

Avis de Confidentialité Supplémentaire de Coca-Cola pour l'outil d'analyse de Leadership et de Croissance

La société Coca-Cola, ses filiales et ses affiliés (collectivement, Coca-Cola ou nous) aimeraient partager des informations supplémentaires concernant l'évaluation préliminaire à l'embauche que vous allez passer. Ce qui suit n'est pas un avis de notre politique de confidentialité concernant l'usage des données personnelles supplémentaire ou distinct, mais il complète notre avis concernant notre politique de confidentialité de l'usage des données personnelles pour les candidatures extérieures (pour les candidats en interne, l'avis de notre politique de confidentialité de l'usage des données personnelles des employés) afin de fournir des informations supplémentaires. Vous avez déjà reçu l'avis de notre politique de confidentialité applicable mentionnée précédemment, mais veuillez nous informer si vous souhaitez obtenir une autre copie de celui-ci (pour se faire, veuillez envoyer un message à privacy@coca-cola.com).

Afin d'obtenir de plus amples informations sur la manière dont vos capacités s'alignent sur les comportements que nous recherchons en matière de leadership et de croissance, nous avons demandé à AON de traiter une variété de données personnelles en notre nom. Les données collectées varieront en fonction de si vous êtes un candidat interne avec des données existantes dans le système ou un candidat externe qui soumet des informations pour la première fois.

Le type de données collectées est :

- Informations d'identification (le cas échéant) - prénom, nom, adresse e-mail, identifiant d'employé Coca-Cola (le cas échéant)
- Informations organisationnelles (lorsqu'elles sont pertinentes) - OU actuelle, fonction, localisation géographique, organisation hiérarchique, etc.
- Attributs de personnalité - questions relatives à vos préférences, intérêts, valeurs et autres détails qui peuvent être directement pertinents concernant votre comportement au travail
- Attributs cognitifs - une mesure des compétences de raisonnement logique en situation

Les candidats internes recevront une copie de leur rapport quelques semaines après la fin officielle du processus d'embauche, qu'ils aient été sélectionnés pour le poste ou non. Pendant le processus de candidature, les informations du rapport d'évaluation seront également partagées avec le recruteur, le potentiel future responsable hiérarchique et les membres du panel d'entretien. Cependant, aucun de ces intervenants ne recevra les résultats détaillés du rapport avant leur évaluation de l'entretien. Au lieu de cela, le recruteur partagera les enseignements du rapport lors de la séance de debriefing, après avoir pris connaissance de toutes les évaluations. Aucune décision ne sera prise uniquement sur la base du rapport ; au contraire, le rapport fournira des enseignements supplémentaires pour le recruteur, le future potentiel responsable hiérarchique et le panel d'entretien.

Selon la loi en vigueur, nous traitons et partageons ces données personnelles selon les besoins suivants:

- pour nos intérêts légitimes afin de comprendre votre :
 - aptitude pour le poste auquel vous avez postulé ; et
 - votre développement en tant qu'employé de Coca-Cola (si applicable).
- Ou pour l'exécution d'un contrat ou pour toute procédure préliminaire liée à un contrat dont vous seriez une partie.

Si votre candidature est couronnée de succès ou si vous êtes un salarié actuel chez Coca-Cola, votre rapport sera conservé dans WorkDay et sera accessible par vous, votre manager, certaines parties

prenantes de l'entreprise et par les membres de l'équipe RH responsables de votre évaluation pendant la durée de votre emploi chez Coca-Cola et comme permis par les lois en vigueur, afin que Coca-Cola respecte ses obligations légales. Le rapport sera également utilisé par votre/vos manager(s), des parties prenantes de l'entreprise et des membres de l'équipe RH pour soutenir votre développement pendant une durée pouvant aller jusqu'à trois ans. À la fin de cette période, vous aurez la possibilité de repasser l'évaluation ou de donner votre consentement pour que vos résultats existants soient référencés pour une période prolongée.

Vous pouvez avoir le droit de refuser que vos données personnelles soient conservées dans WorkDay et visibles par votre manager ou autres parties prenantes de l'entreprise en fonction de votre localisation et de la législation en vigueur. Veuillez noter que si vous choisissez de vous désinscrire, l'accès au rapport sera supprimé pour toutes les parties prenantes qui utilisent le rapport pour des discussions concernant les évolutions de carrière, y compris votre/vos manager(s), conseillers RH, certaines parties prenantes de l'entreprise, etc. Cependant, il restera accessible aux gestionnaires du programmes d'évaluation, à certains professionnels de la gestion des données, aux membres de l'équipe de recrutement et à AON. Ceci est nécessaire pour une tenue de dossiers précise, des intégrations technologiques efficaces, et pour s'assurer que les données peuvent être utilisées pour toute autre candidature que vous pourriez poursuivre (jusqu'à trois ans après que vous ayez complétée l'évaluation pour la première fois). Ces documents seront revus et supprimés (selon le cas) sur une base trimestrielle, conformément à notre politique de conservation des données sauf si Coca-Cola a une base légale pour conserver vos données personnelles au-delà de cette revue. Si vous souhaitez vous désinscrire, veuillez contacter HRHelp@coca-cola.com.