1. Inleiding

Zoals hiervoor uitgebreid uiteengezet dient HvA JobService, wanneer zij gegevens verwerkt van de betrokkene, tenminste de volgende informatie aan de betrokkene te verstrekken:

- de identiteit en contactgegevens van HvA JobService;
- de contactgegevens van de door HvA JobService aangestelde persoons die verantwoordelijk is voor de privacy gerelateerde onderwerpen binnen de organisatie;
- de doelen waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt (zie hoofdstuk 2.3. van dit privacybeleid);
- de grondslag waarop de verwerking is gebaseerd (zie hoofdstuk 2.4. van dit privacybeleid);
- de eventuele ontvangers of categorieën ontvangers van de gegevens;
- de bewaartermijn, of als dat niet mogelijk is de criteria voor het bepalen van die termijn;
- de rechten van de betrokkene (zoals hiervoor beschreven in hoofdstuk 3.2. van dit privacybeleid).

Verder moet alle andere informatie worden verstrekt die noodzakelijk is om tegenover de betrokkene een behoorlijke en transparante verwerking te waarborgen.

Als de persoonsgegevens voor andere doelen verder zullen worden verwerkt, moet de betrokkene opnieuw geïnformeerd worden over dat nieuwe doel en opnieuw alle hierboven genoemde informatie verstrekken, behalve voor zover de betrokkene al van die informatie op de hoogte is.

### 3.2. Verwerking van persoonsgegevens en doeleinden

HvA JobService verzamelt persoonsgegevens van haar medewerkers in verband met hun tewerkstelling. De verzamelde persoonsgegevens bevatten onder andere:

- **Recruitmentinformatie:** Sollicitatie; cv, curriculum vitae en andere informatie gerelateerd aan werkervaring, opleiding en behaalde diploma's; interviewnotities; en informatie die kan worden bemachtigd bij het uitvoeren van een backgroundscreening.
- **Identiteitsinformatie:** NAW-gegevens, telefoonnummer, persoonlijk emailadres; geboortedatum; contactinformatie van een contactpersoon voor noodgevallen/nabestaandenzijn contactinformatie, nummer van het rijbewijs (waar noodzakelijk voor arbeidsdoeleinden); BSN; kopie identiteitsbewijs.
- **Arbeidsdetails:** Details met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden; loon en overige emolumenten; kopie van het identiteitsbewijs.
- **Financiële informatie:** Loonstroken; belastings- en verzekeringsinformatie; bankrekeningnummer waarop het salaris dient te worden gestort; declaraties;
- **Prestatiegerelateerde informatie:** beoordelings- en functioneringsverslagen; waarschuwingen en details van enige disciplinaire onderzoeken en procedures.
- **Systeem/netwerk gebruiksinformatie:** Gebruikers-ID en paswoorden gebruikt door werknemers om toegang te hebben tot het computer- of telecommunicatienetwerk van HVA JobService; IP-adres of andere gebruikstoestelinformatie van de desktop, laptop of andere devices gebruikt door een medewerker om toegang te krijgen tot een computer- of telecommunicatienetwerk van HVA JobService zelf of via een verbinding op afstand.
- **Informatie over verzekering en andere voordelen (in zoverre toegelaten en in overeenstemming met de wet):** Werknemersverzekeringen, pensioenverzekeringen, levensverzekeringen en andere verzekeringen en vorderingen.

### 3.1. Verwerking van persoonsgegevens aan derden

In het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of om te kunnen voldoen aan een wettelijke verplichting kan het noodzakelijk zijn om persoonsgegevens over te dragen aan derden, met inbegrip van bijzondere persoonlijke gegevens. Hierbij kan worden gedacht aan: de pensioenverzekeraar, belastingdienst, UWV, opdrachtgevers, arbodienst, salaris-



administratie (voor kantoorpersoneel), HvA Ventures Holding, accountants, bewindvoerders, gemeente en deurwaarders.

## 4. Rechten van de betrokkene

### 4.1. Inleiding

Elke betrokkene heeft op grond van de AVG diverse rechten. Wanneer HvA JobService persoonsgegevens verwerkt van de betrokkene zal HvA JobService die rechten respecteren. In relatie tot de hieronder uitgeschreven rechten van de betrokkene heeft HvA JobService er bewust voor gekozen om ook de daarmee verband houdende bepalingen van de AVG te vermelden zodat de betrokkene waar gewenst die bepalingen er op kan naslaan.

### 4.2. Rechten

Een betrokkene heeft de volgende rechten:

*Het recht om toestemming in te trekken (artikel 7 lid 3 AVG)*

a. De betrokkene heeft het recht om gegeven toestemming in te trekken.

*Het recht op informatie en toegang (artikel 12, 13 en 14 AVG)*

b. De betrokkene moet op de hoogte worden gesteld van het feit dat verwerking van zijn/haar persoonsgegevens plaatsvindt of zal plaatsvinden en wat de doeleinden hiervan zijn.

Onder andere de volgende informatie dient te worden verstrekt aan de betrokkene:

- informatie over het verwerkingsdoel;
- informatie over de categorieën persoonsgegevens;
- informatie over de verwerkingsperiode;
- informatie over de rechten van de betrokkene;
- informatie over de juridische grondslag voor de verwerking.

Verandert het doel van de verwerking, dan moet ook daarover informatie worden verstrekt.

*Het recht op inzage (artikel 15 AVG)*

c. De betrokkene heeft het recht om de persoonsgegevens die HvA JobService over hem/haar heeft verzameld in te zien.

*Het recht op rectificatie (artikel 16 AVG) (zie ook artikel 19 AVG)*

d. De betrokkene heeft recht op rectificatie van hem/haar betreffende onjuiste persoonsgegevens dan wel het recht een aanvullende verklaring te verstrekken wanneer de verwerking plaatsvindt op basis van onvolledige gegevens.

*Het recht op gegevenswissing/vergetelheid (artikel 17 AVG) (zie ook artikel 19 AVG)*

- e. HvA JobService is verplicht persoonsgegevens van de betrokkene zonder onredelijke vertraging te wissen indien (onder andere):
- de persoonsgegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of anderszins verwerkt;
  - de betrokkene zijn/haar toestemming intrekt en er geen andere rechtsgrond voor de verwerking bestaat;
  - de betrokkene bezwaar maakt tegen de verwerking;
  - de persoonsgegevens onrechtmatig verwerkt zijn.

*Het recht op beperking van de verwerking (artikel 18 AVG) (zie ook artikel 19 AVG)*

- f. Het recht op beperking houdt in dat persoonsgegevens (tijdelijk) niet verwerkt mogen worden en niet gewijzigd mogen worden omdat:
- een betrokkene de juistheid van de persoonsgegevens betwist;
  - een betrokkene zich verzet tegen de verwerking van zijn/haar persoonsgegevens omdat de verwerking onrechtmatig is en betrokkene in plaats van wassing verzoekt om beperking van het gebruik van zijn persoonsgegevens;
  - HvA JobService de persoonsgegevens niet meer nodig heeft voor de verwerkingsdoeleinden, maar de betrokkene deze gegevens nog wel nodig heeft voor de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering;
  - een betrokkene bezwaar heeft gemaakt tegen de verwerking en in afwachting van het antwoord op de vraag of de gerechtvaardigde gronden van de HvA JobService zwaarder wegen dan die van de betrokkene.

*Het recht op overdraagbaarheid / dataportibiliteit (artikel 20 AVG)*

- g. Dit recht houdt in dat een betrokkene de gegevens van een verwerkingsverantwoordelijke moet kunnen verkrijgen in gestructureerde, gangbare en machineleesbare vorm en het recht heeft deze gegevens aan een andere verwerkingsverantwoordelijke dan HvA JobService over te dragen of rechtstreeks te laten overdragen, zonder daarbij te worden gehinderd tenzij dit afbreuk doet aan rechten en vrijheden van anderen. Een betrokkene heeft recht op overdraagbaarheid voor zover het gaat om door hem zelf verstrekte gegevens.

*h. Het recht op bezwaar (artikel 21 AVG)*

Een betrokkene kan vanwege redenen die verband houden met zijn specifieke situatie gebruik maken van zijn/haar recht op bezwaar tegen de verwerking van hem/haar betreffende persoonsgegevens.

*i. Het recht om niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde individuele besluitvorming (artikel 22 AVG)*

- Bij dit recht kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de verwerking van sollicitaties via internet zonder menselijke tussenkomst.

*j. Het recht om een klacht in te dienen bij de AP (artikel 77 AVG)*

Een betrokkene heeft het recht een klacht in te dienen bij de AP indien de betrokkene van mening is dat de verwerking van hem/haar betreffende persoonsgegevens inbreuk maakt op de AVG.

#### 4.3. Verzoek betrokkene

Om gebruik te maken van zijn/haar rechten dient de betrokkene een verzoek in te dienen. Dit verzoek kan zowel schriftelijk als via de e-mail ingediend worden. HvA JobService streeft ernaar om binnen 5 werkdagen vanaf de ontvangst van het verzoek, te beoordelen of het verzoek gerechtvaardigd is. Binnen 10 werkdagen zal HvA JobService laten weten wat er met het verzoek gaat gebeuren. Als het verzoek niet wordt opgevolgd is er de mogelijkheid om bezwaar te maken bij de DPA van HvA JobService of een klacht in te dienen bij de AP (zie hiervoor 4.2. onder i.).

## 5. Verplichtingen HvA JobService

### 5.1. Inleiding

HvA JobService realiseert zich dat de AVG de nodige verantwoordelijkheid en verplichtingen bij haar neerlegt om aan te tonen dat HvA JobService voldoet aan de door de AVG voorgeschreven privacyregels (verantwoordingsplicht). Deze verantwoordingsplicht houdt in dat HvA JobService onder andere kan aantonen dat de door haar geïnitieerde en gerealiseerde verwerkingen aan de regels van de AVG voldoen.

Op grond van de AVG rusten op HVA JobService de volgende verplichtingen:

- het bijhouden van een register van verwerkingsactiviteiten;
- het voorafgaand aan risicovolle verwerkingsactiviteiten uitvoeren van een gegevensbeschermingseffectbeoordeling;
- het aanstellen van een functionaris voor gegevensbescherming.
- de Autoriteit Persoonsgegevens onder bepaalde omstandigheden voorafgaand aan een nieuwe risicovolle verwerkingsactiviteit te raadplegen.
- bij het inrichten van verwerkingen rekening te houden met het principe van privacy door ontwerp en standaardinstellingen (privacy by design & default).
- passende beveiligingsmaatregel te treffen met het oog op de bescherming van persoonsgegevens;
- in geval van een datalek melding te doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens en onder bepaalde omstandigheden ook bij de betrokkene;
- afspraken te maken met verwerkers;
- medewerking te verlenen aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

In dit hoofdstuk zullen een tweetal op HvA JobService rustende verplichtingen van de AVG nader worden uitgewerkt, namelijk:

- het bijhouden van een register van verwerkingsactiviteiten;
- het voorafgaand aan risicovolle verwerkingsactiviteiten uitvoeren van een gegevensbeschermingseffectbeoordeling;

## 5.2. Register van verwerkingsactiviteiten

HvA JobService is verantwoordelijk voor het aanleggen van een register van alle verwerkingen waarvan HvA JobService de verwerkingsverantwoordelijke is. Elk register bevat een beschrijving van wat er tijdens een verwerking plaatsvindt, en welke gegevens daarvoor worden gebruikt, namelijk:

- de naam en contactgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke en mogelijk, de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijke.
- de doelen van de verwerking.
- een beschrijving van het soort persoonsgegevens en de daarbij horende betrokkenen.
- een beschrijving van de ontvangers van de persoonsgegevens.
- een beschrijving van het delen van persoonsgegevens aan een derde land of internationale organisatie.
- de termijnen waarin de verschillende persoonsgegevens moeten worden gewist.
- een algemene beschrijving van de beveiligingsmaatregelen.

## 5.3. Gegevensbeschermingseffectbeoordeling

Met een gegevensbeschermingseffectbeoordeling worden de effecten en risico's van nieuwe of bestaande verwerkingen beoordeeld op de bescherming van de privacy. HvA JobService voert deze uit wanneer er een geautomatiseerde verwerking, een grootschalige verwerking, of wanneer er een grootschalige monitoring van openbare ruimten plaatsvindt. Dit geldt in het bijzonder bij verwerkingen waarbij nieuwe technologieën worden gebruikt.

### **Toelichting**

De hoofdregel luidt dat wanneer een voorgenomen verwerking van persoonsgegevens gelet op de aard, de omvang, de context en de doeleinden daarvan waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, er een voorafgaande gegevensbeschermingseffectbeoordeling vereist is. Het gebruik van nieuwe technologieën wordt in de AVG aangemerkt als een aanwijzing dat er sprake zou kunnen zijn van een dergelijk hoog risico.

De AVG voorziet in drie voorbeelden van situaties waarin in ieder geval een beoordeling verplicht is:

- een systematische en uitgebreide beoordeling van persoonlijke aspecten van natuurlijke personen, die is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, en waarop besluiten worden gebaseerd waaraan voor de natuurlijke persoon rechtsgevolgen zijn verbonden of die de natuurlijke persoon op vergelijkbare wijze wezenlijk treffen;
- grootschalige verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens als bedoeld in artikel 9, lid 1, of van gegevens met betrekking tot strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten als bedoeld in artikel 10; of
- stelselmatige en grootschalige monitoring van openbaar toegankelijke ruimten.

In het geval van een PIA zal HvA JobService in ieder geval het volgende doen:

- een systematische beschrijving van de beoogde verwerkingen en de verwerkingsdoeleinden, waaronder, in voorkomend geval, de gerechtvaardigde belangen die door de verwerkingsverantwoordelijke worden behartigd;
- een beoordeling van de noodzaak en de evenredigheid van de verwerkingen met betrekking tot de doeleinden;
- een beoordeling van de in lid 1 bedoelde risico's voor de rechten en vrijheden van betrokkenen; en de beoogde maatregelen om de risico's aan te pakken, waaronder waarborgen, veiligheidsmaatregelen en mechanismen om de bescherming van persoonsgegevens te garanderen en om aan te tonen dat aan deze verordening is voldaan, met inachtneming van de rechten en gerechtvaardigde belangen van de betrokkenen en andere personen in kwestie.

#### 5.4. Bewaartermijnen

Persoonsgegevens worden niet langer bewaard dan noodzakelijk is voor het doel van de verwerking. Wanneer gegevens niet langer noodzakelijk zijn, dan worden deze vernietigd of gewist. HvA JobService kan verschillende redenen hebben op grond waarvan het noodzakelijk is om persoonsgegevens (langer) te bewaren, bijvoorbeeld om wettelijke verplichtingen te kunnen naleven.

## 6. Inbreuk in verband met persoonsgegevens (datalek)

### 6.1. Inleiding

Er is sprake van een inbreuk in verband met persoonsgegevens als er sprake is van een inbreuk op de beveiliging die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot vernietiging, verlies, wijziging of ongeoorloofde verstrekking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte persoonsgegevens.

## 6.2. Meldplicht

Indien een inbreuk in verband met persoonsgegevens heeft plaatsgevonden of als er sprake is van enig vermoeden van een inbreuk, dient die (vermoedelijke) inbreuk te worden gemeld bij de contactpersoon binnen de organisatie waar de medewerker is gedetacheerd en bij een vermoeden van een ernstig probleem tevens bij de directeur van HvA JobService.

*Is de gebeurtenis te beschouwen als een inbreuk?*

Dat is het geval indien:

- sprake is van een inbreuk op de beveiliging (er heeft zich een beveiligingsincident voorgedaan);
- bij de inbreuk persoonsgegevens verloren zijn gegaan of redelijkerwijs niet kan worden uitgesloten dat er persoonsgegevens onrechtmatig zijn verwerkt, waaronder moet worden begrepen de aantasting van de persoonsgegevens, onbevoegde kennisneming, wijziging of verstrekking daarvan;
- de inbreuk waarschijnlijk een (hoog) risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen.

### **Toelichting**

In de AVG is het uitgangspunt dat iedere inbreuk in verband met persoonsgegevens moet worden gemeld bij de AP, *'tenzij niet waarschijnlijk is dat deze een risico inhoudt'*.

De inbreuk moet onverwijld worden gemeld bij de AP. HvA JobService mag na het ontdekken van een mogelijk inbreuk weliswaar enige tijd nemen voor nader onderzoek teneinde een onnodige melding te voorkomen, echter snelle melding is vereist. De termijn voor het melden begint te lopen op het moment dat HvA JobService (of een verwerker) op de hoogte raakt van een incident dat mogelijk onder de meldplicht inbreuken valt. Zonder onnodige vertraging, en zo mogelijk niet later dan 72 uur na de ontdekking, moet een melding worden gedaan, tenzij op dat moment inmiddels uit onderzoek is gebleken dat het incident niet onder de meldplicht inbreuken valt.

De inbreuk hoeft niet ook te worden gemeld aan de betrokkene indien één van de volgende situaties zich voordoet:

- er zijn passende technische beschermingsmaatregelen genomen waardoor de persoonsgegevens onbegrijpelijk of ontoegankelijk zijn voor eenieder die geen recht heeft op kennisname van de gegevens, bijvoorbeeld door adequate encryptie (versleuteling) en hashing (het omzetten van gegevens in een unieke code);
- andere technische beschermingsmaatregelen bieden voldoende bescherming om de melding aan de betrokkene achterwege te kunnen laten, bijvoorbeeld door een tijdige en adequate remote wiping (het op afstand wissen van de gegevens die op een apparaat staan) en pseudonimisering (technische maatregelen om te voorkomen dat de

persoonsgegevens worden gekoppeld aan de oorspronkelijke identiteit van de betrokkene);

- het is onwaarschijnlijk dat het inbreuk ongunstige gevolgen heeft voor de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene: als persoonsgegevens van gevoelige aard zijn gelect, moet in ieder geval worden gemeld;
- er zijn andere zwaarwegende redenen om de melding aan de betrokkene achterwege te laten.

In de kennisgeving aan de betrokkene moet in ieder geval worden vermeld:

- de aard van de inbreuk;
- de maatregelen die zijn aanbevolen om de negatieve gevolgen van de inbreuk te beperken.

Er moet een overzicht worden bijgehouden van alle inbreuken die onder de meldplicht vallen, dus inbreuken die aan de AP moeten worden gemeld. Per inbreuk bevat het overzicht in ieder geval de gegevens omtrent de aard van de inbreuk en, indien aan de betrokkene is gemeld, de tekst van de kennisgeving.

## 7. Verwerker

### 7.1. Inleiding

HvA JobService maakt in de praktijk gebruik van verwerkers waarmee in aanvulling op de met hen gesloten onderliggende overeenkomst van opdracht verwerkersovereenkomsten worden gesloten.

### 7.2. Verwerker en verwerkersovereenkomst

In de situatie dat HvA JobService een verwerker inschakelt voor een gegevensverwerking, sluit HvA JobService met deze verwerker een verwerkers overeenkomst. In deze overeenkomst is in ieder geval het volgende geregeld:

- het onderwerp en de duur van de verwerking;
- de aard en het doel van de verwerking;
- het soort persoonsgegevens en de categorieën van betrokkenen;
- de rechten en verplichtingen van HvA JobService.

Verder is in de overeenkomst bepaald dat de verwerker:

- de persoonsgegevens alleen verwerkt onder schriftelijke instructies van HvA JobService;
- waarborgt dat de toegang tot die gegevens beperkt is tot gemachtigde personen (deze personen moeten gebonden zijn aan geheimhouding op grond van een overeenkomst of een wettelijke verplichting);

- minimaal hetzelfde niveau van beveiliging van de persoonsgegevens hanteert als HvA JobService;
- HvA JobService alle mogelijke ondersteuning biedt bij het nakomen van haar verplichtingen met het oog op beantwoording van verzoeken rondom de rechten van betrokkenen
- HvA JobService bijstaat bij het nakomen van haar verplichtingen op het gebied van beveiliging van persoonsgegevens en de inbreuk meldplicht;
- na beëindiging van de overeenkomst tussen HvA JobService en verwerker, de in opdracht van HvA JobService verwerkte persoonsgegevens wist of aan HvA JobService teruggeeft, en bestaande kopieën verwijdert;
- HvA JobService alle informatie ter beschikking stelt die nodig is om aantoonbaar te maken dat de verplichtingen op grond van de AVG rondom het inzetten van een verwerker worden nageleefd.

## 8. Varia

### 8.1. Vragen

Vragen over dit privacybeleid, verzoeken om inzage, correctie of verzoeken om verouderde informatie te laten verwijderen, zo ook meldingen van verlies van persoonsgegevens of enig andere vorm van onrechtmatige verwerking kunt u richten aan de directie van HvA JobService.

### 8.2. Klachtenregeling

HvA JobService doet er alles aan om persoonsgegevens op een rechtmatige wijze te verwerken en weer te geven. Wanneer de digitale beschikbaarstelling van bepaalde informatie en of materiaal inbreuk maakt op enig recht dat de betrokkene toekomt of (privacy)belangen schaadt, dan kan de betrokkene dit onderbouwd aan mr J. van t Hooft, secretaris van HvA Ventures Holding laten weten. Uiterlijk binnen vier weken zal de betrokkene antwoord krijgen op de ingediende klacht. Bij een gegronde klacht zal HvA JobService het materiaal ontoegankelijk maken en/of verwijderen. Mocht een andere aanpak nodig zijn, dan kan HvA JobService samen met de betrokkene kijken naar een andere manier waarop aan de klacht tegemoet kan worden gekomen.

De betrokkene kan de (gemotiveerde) klacht sturen naar mw. J. van der Hooft, secretaris HvA Ventures Holding, Roetersstraat 35, 1018 WB Amsterdam.

De navolgende gegevens zijn minimaal voor een spoedige verwerking van uw klacht relevant:

- de domeinnaam van de applicatie/website waarop de betreffende informatie en of materiaal staat;
- Beschrijving van de informatie en of het materiaal waar het om gaat;



- Reden waarom u bezwaar heeft tegen de informatie en of het materiaal op deze website dan wel applicatie;
- Wat wilt u dat er met dit materiaal gebeurt / wat wilt u met uw klacht bereiken? Bijvoorbeeld dat het materiaal van de website wordt gehaald, naamsvermelding, verbeterd enzovoort;
- Uw contactgegevens
- NAW-gegevens, of uw e-mailadres en desgewenst het telefoonnummer waarop u bereikbaar bent.

### 8.3. Inwerkingtreding, interpretatie en inzage

Dit beleid is vastgesteld door het bestuur van HvA JobService op **1 september 2019** en treedt in werking met ingang van 1 september 2019.

Dit Beleid is te raadplegen via [www.hvajobservice.nl](http://www.hvajobservice.nl).