

DATENSCHUTZERKLÄRUNG ZUR PERSONALBESCHAFFUNG

I. EINLEITUNG

Die Bank of America Corporation, ihre Konzerngesellschaften, ihre verbundenen Unternehmen und Filialen (gemeinsam die „Bank“) haben diese Datenschutzerklärung zur Personalbeschaffung („Erklärung“) erstellt, um ihre Praktiken bezüglich der Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung und sonstigen Bearbeitung von personenbezogenen Daten zu erläutern, die von bzw. über Einzelpersonen erfasst werden, die Bewerber sind („personenbezogene Daten“). Für die Zwecke dieser Erklärung bedeutet „Bewerber“ jede Einzelperson, die personenbezogene Daten übermittelt oder derentwegen personenbezogene Daten beschafft wurden, um für eine tatsächliche oder potenziell offene Stelle oder ein Karriereereignis in Betracht gezogen zu werden.

II. ERFASSUNG PERSONENBEZOGENER DATEN UND VERWENDUNGSZWECKE

Gute Beschaffungs- und Talentmanagement-Praktiken und die effiziente Ausübung unserer Geschäftstätigkeit machen es für die Bank erforderlich, bestimmte personenbezogene Daten zu erfassen, zu nutzen, zu speichern, zu übermitteln oder anderweitig zu verarbeiten.

A. ERFASSUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Die Bank erfasst personenbezogene Daten, die unmittelbar für ihre Geschäftstätigkeit relevant und zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen erforderlich sind oder deren Erfassung anderweitig gemäß den lokalen Gesetzen zulässig ist. Die personenbezogenen Daten, die die Bank erfasst, nutzt, speichert, übermittelt oder anderweitig verarbeiten kann, können insbesondere, ohne darauf beschränkt zu sein, folgende Kategorien von personenbezogenen Daten beinhalten, außer wenn sie gemäß lokalem Recht eingeschränkt sind:

(1) Persönliche Informationen: Name (einschließlich früherer Namen)*; Kontaktinformationen (Adresse, E-Mail-Adresse und Telefonnummern)*; Geburtsdatum und Geburtsort; Geschlechtsidentität; Aufenthaltsgenehmigung*; Nationalität; Staatsangehörigkeit; nationale Identifikationsnummer, Sozialversicherungsnummer oder eine andere Steueridentifikationsnummer; Ausweisnummer; Rasse und/oder ethnische Herkunft; Informationen bezüglich der physischen und/oder psychischen Gesundheit*

(2) Berufsbezogene Informationen: Stellenbezeichnung und/oder Position und Beschreibung der Verantwortlichkeiten/Aufgaben*; Standort; Betriebszugehörigkeit; Abteilung; Vergütungsinformationen*; Name des Arbeitgebers*; Beschäftigungshistorie*; akademische Laufbahn und Bildungslaufbahn*; berufliche Informationen (Berufsausbildung, Zulassungen und Zertifizierungen; finanzielle oder andere regulatorische Zulassung)* und Sprachkenntnisse*

Die in diesem Abschnitt mit einem Sternchen gekennzeichneten personenbezogenen Daten sind der Bank von den Bewerbern verbindlich bereitzustellen (sofern während des Bewerbungsprozesses nicht anders angegeben). Das Bereitstellen anderer Arten von personenbezogenen Daten und Informationen über sich selbst ist für die Bewerber freiwillig.

B. NUTZUNG UND VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Die Bank kann die oben aufgeführten personenbezogenen Daten während und in Zusammenhang mit dem Beschaffungs- und Talentidentifikationsprozess für folgende Zwecke nutzen, außer wenn es gemäß lokalem Recht eingeschränkt ist:

(1) Erleichterung der Personalbeschaffungsaktivitäten, des Talentmanagements und der Nachfolgeplanung; (2) allgemeine Verwaltung; (3) Human Resources Information Systems („HRIS“) und Anwendungssupport und -entwicklung; (4) Informationstechnologie- und Informationssicherheits-Support; (5) Authentifizierung/Identifizierung von Bewerbern; (6) anfängliche Durchsicht der Bewerbungen, Korrespondenz mit den Bewerbern über tatsächliche oder potenziell offene Stellen oder Karriereereignisse, Durchführung von Interviews, Erwägung der Eignung bei der Auswahl von Kandidaten für Einstellungen und Genehmigung von Angeboten; (7) Einhaltung der geltenden staatlichen Berichterstattungsvorschriften und anderen lokalen Rechtsvorschriften (einschließlich der Anforderungen des US Sarbanes-Oxley Act oder anderer geltender interner Kontrollbestimmungen in solchen Bereichen wie Einwanderungs-, steuerliche oder gesetzliche finanzielle Vorschriften) sowie anderen gesetzlichen Verpflichtungen; (8) Verteidigung, Vorbereitung auf, Mitwirkung bei und Reaktion auf potenzielle rechtliche Forderungen, Untersuchungen und regulatorische

Anfragen (alle soweit nach geltendem Recht zulässig); (9) interne Geschäftsprozesse wie beispielsweise Datenanalyse, Überwachung und Prüfung, Audits; und (10) Zwecke im Zusammenhang mit dem oben genannten.

Die Bank nutzt personenbezogene Daten von Bewerbern nicht zu direkten oder indirekten Marketingzwecken, sofern die Bank nicht die ausdrückliche Zustimmung des Bewerbers einholt, so zu verfahren, wobei die Bank dem Bewerber das anschließende Recht einräumt, jederzeit und kostenlos der Nutzung der personenbezogenen Daten zu direkten oder indirekten Marketingzwecken zu widersprechen.

C. SENSIBLE PERSONENBEZOGENE DATEN

Vorbehaltlich lokaler Gesetze kann die Bank bestimmte besondere oder andere wichtige Kategorien von personenbezogenen Daten („sensible personenbezogene Daten“) über Bewerber erfassen und verarbeiten, wenn dies nach lokalem Recht vorgeschrieben ist, wenn es zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Forderungen erforderlich ist, wenn die Bank legitime Gründe zur Verarbeitung derartiger personenbezogener Daten hat, und der Bewerber, gegebenenfalls, seine ausdrückliche Zustimmung erteilt oder derartige Informationen auf andere Weise freiwillig bereitgestellt hat. Die Bank verarbeitet insbesondere Informationen in Bezug auf Geschlechtsidentität, Rasse und/oder ethnische Herkunft zum Zweck der Einhaltung von staatlichen Berichterstattungsvorschriften und anderen gesetzlichen Verpflichtungen (wie etwa das Gleichstellungs-Monitoring) und der Nachverfolgung von Diversität sowie Informationen bezüglich der physischen und/oder psychischen Gesundheit zu dem Zweck, Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz anzusprechen (wie z. B. die angemessene Unterbringung von Bewerbern während der Interviews). Die Bank kann ebenfalls biometrische Daten, wie etwa Fingerabdrücke und Iris-Scans, zu Zwecken der elektronischen Identifizierung, Authentifizierung und Unternehmenssicherheit in gesicherten Räumlichkeiten der Bank erfassen und speichern.

D. PERSONENBEZOGENE DATEN ÜBER ANDERE PERSONEN

Falls ein Bewerber der Bank personenbezogene Daten über andere Personen bereitstellt (z. B. von den Bewerbern als Referenzen aufgeführte Einzelpersonen), ist der Bewerber dafür verantwortlich, solche Personen über ihre Rechte zu informieren und, wenn es unter den geltenden Gesetzen erforderlich ist, ihre ausdrückliche Zustimmung zur Verarbeitung (einschließlich der Übermittlung) dieser personenbezogenen Daten einzuholen, wie in dieser Erklärung erläutert.

E. ERFASSUNGS- UND NUTZUNGSMÖGLICHKEITEN

Während und in Zusammenhang mit dem Beschaffungs- und Talentidentifikationsprozess kann die Bank durch das Ausfüllen und die Übermittlung der Online-Bewerbungsformulare und -profile personenbezogene Daten direkt von den Bewerbern erfassen, ebenso durch Lebensläufe oder Curriculum Vitae, oder durch Interviews oder sonstige Kommunikation (sowohl mündlich als auch schriftlich) mit den Bewerbern. Die Bank kann ebenfalls personenbezogene Daten von anderen Quellen sammeln, unter anderem von spezialisierten externen Anbietern von Personalbeschaffungsdiensten und öffentlich zugänglichen Quellen. Persönliche Informationen werden in dem von den geltenden Gesetzen gestatteten Umfang erfasst, und wie es der tatsächlichen oder potenziell offenen Stelle oder dem Karriereereignis angemessen ist, um die/das sich der Bewerber bewirbt.

Die Erfassung, Nutzung, Verarbeitung, Offenlegung oder internationale Übermittlung personenbezogener Daten kann durch automatisierte oder manuelle Mittel erfolgen, unter anderem als Papiausdruck oder in Dateiform oder durch andere geeignete Technologien.

III. SPEICHERUNG VON DATEN UND ZUGRIFF DURCH PERSONAL DER BANK

Die Bank bewahrt eine automatische Aufzeichnung der personenbezogenen Daten des Bewerbers auf. Die Bank kann ebenfalls Papiausdrucke über die Bewerber aufbewahren. Die Bank bewahrt diese Aufzeichnungen in einer sicheren Umgebung auf. Zusätzlich bewahrt die Bank die personenbezogenen Daten in HRIS und anderen sog. Applicant-Tracking-Systemen auf.

Der Zugriff auf die personenbezogenen Daten ist auf diejenigen Personen beschränkt, die den Zugriff zum Zweck ihrer Rolle benötigen oder wenn es gesetzlich vorgeschrieben ist. Zu diesem Personenkreis gehören die Mitarbeiter der Personalabteilung, die in den Personalbeschaffungsprozess eingebundenen Manager und autorisierte Vertreter der internen Kontrollstellen der Bank, wie Compliance, Unternehmenssicherheit, Rechnungsprüfung und Recht. Anderen Managern der Bank kann, streng nach dem Grundsatz „Kenntnis nur,

wenn nötig“, Zugriff gewährt werden, wenn der Bewerber für eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit in Betracht gezogen wird. Alle Bankmitarbeiter, einschließlich der Manager, sind an die Bestimmungen dieser Erklärung gebunden.

IV. OFFENLEGUNG UND INTERNATIONALE ÜBERMITTLUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

Die Bank kann bestimmten Drittparteien gemäß geltendem Recht relevante personenbezogene Daten in Zusammenhang mit der Bereitstellung folgender Dienstleistungen für die Bank offenlegen: Personalverwaltung und -unterstützung, Dienstleistungen im Bereich Personalbeschaffung und Talentmanagement sowie Schulungsleistungen. Außerdem kann die Bank im Bedarfsfall und gemäß geltendem Recht ihren Wirtschaftsprüfern und anderen externen professionellen Beratern sowie anderen Parteien, die der Bank Produkte oder Dienstleistungen bereitstellen, wie beispielsweise IT-Systemanbietern und Beratungsfirmen, personenbezogene Daten offenlegen.

Wird die Verarbeitung von personenbezogenen Daten an einen der oben genannten Auftragsdatenverarbeiter übertragen, erteilt die Bank diesem einen entsprechenden schriftlichen Auftrag. Bei der Wahl des Auftragsdatenverarbeiters wird die Bank darauf achten, dass dieser angemessene technische und organisatorische Maßnahmen trifft, um eine sichere Verarbeitung zu gewährleisten, und sicherstellen, dass er im Auftrag der Bank und nach deren Anweisungen handelt. Zudem wird die Bank ihren Auftragsdatenverarbeitern schriftlich sachdienliche Datenschutz- und Informationssicherheitsauflagen erteilen.

A. INTERNATIONALE ÜBERMITTLUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

Angesichts des globalen Charakters der Bankaktivitäten kann die Bank (nach Maßgabe des geltenden Rechts) personenbezogene Daten an andere mit Bank of America verbundene Unternehmen oder Betriebe übermitteln, die ihren Sitz in den USA oder anderen Gerichtsbarkeiten haben, deren Datenschutzgesetze möglicherweise kein gleichwertiges Maß an Schutz wie die Gesetze in der Gerichtsbarkeit des Heimatlands des Bewerbers gewährleisten. Eine Liste der verbundenen Unternehmen, die zur Bank of America Corporation-Gruppe gehören, ist auf Anfrage erhältlich. Solche personenbezogenen Daten können für alle in Abschnitt II.B oben aufgeführten Zwecke übermittelt werden, wenn es erforderlich bzw. angemessen ist.

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Drittparteien kann die Bank personenbezogene Daten an bestimmte Datenverarbeiter im Bereich des globalen Personalwesens offenlegen und übermitteln, die ihren Sitz in den USA und anderen Verarbeitungsstandorten haben, deren Datenschutzgesetze möglicherweise kein gleichwertiges Maß an Schutz wie die Gesetze in der Gerichtsbarkeit des Heimatlands des Bewerbers gewährleisten.

Wie oben erläutert, wird die Bank Maßnahmen ergreifen (und solche Schritte schriftlich festhalten), um sicherzustellen, dass derartige Drittparteien im Hinblick auf die technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen zur diesbezüglichen Verarbeitung hinreichende Garantien bereitstellen, und um sicherzustellen, dass diese Parteien im Namen der Bank und gemäß den Anweisungen der Bank handeln. Zusätzlich wird die Bank diesen Parteien schriftlich angemessene Datenschutz- und Informationssicherheitsanforderungen auferlegen.

Von Zeit zu Zeit muss die Bank personenbezogene Daten möglicherweise anderen Parteien offenlegen, wie beispielsweise Justiz- und Regulierungsbehörden, die ihren Sitz in den USA und anderen Verarbeitungsstandorten haben, deren Datenschutzgesetze möglicherweise kein gleichwertiges Maß an Schutz wie die Gesetze in der Gerichtsbarkeit des Heimatlands des Bewerbers gewährleisten.

B. INTERNATIONALE ÜBERMITTLUNG VON SENSIBLEN PERSONENBEZOGENEN DATEN

Im Zuge der oben beschriebenen Übermittlung von personenbezogenen Daten, und soweit gesetzlich zulässig, kann die Bank bestimmte sensible personenbezogene Daten in die USA oder andere Gerichtsbarkeiten außerhalb der Gerichtsbarkeit des Heimatlands des Bewerbers übermitteln, deren Datenschutzgesetze möglicherweise kein gleichwertiges Maß an Schutz wie die Gesetze in der Gerichtsbarkeit des Heimatlands des Bewerbers gewährleisten.

C. ZUSÄTZLICHE OFFENLEGUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Soweit gesetzlich zulässig, können personenbezogene Daten ebenfalls in Zusammenhang mit einer Unternehmensrestrukturierung, dem Verkauf oder der Übertragung von Vermögenswerten, der Fusion,

Veräußerung oder sonstigen Änderungen des Finanzstatus der Bank oder ihrer Tochtergesellschaften oder verbundenen Unternehmen offengelegt werden. Personenbezogene Daten können ebenfalls herausgegeben werden, um lebenswichtige Interessen der Bewerber bzw. berechnigte Interessen der Bank zu wahren (sofern hierdurch nicht die Rechte und Freiheiten bzw. die Interessen der Bewerber beeinträchtigt werden) oder im Ermessen der Bank, um geltenden Gesetzen, gesetzlichen oder regulatorischen Verpflichtungen sowie regulatorischen Anfragen oder Anforderungen zu entsprechen.

V. SICHERHEIT

Die Bank trifft angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, um personenbezogene Daten vor unbefugter oder rechtswidriger Verarbeitung und/oder vor unabsichtlichem Verlust, Abänderungen, Offenlegung oder Zugriff bzw. vor unabsichtlicher oder rechtswidriger Zerstörung bzw. Schädigung zu schützen. In ähnlicher Weise, wenn die Bank personenbezogene Daten an nicht verbundene Unternehmen und andere Drittparteien übermittelt, die der Bank Dienstleistungen bereitstellen, muss sie sicherstellen, dass beim Empfänger geeignete technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen vorhanden sind, um die Vertraulichkeit und Sicherheit der ihnen offengelegten personenbezogenen Daten zu schützen.

VI. KORREKTHEIT DER PERSONENBEZOGENEN DATEN UND ZUGRIFF AUF DERARTIGE DATEN

Die Bewerber versichern, dass die von ihnen im Bewerbungsformular und den Begleitdokumenten bereitgestellten Informationen nach ihrem besten Wissen der Wahrheit entsprechen. Jeder Bewerber ist sich darüber im Klaren, dass er im Fall einer erfolgreichen Bewerbung mit Disziplinarmaßnahmen und einer möglichen Entlassung rechnen muss, falls die im Bewerbungsformular und den Begleitdokumenten enthaltenen Angaben sich als unwahr herausstellen sollten.

Die Bewerber sind berechnigt, auf die über sie gespeicherten personenbezogenen Daten zuzugreifen (mit Ausnahme der Dokumente, die dem Anwaltsprivileg unterliegen, die personenbezogene Daten über andere nicht verbundene Bewerber enthalten oder ansonsten keinen Zugriffsrechten unterliegen). Außerdem haben die Bewerber in dem von den geltenden Gesetzen vorgeschriebenen Umfang das Recht auf Berichtigung oder Löschung unrichtiger Daten für rechtmäßige Zwecke (ohne Kosten für den Bewerber und zu jeder Zeit).

Bewerber, die Informationen über oder eine Kopie der über sie gespeicherten personenbezogenen Daten erhalten möchten, sollten ein Mitglied der Global Talent Acquisition group unter Verwendung der in Abschnitt VIII unten genannten Kontaktinformationen ansprechen.

Die Bank speichert personenbezogene Daten so lange wie nach geltendem Recht erforderlich oder so lange wie dies für den Zweck, für den die Daten erhoben wurden, erforderlich ist. Die Bank löscht personenbezogene Daten, sobald diese nicht länger benötigt werden, in jedem Fall aber nach Ablauf der gesetzlichen Speicherfristen.

VII. SONSTIGE RECHTE UND FOLGEN

Um gute Beschaffungs- und Talentmanagement-Praktiken und eine effektive Ausübung der Geschäfte der Bank sicherzustellen, ist es für die Bank zwingend notwendig, die in Abschnitt II mit einem Sternchen gekennzeichneten personenbezogenen Daten zu erfassen, zu nutzen, zu speichern, zu übermitteln und anderweitig zu verarbeiten (sofern während des Bewerbungsprozesses nicht anders angegeben). Das Bereitstellen anderer Arten von personenbezogenen Daten und Informationen über sich selbst ist für die Bewerber freiwillig.

In dem nach den geltenden Gesetzen bereitstehenden Umfang haben die Bewerber das Recht, der Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung oder sonstigen Verarbeitung von personenbezogenen Daten, wie in dieser Erklärung beschrieben, zu widersprechen, das Recht, ihre Zustimmung zur Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung oder sonstigen Verarbeitung, wie in dieser Erklärung beschrieben, zu widerrufen, oder deren Einstellung zu beantragen, und die Löschung derartiger personenbezogener Daten zu beauftragen. Allerdings können sich Widersprüche gegen die Erfassung, Speicherung, Übermittlung oder sonstige Verarbeitung von personenbezogenen Daten, der Widerruf der Zustimmung, Anträge auf Einstellung und Löschaufträge auf die Fähigkeit der Bank, einen Bewerber für eine tatsächliche oder potenziell offene Stelle oder ein Karriereereignis in Betracht zu ziehen und eine damit verbundene Bewerbung zu bearbeiten, soweit beeinträchtigen, dass die in dieser Erklärung erläuterten Zwecke nicht erreicht werden können.

Bewerber, die der Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung oder sonstigen Verarbeitung von personenbezogenen Daten, wie in dieser Erklärung beschrieben, widersprechen, die Zustimmung widerrufen, die Einstellung beantragen oder die Löschung in Auftrag geben möchten, sollten ein Mitglied der Global Talent Acquisition group unter Verwendung der in Abschnitt VIII unten genannten Kontaktinformationen ansprechen.

Unter bestimmten Umständen kann die Bank gemäß geltendem Recht von oben genannten Anforderungen oder Rechten ausgenommen bzw. dazu berechtigt sein, derartige Anforderungen oder Rechte zu verweigern. Zur Bearbeitung der Anforderungen oder Rechte können gegebenenfalls bestimmte zusätzliche Bedingungen und Konditionen gelten, wie etwa das Erfordernis, dass alle Kommunikationen schriftlich erfolgen müssen oder Identitätsnachweise angefordert werden.

VIII. FRAGEN

Sollten Bewerber Fragen, Bedenken oder Beschwerden zu dieser Erklärung haben, sollten sie ein Mitglied der Global Talent Acquisition group über internationalstaffingoperations@bankofamerica.com ansprechen.

Die Bank wird alle Anstrengungen unternehmen, alle Fragen, Bedenken oder Beschwerden unverzüglich und in Übereinstimmung mit dem Gesetz zu lösen.

HINWEIS: Übermitteln Sie in Ihrem CV, Lebenslauf oder Anschreiben keine Japan My Number (individuelle Personenummer Japans), Korea Resident Registration Number (Einwohnerregistrierungsnummer Koreas) oder andere eindeutige Identifizierungsinformationen.