

EMEA

EMEA Entities

Belgium	Italy	Spain
France	Luxembourg	Sweden
Germany	Netherlands	Switzerland
Ireland	South Africa	United Kingdom
Israel		

EMEA RECRUITMENT DATA PROTECTION NOTICE

Effective: 26 February 2024

I. INTRODUCTION

One or more of the entities set out in [Appendix B](#) (being the legal entity/ies to which the applicant is applying) (the “Company”) has prepared this Recruitment Data Protection Notice (“Notice”) to outline their practices regarding the collection, use, storage, transfer (including internationally) and other processing of individually identifiable information collected from or about Applicants (“Personal Data”). For the purpose of this notice, “Applicant” refers to any individual who submits Personal Data, or about whom Personal Data has been acquired, in order to be considered for an actual or potential job vacancy, or who attends or applies to attend a career event.

In the event this Notice is provided to an Applicant in a language other than English, any discrepancy, conflict, or inconsistency between the two language versions shall be resolved in favour of the English version, subject to applicable law.

II. PERSONAL DATA COLLECTION AND PURPOSES OF USE

Good recruitment and talent management practices, and the effective running of our business require the Company to collect, use, store, transfer and otherwise process certain Personal Data.

The Company collects Personal Data that is directly relevant to its business, required to meet its legal obligations, or otherwise permissible to collect under applicable law. Listed in [Appendix A](#) of this Notice are the categories of Personal Data that we collect and the purposes for which we use the data that we collect, except where restricted by applicable law. We receive Personal Data from you and from other sources, such as references, background check providers, and public sources. Certain data listed in this Notice may require additional consent which will be obtained prior to the Company collecting the data.

We collect and process Personal Data about you depending on the circumstances: (i) because we are required or permitted to do so by applicable law, (ii) because such information is necessary for the performance of your future contract of employment if successful at recruitment stage, or in order to take steps at your request prior to entering into that contract, (iii) because such information is of particular importance to us and we have a specific legitimate interest under applicable law to process it, (iv) where public interest requires it, (v) where the Personal Data is necessary for the establishment, exercise or defence of legal claims, (vi) where necessary to protect the vital interests of you or another person, or (vii) where necessary, we obtain consent of applicants for collection and processing of Personal Data.

If you do not provide certain categories of Personal Data, the Company may not be able to accomplish some of the purposes outlined in this Notice and the issue may need to be escalated to Human Resources.

You are responsible for the content of the information you provide to us, and you must ensure it is legal, honest, truthful, accurate and not misleading in any way. You must ensure that the information provided by you does not

contain material that is obscene, blasphemous, defamatory, infringing on any rights of any third party, or otherwise legally actionable by such third party. You understand that, in the event that your application is successful, you may be subject to disciplinary action and possible dismissal if the statements contained in the application form and supporting documents prove to be untrue.

The Company processes Personal Data to the extent permitted by applicable law and as appropriate to the context of the collection of such information. Unless otherwise indicated, all Personal Data requested by the Company is mandatory in order for the Company to achieve the purposes listed above. You may refuse to provide it. However, if you do not provide the Personal Data requested, or if you object to, withdraw consent to or request discontinuance of the collection, use, disclosure, transfer and other processing of Personal Data as described in this Screening Notice, the Company may not be able to process or continue your application or contract, to the extent permitted by applicable law.

The Company does not use the Personal Data of any Applicant for direct or indirect marketing purposes, except where the Company obtains the Applicant's explicit consent to do so and provides the Applicant with the subsequent right to object at any time and at no charge to the use of Personal Data for direct or indirect marketing purposes.

SENSITIVE PERSONAL DATA

The Company may collect and process certain special or other significant categories of Personal Data ("Sensitive Personal Data") about Applicants where required, necessary or permitted under applicable law, or where necessary for the establishment, exercise, or defence of legal claims, or, where necessary, the Applicant has provided their explicit (and, where applicable, written or separate) consent. Subject to applicable law, the Company may process information about:

- physical and/or mental health for the purposes of addressing potential workplace health, safety and accommodation issues;
- data related to sexual orientation, race and/or ethnic origin, gender, gender identity and gender expression and physical and/or mental health for purposes of reporting on diversity and inclusion statistics, complying with government reporting requirements, and/or other legal obligations.

We process Sensitive Personal Data in your jurisdiction if and to the extent permitted or required by applicable law. We will seek to protect such information using strict security measures as further described below such that your sensitive personal information should only be processed in accordance with the applicable laws.

For further information on the purposes of using the above data, please also reference [Appendix A](#).

PERSONAL DATA ABOUT OTHER INDIVIDUALS

If an Applicant provides the Company with Personal Information about other individuals (e.g., individuals listed by Applicants as references), it is that Applicant's responsibility to inform such individuals of their rights (see Section VII "Access, Portability, Rectification and Suppression, Limitation and Restriction of Processing and Accuracy of Personal Data" and Section IX "Other Rights and Consequences") and to obtain their (explicit) consent that their data can be shared with the Company. Should the individual have any questions, or if you are sharing information for an individual who is based in EEA, Switzerland or UK please provide them with a copy of this Notice, noting Section X "Questions" setting out our contact information.

MEANS OF COLLECTION AND USE

During and in connection with the recruitment and talent identification process, and in order to be considered for actual and potential job vacancies, the Company may collect Personal Data directly from Applicants through the completion and submission of online application forms and profiles, through resumes or curricula vitae, or through interviews or other communications (both verbally and in writing) with Applicants. The Company may also collect Personal Data from other sources, including specialist third-party providers of recruitment services, career or

professional social networking sites and publicly available sources. Personal information will be collected to the extent permitted by applicable law and as appropriate for the actual or potential job vacancy or career event for which the Applicant is seeking to be considered.

Collection, use, processing, disclosure, or international transfer, including storage of Personal Data may be by automated or manual means, including by hard-copy or soft-copy documents or other appropriate technology; however, please note that the Company does not use automated decision making on Applicant recruitment processes (See Section VIII “Modalities of the Processing and Data Retention”).

III. COOKIES

Non-essential and essential cookies are collected on some websites and mobile applications that the company uses. Please refer to the following [Cookie Policy](#).

https://business.bofa.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID19_0760/Cookie_Policy.pdf

IV. DATA STORAGE AND ACCESS BY COMPANY PERSONNEL

The Company maintains an automated record of the Personal Data of the Applicant. The Company may also maintain hard-copy records on Applicants. The Company maintains these records in a secure environment including in the Company’s HR Information System and other applicant tracking systems. Personal Data may be stored in the Applicant’s home jurisdiction and/or in other jurisdictions in which the Company has operations.

Where permitted by applicable law, access to Personal Data is restricted to those individuals who need such access for the purposes listed in [Appendix A](#), including but not limited to members of the Human Resources Department and the managers involved in the recruitment process, and to authorised representatives of the Company’s internal control functions such as Compliance, Chief Administrative Office, Information Security, Corporate Security, Audit and Legal. Access may also be granted, on a strict need-to-know basis to others where permitted by applicable law.

V. DISCLOSURE

To the extent permitted by applicable law, and as appropriate to achieve the purposes described in this Notice, Personal Data may be disclosed by the Company as follows:

Given the global nature of the Company’s activities, the Company may transfer your personal data outside the country/providence in which you are based (subject to applicable law and for the purposes described in this Notice) including to the United States or other jurisdictions where data protection laws may not provide an equivalent level of protection to the applicable laws in the Applicant’s home jurisdiction. Any such transfer will be undertaken in accordance with applicable data protection law. A listing of affiliates belonging to the Bank of America Corporation group to whom your personal data may be transferred can be provided upon request using the contact information provided in Section X “Questions” of this Notice.

The Company may disclose, in accordance with applicable law, relevant Personal Data to certain third-parties in connection with the provision of services to the Company. Where the processing of Personal Data is delegated to a third-party data processor, such as those listed in [Appendix A](#), the Company will delegate such processing in writing, will choose a data processor that provides sufficient guarantees with respect to technical and organisational security measures (such as data protection and information security requirements) governing the relevant processing, and will ensure that the processor acts on the Company’s behalf and under the Company’s instructions.

Personal Data also may be disclosed, where permitted by applicable law, in connection with a corporate restructuring, sale, or assignment of assets, merger, divestiture, or other changes of the financial status of the Company or any of its subsidiary or affiliated companies. Personal Data also may be released to protect the legitimate interests of the Company (unless this would prejudice the rights and freedoms or interests of the

Applicant), or in the Company's judgement to comply with applicable legal or regulatory obligations and regulatory inquiries or requests.

VI. SECURITY

The Company maintains appropriate technical and organisational measures designed to protect against unauthorised or unlawful processing of Personal Data and/or against accidental loss, alteration, disclosure, or access, or accidental or unlawful destruction of or damage to Personal Data. This is documented in the Information Security Monitoring Notice.

VII. ACCESS, PORTABILITY, RECTIFICATION AND SUPPRESSION, LIMITATION AND RESTRICTION OF PROCESSING AND ACCURACY OF PERSONAL DATA

Applicants are entitled to access Personal Data held about them where permitted under applicable law (with the exception of any documents that are subject to legal privilege, that provide Personal Data about other unrelated individuals, or that otherwise are not subject to data subject access rights, including pre-employment references which are provided to us or that we provide that are deemed confidential). Any Applicant who wishes to access their Personal Data or (where permitted under applicable law) request portability of their data, should contact a member of the Global Talent Acquisition Department using the contact information set out in Section X "Questions" below.

To the extent required by applicable law, Applicants have the right to have inaccurate data corrected or removed (at no charge to the Applicant and at any time) or to limit or restrict processing of their data.

To assist the Company in maintaining accurate Personal Data, Applicants must ensure they keep their Personal Data up to date on the Company's Global HR system or online recruitment system (as applicable) or by informing the Global Talent Acquisition Department using the contact information set out in Section X "Questions" below, in the event that the Company becomes aware of any inaccuracy in the Personal Data it has recorded, it will correct that inaccuracy at the earliest practical opportunity.

To the extent available under applicable law, Applicants may also have the following rights (including but not limited to):

- to request a copy of Personal Data held by the Company (as part of an access request above) in a structured, commonly used and machine-readable format or request that we transfer this data to another controller;
- to request further information or complain about the Company's practices and processes regarding their Personal Data;
- to object to, withdraw consent, restrict, or request discontinuance of collection, use, disclosure, and other processing of their Personal Data as described in this Notice and to request deletion of such Personal Data by the Company.

For all enquiries, Applicants should contact a member of the Global Talent Acquisition Department using the contact information set out in Section X "Questions" below. Under applicable law, in certain circumstances, the Company may be exempt from or entitled to refuse the above requests or rights. Certain additional terms and conditions may be applicable to process requests or rights, such as requiring communications to be in writing or requiring proof of identity.

VIII. MODALITIES OF THE PROCESSING AND DATA RETENTION

The Company does not use automated decision making on recruitment processes. 'Automated decision-making' is the process of making a decision by automated means without any human involvement. The processing of Personal Data is carried out with the aid of manual and electronic tools.

The Company will maintain your Personal Data for as long as it is required to do so by applicable law(s), or for as long as necessary for the purpose(s) of use and processing in Section II "Personal Data Collection and Purposes of

Use”, whichever is longer (“Initial Retention Period”). With the exception of the countries listed below, if your application is unsuccessful your Personal Data will be retained for an Initial Retention Period of 6 months.

In addition, the Company will, with your consent, retain your Personal Data after the expiry of the Initial Retention Period in its talent management database so that it may contact you with details of suitable positions that arise, and which may be of interest to you. If you do not wish the Company to retain your Personal Data in its talent management database after the expiry of the Initial Retention Period, you may request that your Personal Data be deleted. You may make this request at any time, via the contact details in Section X “Questions”, but your request will not be actioned until the Initial Retention Period has expired. Except for the countries listed below, if your application is unsuccessful, unless you do not consent to your Personal Data being retained by the Company in its talent management database, or you subsequently request that your Personal Data be deleted, your Personal Data will be retained for a total of 2 years after the date of last recorded contact with you.

Any maximum storage term set forth by applicable law will prevail. The Company will delete Personal Data after the applicable retention period.

Country	Period of Retention
Germany	6 months
Ireland	1 year
Netherlands	1 year after the date of rejection
Sweden	2 years after date recruitment process concluded

If your application is successful, your application is retained as part of your personnel record.

IX. OTHER RIGHTS AND CONSEQUENCES

To ensure good recruitment and talent management practices, and the effective running of the Company’s business, it is mandatory for the Company to collect, use, store, transfer and otherwise process the Personal Data in [Appendix A](#) (unless otherwise indicated during the application process). It is voluntary for Applicants to provide other types of Personal Data and information about themselves.

To the extent available under applicable law, Applicants have the right to object to the collection, use, storage, transfer or other processing of Personal Data as described in this Notice, the right to withdraw consent to or request discontinuance of collection, use, storage, transfer or other processing of Personal Data as described in this Notice, and the right to request deletion of such Personal Data. However, objections to the collection, use, storage, transfer or other processing of Personal Data, withdrawals of consent, requests for discontinuance and requests for deletion may affect the Company’s ability to consider an Applicant for an actual or potential job vacancy or career event, and to process a related application for employment to the extent that the purposes set out in this Notice cannot be achieved.

Any Applicant who wishes to object to the collection, use, storage, transfer, or other processing of Personal Data as described in this Notice, to withdraw consent, to request discontinuance or to request deletion should contact a member of the Global Talent Acquisition Department using the contact information set out in Section X “Questions” below.

Under applicable law, in certain circumstances, the Company may be exempt from or entitled to refuse the above requests or rights. Certain additional terms and conditions may be applicable to process requests or rights, such as requiring communications to be in writing or requiring proof of identity.

If you are dissatisfied with the way the Company handles your request, you may have the right to lodge a complaint with the local Data Protection Authority in your country.

X. QUESTIONS

Should any Applicant have any questions, concerns or complaints about this Notice, please contact a member of the Global Talent Acquisition Department via: internationaltalentacquisitionoperations@bofa.com

The Company will make every effort to resolve any questions, concerns, or complaints promptly and in accordance with applicable law.

In certain countries/territories, if you have additional queries about the way in which the Company processes your Personal Data more broadly, you may contact your local Data Protection Officer using the following contact details:

Non-US Region	DPO@bofa.com
Switzerland	Mrs. Nicole Busslinger-Roch Bank of America Europe Designated Activity Company, Dublin, Zurich Branch Stockerhof, Stockerstrasse 23 Zurich, 8002 Switzerland DPO@bofa.com
Germany	Mrs. Stefanie Schmitt Bank of America Europe DAC, Zweigniederlassung Frankfurt am Main Taanusanlage 9-10 60329 Frankfurt am Main datenschutzbamfrankfurt@bofa.com

You may have the right to lodge a complaint with the Data Protection authority for your country.

XI. CHANGES TO THIS NOTICE

The most up-to-date Notice is posted to the Bank of America Careers Website.

XII. JURISDICTION-SPECIFIC CLAUSES

EEA / UK / Switzerland: Given the global nature of the Company's activities, the Company may transfer your Personal Data to countries located outside of the European Economic Area ("EEA"), the UK or Switzerland. With regards to transfers from the EEA, UK or Switzerland to other countries, we have put in place adequate measures, such as standard contractual clauses adopted by the European Commission to protect your information. Where necessary we added the UK SCC addendum (for transfers from UK) and/or additional clauses for Switzerland (for transfers from Switzerland). Applicants in the EEA, UK or Switzerland may obtain a copy of these measures by going to [European Commission – Data protection](#).

Where countries are considered adequate by the EU, UK and Switzerland respectively, we rely on this adequacy decision as a safeguard. Countries that are subject to an adequacy decision can be found on the links below.

For the EEA: [European Commission – Adequacy decisions](#)

For the UK: [Gov.UK – International data transfers: building trust, delivering growth and firing up innovation](#)

For Switzerland: [Federal Data Protection and Information Commissioner \(FDPIC\) - Cross-border transfer of personal data](#)

If we cannot ensure such an adequate level of data protection, your personal information will only be transferred outside the EEA if you have given your prior consent to the transfer or the transfer is necessary for the conclusion or performance of a contract concluded in your own interest between us and another natural or legal person.

Individuals may also file a complaint with a supervisory authority competent for their relevant country or region. A list of data protection authorities in the EEA is available at: [European Commission – National Data Protection Authorities](#). The data protection authority in the UK is the Information Commissioners Office (the ICO) and in Switzerland it's the Federal Data Protection and Information Commissioner (FDPIC).

France: Under French law, in addition to the above, individuals shall have the right to set guidelines regarding the retention, erasure and disclosure of their Personal Data after their death.

Germany: In the event this Notice is provided to an Applicant in a language other than English (German), any discrepancy, conflict or inconsistency between the two language versions shall be resolved in favour of the German version.

The legal basis for the processing of your personal data is Article 88 Paragraph 1 GDPR and § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz), according to which personal data of applicants may be processed for the purposes of the employment relationship, should this be necessary when taking a decision as to whether to enter into an employment relationship or not.

Where necessary, we also process your personal data in order to safeguard our legitimate interests. We only then process your personal data if, following a balancing of our interests in carrying out the processing against any potentially conflicting interests, basic rights and basic freedoms on your part, we come to the conclusion that our interests take priority.

This may be applicable in the following case:

- Defending legal claims which are brought in connection with the application process. In such a case, our legitimate interest is represented by the burden of proof in legal proceedings under the German General Equal Treatment Act (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

As per government taxation reporting purposes, all individuals hired within Germany will be asked their religious beliefs. This data will be treated as sensitive personal data and the standard procedure for this data classification will be applied.

The Company may also collect Personal Data from other sources, including specialist third-party providers of recruitment services, career or professional social networking sites that are dedicated to business interactions (e.g., LinkedIn, Xing).

The Company is not asking or collecting any sensitive personal data for the purpose of the recruitment process. Should you have provided us with data concerning any severe disability that you may have, we will process it to comply with our legal obligation under § 164 of the German Social Code IX (SGB IX). In such a case, the data processing takes place in accordance with Article 88 Paragraph 1 GDPR and § 26 Paragraph 3 Sentence 1 BDSG, as well as § 164 SGB IX.

If your application is successful, your application is retained as part of your personnel record, and we will process such data for the purpose of carrying out the employment relationship in accordance with Article 88 Paragraph 1 GDPR and § 26 Paragraph 1 Sentence 1 BDSG.

Individuals may also file a complaint with a supervisory authority competent for their relevant country or region which in Germany is the Hessian Data Protection Officer, Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden, phone: 0049 611 14080; e-mail: poststelle@datenschutz.hessen.de.

South Africa: The South African Protection of Personal Information Act, 2013 (POPIA) affords protection to the Personal Data of juristic entities and all information linked to a Contractor's company or other juristic entity, including its name, registration number, VAT number, business address, physical address, corporate structure, directors, shareholders, members, composition and business operations irrespective of whether such information is in the public domain or not will constitute Personal Data when processed in South Africa. Under South African law, the Company will be deemed to be the responsible party (i.e., the Data Controller as set out in this Notice) in respect of the processing of Personal Data.

Where Personal Data is transferred by the Company outside of South Africa, the Company will address any applicable requirement to assure an adequate level of data protection before transferring Personal Data by assuring the implementation of binding corporate rules or the execution of appropriate data transfer agreements conforming to the European Union Standard Contractual Clauses. In terms of POPIA, Applicants are entitled to approach the South African courts and can lodge a complaint with South Africa's information regulator in respect of any alleged interference with the protection of their Personal Data. The contact details of South Africa's information regulator are as follows:

Physical address: JD House, 27 Stiemens Street, Braamfontein, Johannesburg, 2001

Postal address: P.O. Box 31533, Braamfontein, Johannesburg, 2017

Email address: complaints.IR@justice.gov.za

Recruitment Data Protection Notice – Declaration of Acknowledgement of the Notice

I have read the “Recruitment Data Protection Notice” dated 26 February 2024. I acknowledge the terms regarding the collection, processing, use, and international transfer of my Personal Data (and Sensitive Personal Data) by the Company whilst acknowledging that data protection laws in other jurisdictions to which my Personal Data (and Sensitive Personal Data) is being transferred to may not provide the equivalent level of protection to the laws of my home jurisdiction during and in connection with the course of my application.

I confirm that, prior to providing any Personal Data of other individuals to the Company (if applicable), I have duly provided them with all information regarding the processing of their Personal Data and their related rights, as described in the Notice, and that I have obtained the explicit (and, where applicable, written or separate) consent of those individuals, where necessary, to the processing of their Personal Data.

By clicking Submit on the Application, you acknowledge this Notice.

Appendix A

“We” or “our” refer to Bank of America Corporation legal entities that are data controllers pursuant to the relevant Data Protection Law; “you” or “yours” refers to the applicant.

The table below contains the purpose for which we may process your personal data, the types of processing activities that may take place and the category of personal information that would be used for such processing, as well as the legal basis for the processing.

Purpose	Examples of Processing Activities	Personal Information Categories	Legal Basis (only applicable for jurisdictions where a legal basis is required)
<p><i>Recruitment selection and talent planning</i></p>	<p><i>Reviewing applicant resume and determining whether applicant meets role requirements and where applicable appropriately talent planning for future opportunities.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Applicant information/contact details: such as name, address, email address, phone number</i> • <i>Internal unique employee identifiers e.g., person number</i> • <i>Confidential unique internal employee identifiers i.e., length of service in current role, most recent performance rating (employee standing e.g., good standing status)</i> • <i>Visa/Citizenship information: Work eligibility status</i> • <i>Previous compensation (does not apply or is necessary for Germany)</i> • <i>Previous employment history</i> • <i>Internal job information: job title and/or position and description of responsibilities/duties, job family, location, band/seniority, department, line and sub-line of business, local Company entity name, cost center information, supervisor/manager/team lead name and contact information, reporting structure, work contact information</i> • <i>Academic and educational record</i> • <i>Language(s)</i> • <i>Professional qualifications and memberships/licenses e.g., licenses, certifications and financial regulatory registration</i> • <i>Skills and qualifications: areas of expertise, general management experience, leadership behavior</i> • <i>Video/voice recording</i> 	<p><i>Where applicable, Compliance with a Legal Obligation, Legitimate Interest, otherwise Consent</i></p>

Purpose	Examples of Processing Activities	Personal Information Categories	Legal Basis (only applicable for jurisdictions where a legal basis is required)
<i>Interviews, assessments, testing or virtual or in person events</i>	<i>Facilitating in person or online interviews, assessments, testing or arranging events.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Contact details</i> • <i>Car registration</i> • <i>CCTV</i> • <i>Information as to medical conditions, special educations needs or disability meaning that special adjustments or assistance is needed</i> • <i>Dietary requirements of individuals attending an event</i> • <i>Photo/video/voice recording</i> 	<i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i>
<i>Promotional activities</i>	<i>Activities including but not limited to inclusion in internal and external internet and intranet sites, marketing materials and event management materials.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Photo/video</i> • <i>Applicant name</i> 	<i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i>
<i>Job offering</i>	<i>Constructing job offer to ensure appropriate components and details capture.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Contact details</i> • <i>Previous compensation history: base salary, incentive payment(s), stock options and allowances</i> • <i>Visa/Citizenship information: Work eligibility status, nationality</i> • <i>Details and evidence of restrictions arising from current employment e.g., restrictive covenants/non-solicitation/non-compete</i> • <i>Previous employment history/information</i> • <i>Academic and educational record</i> • <i>Professional qualifications and memberships/licenses</i> • <i>Outside Business Activities: Details of outside business activities and directorships (where relevant for employment-related purposes)</i> • <i>Information about relatives/close personal relationships currently employed by the Company i.e., relatives full name</i> 	<i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i>

Purpose	Examples of Processing Activities	Personal Information Categories	Legal Basis (only applicable for jurisdictions where a legal basis is required)
<i>Diversity and Inclusion (for applicable countries only, does not apply or is required for Germany)</i>	<i>Reporting and data analytics, relating to diversity and inclusion. Use of Diversity and Inclusion Data outside of legitimate HR purposes is aggregated. Complying with government reporting requirements, and/or other legal obligations.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Gender, gender identity, gender expression, socio-economic background (UK only), ethnicity, veteran status, disability status, citizenship, nationality, sexual orientation</i> 	<i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i>
<i>Expense reimbursement</i>	<i>Reimbursement of costs incurred for recruitment process where applicable (e.g., Applicant travel costs). (In line with country legal requirements if asked for by applicant in Germany).</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Contact details</i> <i>Financial account information i.e., bank account details</i> <i>Expense statements/information: travel documentation to evidence costs incurred</i> 	<i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i>
<i>Employment offer acceptance</i>	<i>If applicable formal acceptance of the offer/employment as detailed.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Signatures: including digital images, written/electronic and physical copies</i> <i>If evidence is provided in person at our premises: CCTV, photograph, car registration</i> 	<i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i>
<i>Right to work/global mobility</i>	<i>Details/documentation to determine work eligibility, establishing work authorisation and demonstration of the right to work in the country of hire/employment/appointment in accordance with legal requirements i.e., processing visa requests where necessary. And where applicable for the provision of services to employees or candidates in relation to mobility formalities or expense reimbursement claims where applicable.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Personal contact information: such as name, address, email address, phone number</i> <i>Internal unique employee identifiers e.g., person number</i> <i>Visa/Citizenship information: work eligibility status, nationality/citizenship; date of birth, gender, passport details/copy, immigration/visa status and details, residency entitlement or information provided about spouse/partner and/or dependents</i> <i>Internal job information</i> <i>Compensation information</i> <i>Financial account information i.e., bank account details</i> 	<i>Where applicable, Legal Obligation, otherwise Consent</i>

Purpose	Examples of Processing Activities	Personal Information Categories	Legal Basis (only applicable for jurisdictions where a legal basis is required)
		<ul style="list-style-type: none"> • Tax information: social security number or other national tax identification numbers • Expense statements/information where applicable evidencing costs incurred 	
<p><i>Payroll/pay, compensation, benefits, occupational health assessment and enterprise onboarding</i></p>	<p><i>Designing and delivering employee compensation, incentives, benefits, occupational health assessments and Enterprise onboarding.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal contact information • Internal job information • Internal unique employee identifiers • Compensation information • Employment information: offer accept dates, hire types (external/internal), and hire dates • Financial Account Information i.e., bank account details • Information you provide about spouse/partner, family, dependents and/or selected individuals i.e., full names and date(s) of birth, emergency contact details, name and age of child/children • Signatures • Tax information: social security number or other national tax identification numbers, tax forms e.g., P60 (UK), IRP5/IT3(a) certificates (South Africa) • Original documentary evidence of any forfeited entitlements • Information as to medical conditions, special educations needs or disability (Medical questionnaire): physical and/or medical health assessment, where required undertake any occupational health assessment for the purpose of addressing workplace health, safety and issues accommodation 	<p><i>Where applicable, Performance of a Contract, otherwise Consent</i></p> <p><i>For sensitive data: Where applicable, preventative or occupational health in the context of employment, otherwise Explicit Consent</i></p>
<p><i>Access and identity log in credentials</i></p>	<p><i>Managing internal technology infrastructure access.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Technical information: username, password, security verification questions and answers 	<p><i>Where applicable, Legitimate Interest, otherwise Consent</i></p>

The categories of unaffiliated third-parties with whom we may share personal information

To the extent permitted by applicable law and as appropriate to achieve the purposes described in this Notice, Personal Data may be disclosed by the Company as outlined in the table below and, where applicable, in accordance with Section XII “Jurisdiction-Specific Clauses” of this Notice.

Categories of Third-Parties and Reasons for Processing	Personal Information Categories	Destination Countries
<p>Service Providers: Companies that provide products and services to the Company in the countries in which the Company operates pertaining to purposes described in this Notice, such as recruitment activities, human resources services, recruitment providers, expense management, relocation services, IT systems suppliers and support, reception and security, catering and logistics services providers, translation services, third-parties assisting with event organising and promotional and marketing activities, trade bodies and associations, payroll, partner banks, pension scheme, benefit providers, medical or health practitioners and other service providers including, where applicable, your employer or company.</p> <p>Note: Where appropriate, the Company will offer and receive reasonable assistance from third-parties (such as service providers) in order to respond to data subject access requests.</p>	<p>Any of the Personal information Categories listed in this Notice may be shared, unless restricted by applicable law, with Service Providers to the extent they provide services that align with the purposes in the table above. The Personal Information categories shared with Service Providers aligns with the services they provide to the Company, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Applicant information/contact details</i> • <i>Visa/Citizenship information</i> • <i>Employment information</i> • <i>Internal job information</i> • <i>Internal unique employee identifiers</i> • <i>Confidential unique internal employee identifiers</i> • <i>Compensation information</i> • <i>Previous compensation</i> • <i>Previous employment history</i> • <i>Academic and educational record</i> • <i>Language(s)</i> • <i>Professional qualifications and memberships/licenses</i> • <i>Photo/video/voice recording</i> • <i>Information as to medical conditions, special educations needs or disability</i> • <i>Previous compensation history</i> • <i>Outside Business Activities</i> • <i>Information about relatives/close personal relationships currently employed by the Company</i> • <i>Information about spouse/partner, family, dependents and/or selected individuals</i> • <i>Financial account information</i> • <i>Expense statements/information</i> • <i>Gender, gender identity, gender expression, socio-economic background (UK only), ethnicity, veteran status, disability status, citizenship, nationality, sexual orientation</i> 	<p>Globally where we have presence - Bank of America Locations</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Technical information: username, password, security verification questions and answers</i> • <i>Signatures</i> • <i>Tax information</i> • <i>Talent planning data</i> 	
<p>Public and Governmental Authorities: Entities that regulate or have jurisdiction over the Company in the countries in which the Company operates, such as regulatory authorities, law enforcement, public bodies, licensing and registration bodies, judicial bodies and third-parties appointed by such authorities.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal contact information</i> • <i>Internal unique employee identifiers</i> • <i>Visa/Citizenship information</i> • <i>Internal job information</i> • <i>Compensation information</i> • <i>Tax information</i> 	
<p>Professional Advisors: Accountants, auditors, lawyers, and other outside professional advisors in all of the countries in which the Company operates.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal contact information</i> • <i>Internal job information</i> • <i>Visa/Citizenship information</i> • <i>Internal unique employee identifiers</i> • <i>Compensation information</i> • <i>Tax information</i> 	
<p>Event Vendors: Event vendors, organisers, speakers, volunteers, contractors, and sponsors to facilitate events.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Photo/video/voice recording</i> • <i>Virtual or in person events data</i> • <i>Applicant contact information</i> • <i>Dietary requirements of individuals attending an event</i> 	
<p>Online Tracking Providers: To improve technical and design features of our websites and platforms.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>IP address</i> • <i>Technical information: including username, passwords</i> 	

Appendix B

Country/Region	Legal Entity
Belgium	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, BRUSSELS BRANCH
France	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANCE BRANCH
	BOFA SECURITIES EUROPE SA
Germany	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANKFURT BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - FRANKFURT BRANCH
Ireland	BANC OF AMERICA LEASING IRELAND CO., LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC
	FDS FINANCIAL DATA SERVICES LIMITED
Israel	MERRILL LYNCH ISRAEL LIMITED
Italy	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FILIALE DI MILANO
Luxembourg	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LUXEMBOURG BRANCH
Netherlands	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, AMSTERDAM BRANCH
South Africa	MERRILL LYNCH SOUTH AFRICA PROPRIETARY LIMITED
Spain	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ESPANA BRANCH
	MERRILL LYNCH CAPITAL MARKETS ESPANA, S.A., S.V.
Sweden	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, STOCKHOLM BRANCH
Switzerland	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ZURICH BRANCH
United Kingdom	BAL GLOBAL FINANCE (UK) LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LONDON BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - LONDON BRANCH
	MERRILL LYNCH INTERNATIONAL
	ML INVEST HOLDINGS

Appendix C

Key Statutes related to Legal Obligations as Legal Basis

Compliance with applicable laws rules and regulations for which the Bank is in scope, including but not limited to the following examples of key statutes (and in relation to legislation including any successor legislation from time to time as amended or, extended, re-enacted, supplemented from time to time and as implemented or otherwise given effect in the relevant Member State of the European Economic Area, Switzerland or the UK from time to time, including such legislation as it forms part of domestic law of the UK by virtue of the European Union (Withdrawal) Act 2018):

- Labour laws applicable in the EU, Switzerland and the UK that govern pay, Workforce learning, workforce support, security safety and health ops, Workforce Registration and Licensing and Certifications, Management of Compliance and Operational Risk, Regulatory Relationships and Exams, including, but not limited to:

Purpose	Examples of Processing Activities	Key Statutes
<i>Recruitment selection and talent planning</i>	<i>Reviewing applicant resume and determining whether applicant meets role requirements and where applicable appropriately talent planning for future opportunities.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>EU Directives: 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2006/54/EC</i> • <i>Ireland: Employment Permits Act 2006</i> • <i>UK: Sections 39, 40 and 60A Equality Act 2010, Schedule 6 Immigration Act 2016</i>
<i>Right to work/global mobility</i>	<i>Details/documentation to determine work eligibility, establishing work authorisation and demonstration of the right to work in the country of hire/employment/appointment in accordance with legal requirements i.e., processing visa requests where necessary. And where applicable for the provision of services to employees or candidates in relation to mobility formalities or expense reimbursement claims where applicable.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Belgium: Section 39 of the Act of 3 July 1978 on employment contracts.</i> • <i>France: Article. L.1234-9 and R.1234-1 et seq. of the French Employment Code and applicable CBA provisions (art. 29.3 of the Bank CBA applicable to BofA Europe DAC French branc / art. 59-1 and 59-2 of the Financial Markets CBA applicable to BofA Securities Europe SA).</i> • <i>Greece: Article 3 of Law 2112/1920, as amended Ireland: Section 7, Redundancy Payments Act 1967</i> • <i>Italy: Articles 2118 and 2120 of the Italian Civil Code and Article 86 of the National Collective Bargaining Agreement of Banking Sector.</i> • <i>Luxembourg: Article 124-6 of the Luxembourg Labour Code, Clause 6(2) of the Collective Bargaining Agreement</i> • <i>Netherlands: Article 7:673 of the Dutch Civil Code</i> • <i>Spain: Clause 53 of Royal Decree Law 2/2015</i> • <i>Sweden: No specific LRR. Managed pursuant to applicable bank guidelines and employment contract</i> • <i>UK: Section 162 Employment Rights Act 1996</i>

DUTCH (BELGIUM) TRANSLATION

EMEA

EMEA-entiteiten

België
Frankrijk
Duitsland
Ierland
Israël

Italië
Luxemburg
Nederland
Zuid-Afrika

Spanje
Zweden
Zwitserland
Verenigd Koninkrijk:

KENNISGEVING GEGEVENSBESCHERMING EMEA WERVING

Ingangsdatum: 26 februari 2024

I. INLEIDING

Een of meer entiteiten genoemd in [Bijlage B](#) (zijnde de rechtsperso(o)n(en) waarbij de sollicitant solliciteert) hebben deze Kennisgeving van bescherming van wervingsgegevens (de 'Kennisgeving') opgesteld om hun praktijken te omschrijven inzake de inzameling, het gebruik, de opslag, de doorgifte en andere verwerking van individueel identificeerbare gegevens verzameld van of over Sollicitanten ('Persoonsgegevens'). In deze Kennisgeving verwijst 'Sollicitant' naar elke persoon die Persoonsgegevens verstrekt of over wie Persoonsgegevens verkregen zijn om in aanmerking te komen voor een feitelijke of potentiële vacature, of die aanwezig is of zich inschrijft om een carrière-event bij te wonen.

In het geval dat deze Kennisgeving in een andere taal dan het Engels wordt verstrekt aan een Sollicitant, worden alle discrepanties, conflicten of tegenstrijdigheden tussen de twee taalversies geïnterpreteerd in het voordeel van de Engelse versie (onderhevig aan toepasselijke wetgeving).

II. INZAMELING EN GEBRUIK VAN PERSOONSGEGEVENS

Met het oog op goede praktijken inzake werving en talentbeheer en het efficiënte verloop van haar activiteiten, dient het Bedrijf bepaalde Persoonsgegevens te verzamelen, gebruiken, op te slaan, over te dragen of anderszins te verwerken.

Het Bedrijf verzamelt Persoonsgegevens die direct betrekking hebben op haar activiteiten, die vereist zijn om aan haar wettelijke verplichtingen te voldoen of die anderszins mogen verzameld worden in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. In [Bijlage A](#) van deze Kennisgeving staan de categorieën van Persoonsgegevens vermeld die we verzamelen en voor welke doelen we de verzamelde gegevens gebruiken, behalve waar beperkt door de toepasselijke wetgeving. We krijgen Persoonsgegevens van u en vanuit andere bronnen, zoals referenties, leveranciers van achtergrondinformatie en openbare bronnen. Voor bepaalde gegevens die in deze verklaring worden genoemd, kan aanvullende toestemming nodig zijn die zal worden verkregen voordat het Bedrijf de gegevens verzamelt.

We verzamelen en verwerken Persoonsgegevens over u afhankelijk van de omstandigheden: (i) omdat het ons door toepasselijke wetgeving vereist of toegelaten is dat te doen, (ii) omdat dergelijke informatie noodzakelijk is voor de uitvoering van uw toekomstige arbeidscontract indien de wervingsperiode succesvol verloopt of om op uw verzoek stappen te ondernemen voorafgaand aan het aangaan van het contract, (iii) omdat dergelijke informatie van bijzonder belang is voor ons en we uit hoofde van de toepasselijke wetgeving een specifiek en legitiem belang hebben om het te verwerken, (iv) waar een openbaar belang dat vereist, (v) waar de Persoonsgegevens noodzakelijk zijn voor het vaststellen, uitoefenen of verdedigen van rechtsvorderingen, (vi) waar het noodzakelijk is om de vitale

belangen van u of een andere persoon te beschermen, of (vii) waar noodzakelijk, verkrijgen we toestemming van Kandidaten om Persoonsgegevens te verzamelen en te verwerken.

Als u bepaalde categorieën van Persoonsgegevens niet levert, is het Bedrijf mogelijk niet in staat om sommige van de in deze Verklaring uiteengezette doeleinden te vervullen, en moet het probleem mogelijk geëscaleerd worden naar Personeelszaken.

U bent verantwoordelijk voor de inhoud van de informatie die u ons verstrekt, en u moet ervoor zorgen dat deze juridisch, eerlijk, waarheidsgetrouw, nauwkeurig en op geen enkele manier misleidend is. U moet ervoor zorgen dat de door u verstrekte informatie geen materiaal bevat dat obscene, lasterlijk of beledigend is, of inbreuk maakt op de rechten van derden of andere wettelijke voorwaarden voor dergelijke derden. U begrijpt dat, als uw sollicitatie succesvol is, u mogelijk onderworpen wordt aan disciplinaire maatregelen en ontslag als de beweringen in het sollicitatieformulier en de ondersteunende documenten niet juist blijken te zijn.

Het Bedrijf verwerkt Persoonsgegevens voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving en zoals gepast voor de context van het verzamelen van dergelijke informatie. Tenzij anders aangegeven, zijn alle Persoonsgegevens die door het Bedrijf worden verzocht vereist in overeenstemming met de hierboven vermelde doeleinden van het Bedrijf. U kunt weigeren om deze te verstrekken. Indien u echter de verzochte Persoonsgegevens niet verstrekt, of indien u bezwaar maakt tegen, uw instemming herroept of de beëindiging verzoekt van het verzamelen, het gebruik, de bekendmaking, de overdracht en de verwerking van Persoonsgegevens zoals beschreven in deze Screeningskennisgeving, kan het zijn dat het Bedrijf niet in staat is uw sollicitatie of contract te verwerken, voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving.

Het Bedrijf gebruikt de Persoonsgegevens van Sollicitanten niet voor directe of indirecte marketing, tenzij het Bedrijf daar de uitdrukkelijke toestemming voor krijgt van de Sollicitant en het Bedrijf de Sollicitant het daaropvolgende recht verleent om te allen tijde en kosteloos bezwaar te maken tegen het gebruik van Persoonsgegevens voor directe of indirecte marketing.

GEVOELIGE PERSOONSgegevens

Het Bedrijf kan bepaalde speciale of andere Persoonsgegevenscategorieën (“Gevoelige persoonsgegevens”) over Sollicitanten verzamelen indien de toepasselijke wetgeving dit verplicht of toestaat, indien dat nodig is voor de vaststelling, uitoefening of verdediging van rechtsvorderingen, of, waar noodzakelijk, de Sollicitant hun uitdrukkelijke (en waar van toepassing, schriftelijke of afzonderlijke) toestemming heeft gegeven. Onderworpen aan de toepasselijke wetgeving kan het Bedrijf informatie verwerken over:

- fysieke en/of mentale gezondheid, voor het aanpakken van mogelijke problemen inzake werkplaatsgezondheid, veiligheid en accommodatie;
- gegevens gerelateerd aan seksuele geaardheid, ras en/of etnische origine, geslacht, genderidentiteit en genderuitdrukking, fysieke en/of mentale gezondheid, voor het melden van statistieken inzake diversiteit en integratie, ter voldoening aan overheidsvereisten inzake rapportering en/of voor andere juridische verplichtingen;

We verwerken Gevoelige Persoonsgegevens in uw rechtsgebied indien en voor zover toegestaan of vereist door de toepasselijke wetgeving. We zullen proberen dergelijke informatie te beschermen met behulp van strikte beveiligingsmaatregelen zoals hieronder verder beschreven, zodat uw gevoelige persoonlijke informatie alleen wordt verwerkt in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Voor nadere informatie over de doeleinden van het gebruik van bovengenoemde gegevens, zie ook [Bijlage A](#).

PERSOONSGEGEVENS OVER ANDERE PERSONEN

Als een Sollicitant het bedrijf Persoonsgegevens verstrekt over andere personen (bijv. personen die door de Sollicitant als referenties worden vermeld), is het de verantwoordelijkheid van de Sollicitant om dergelijke personen te informeren over hun rechten (zie Sectie VII “Toegang, draagbaarheid, rectificatie en onderdrukking, beperking en restrictie van de verwerking en nauwkeurigheid van persoonsgegevens” en Sectie IX “Andere rechten en gevolgen”) en om hun (expliciete) toestemming te verkrijgen dat hun gegevens met het bedrijf kunnen worden gedeeld. Als de persoon vragen heeft, of als u informatie deelt voor een persoon die gevestigd is in de EER, Zwitserland of het Verenigd Koninkrijk, geef hem/haar dan een kopie van deze Verklaring, met vermelding van Sectie X “Vragen” waarin onze contactgegevens worden uiteengezet.

MIDDELEN VOOR VERZAMELING EN GEBRUIK

In de loop en in het kader van de behandeling van de wervingsaanvraag en talentidentificatieproces en om in aanmerking te komen voor feitelijke en mogelijke vacatures, kan het Bedrijf Persoonsgegevens rechtstreeks van Sollicitanten verzamelen via het invullen en indienen van online sollicitatieformulieren en profielen, via curricula vitae of cv's, of via interviews of andere communicatie (zowel mondeling als schriftelijk) met Sollicitanten. Het Bedrijf kan ook Persoonsgegevens verzamelen uit andere bronnen, waaronder gespecialiseerde externe aanbieders van wervingsdiensten, carrière- of professionele sociale netwerksites en openbaar beschikbare bronnen. Persoonsgegevens worden verzameld voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving en waar gepast voor de feitelijke of mogelijke vacature of carrière-event waarvoor de Sollicitant in overweging wil genomen worden.

Verzameling, gebruik, verwerking, openbaarmaking of internationale overdracht, inclusief opslag van Persoonsgegevens, kan plaatsvinden via geautomatiseerde of handmatige middelen, inclusief papieren of zachte documenten of andere geschikte technologie; houd er echter rekening mee dat het Bedrijf geen geautomatiseerde besluitvorming gebruikt over wervingsprocessen van Sollicitanten (zie Sectie VIII “Modaliteiten van de verwerking en het bewaren van gegevens”).

III. COOKIES

Niet-essentiële en essentiële cookies worden verzameld op sommige websites en mobiele applicaties die het Bedrijf gebruikt. Gelieve het volgende [Cookiebeleid](#) te raadplegen.

https://business.bofa.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID19_0760/Cookie_Policy.pdf

IV. GEGEVENSOPSLAG EN TOEGANG DOOR PERSONEEL VAN HET BEDRIJF

Het Bedrijf houdt een geautomatiseerd dossier van de Persoonsgegevens van de Sollicitant bij. Het Bedrijf kan ook papieren dossiers van Sollicitanten bijhouden. Het Bedrijf bewaart deze dossiers in een beveiligde omgeving, inclusief in het HR-informatiesysteem van het Bedrijf en andere volgsystemen voor Sollicitanten. Persoonsgegevens kunnen worden opgeslagen in het eigen rechtsgebied van de Sollicitant en/of in andere jurisdicties waar het Bedrijf vestigingen heeft.

Waar toegelaten door de toepasselijke wet, zijn de Persoonsgegevens enkel toegankelijk voor die personen die ze nodig hebben voor de hierboven in [Bijlage A](#) vermelde doeleinden, waaronder, maar niet beperkt tot, leden van de afdeling Personeelszaken, de managers die bij het wervingsproces betrokken zijn en bevoegde vertegenwoordigers van de interne controlefuncties van het Bedrijf, zoals Naleving, Chief Administrative Office, Informatiebeveiliging, Bedrijfsbeveiliging, Audit en Juridisch. Toegang kan ook verleend worden aan anderen die een strikte zakelijke nood hebben deze informatie te weten, waar toegelaten door de toepasselijke wetgeving.

V. BEKENDMAKING

Tot zoverre toegestaan door de geldende wetgeving en voor zover van toepassing voor het bereiken van de in deze Kennisgeving beschreven doeleinden, kunnen Persoonsgegevens door het Bedrijf als volgt worden geopenbaard:

Aangezien het Bedrijf wereldwijd actief is, kan het Bedrijf uw persoonlijke gegevens overdragen buiten het land/de locatie waar u bent gevestigd (onderhevig aan toepasselijke wetgeving en voor de doeleinden beschreven in deze Kennisgeving), waaronder de Verenigde Staten of in andere rechtsgebieden waar de wetten op gegevensbescherming minder strikt zijn dan in het rechtsgebied van de Sollicitant. Een dergelijke overdracht zal worden uitgevoerd in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming. Een lijst van dochterondernemingen die deel uitmaken van de Bank of America Corporation-groep en aan wie uw persoonsgegevens kunnen worden doorgegeven, kan op verzoek worden verstrekt via de contactgegevens in Sectie X "Vragen" van deze Kennisgeving.

Het Bedrijf kan in overeenstemming met de toepasselijke wet relevante Persoonsgegevens bekendmaken aan bepaalde derde partijen in het kader van dienstverlening aan het Bedrijf. Indien de verwerking van Persoonsgegevens wordt gedelegeerd aan een externe gegevensverwerker zoals in [Bijlage A](#) wordt vermeld, dient het Bedrijf dat schriftelijk te bevestigen, een gegevensverwerker te kiezen die voldoende garanties biedt wat betreft technische en organisatorische veiligheidsmaatregelen, zoals vereisten inzake gegevensbescherming en informatiebeveiliging, voor het beheer van de relevante verwerking en zal het Bedrijf erop toezien dat de verwerker in naam van en volgens de instructies van het Bedrijf handelt.

Indien toegestaan door de toepasselijke wetgeving kunnen Persoonsgegevens worden vrijgegeven in het kader van een bedrijfsherstructurering, verkoop of toewijzing van activa, fusie, afstoting of andere wijzigingen in de financiële status van het Bedrijf of een van de filialen of dochterondernemingen. Persoonsgegevens kunnen ook worden vrijgegeven om de wettige belangen van het Bedrijf te beschermen (tenzij dit de rechten en vrijheden of belangen van de Sollicitant zou schaden) of als dat naar oordeel van het Bedrijf noodzakelijk is om de toepasselijke wetgeving en voorschriften na te leven en in te gaan op gerechtelijke vorderingen of verzoeken.

VI. VEILIGHEID

Het Bedrijf treft de nodige technische en organisatorische maatregelen om de Persoonsgegevens te beschermen tegen onrechtmatige of onwettige verwerking en/of tegen onopzettelijk verlies, wijziging, bekendmaking of toegang of onopzettelijke of onwettige vernietiging of beschadiging van Persoonsgegevens. Dit wordt gedocumenteerd in de Verklaring inzake toezicht op informatiebeveiliging.

VII. TOEGANG, OVERDRAAGBAARHEID, RECHTZETTING EN ONDERDRUKKING, BEPERKING EN RESTRICTIE VAN VERWERKING, EN NAUWKEURIGHEID VAN PERSOONSgegevens

Sollicitanten hebben het recht om, waar toegestaan onder de toepasselijke wet, hun eigen Persoonsgegevens in te kijken (met uitzondering van documenten die wettelijk beschermd zijn, ook Persoonsgegevens van andere niet-verwante personen bevatten of anderszins buiten het inzagerecht van werknemers vallen, waaronder referenties voorafgaand aan indiensttreding die aan ons worden verstrekt of die wij verstrekken en die als vertrouwelijk worden beschouwd). Elke Sollicitant die toegang wenst tot hun Persoonsgegevens of (waar toegestaan volgens geldende wetgeving) die verzoekt om overdraagbaarheid van zijn/haar gegevens, moet contact opnemen met een lid van de afdeling Internationale talentwerving aan de hand van de contactgegevens in Sectie X 'Vragen' hieronder.

In de mate zoals vereist door de toepasselijke wetgeving hebben Sollicitanten het recht om onnauwkeurige gegevens te laten verbeteren of verwijderen (gratis voor de Sollicitant en gelijk wanneer) of om het verwerken van hun gegevens te beperken.

Om het Bedrijf te helpen bij het onderhouden van nauwkeurige Persoonsgegevens, Sollicitanten moeten ervoor zorgen dat ze hun persoonsgegevens up-to-date houden op het wereldwijde HR-systeem of het online wervingssysteem van het bedrijf (indien van toepassing) of door de afdeling Internationale werving op de hoogte te stellen via de contactgegevens uiteengezet in sectie X "Vragen" hieronder, in het geval dat het Bedrijf zich bewust

wordt van een onnauwkeurigheid in de Persoonsgegevens die het heeft geregistreerd, deze onnauwkeurigheid zo snel mogelijk zal corrigeren.

Voor zover de toepasselijke wetgeving dit toelaat, kunnen Sollicitanten ook de volgende rechten hebben (met inbegrip van, maar niet beperkt tot):

- het recht om een kopie aan te vragen van Persoonsgegevens die in het bezit zijn van het Bedrijf (als onderdeel van een toegangsverzoek hierboven) in een gestructureerd, algemeen gebruikt en machinaal leesbaar formaat of om te verzoeken dat we deze gegevens overdragen aan een andere verwerkingsverantwoordelijke;
- het recht op nadere informatie of om een klacht in te dienen over de praktijken en procedures van het Bedrijf met betrekking tot hun Persoonsgegevens;
- het recht op bezwaar tegen, op herroeping van instemming met, op beperking van of op verzoek tot beëindiging van het verzamelen, het gebruik, de bekendmaking en de verwerking van hun Persoonsgegevens zoals beschreven in deze Kennisgeving en het recht op verzoek tot verwijdering van dergelijke Persoonsgegevens door het Bedrijf.

Voor alle vragen, dienen Kandidaten contact op te nemen met een lid van de afdeling Wereldwijde Talentwerving, met behulp van de contactgegevens die in de onderstaande Sectie X 'Vragen' zijn vermeld. Op grond van de toepasselijke wetgeving kan het Bedrijf, onder bepaalde omstandigheden, worden vrijgesteld van of het recht hebben tot weigering van de bovenstaande verzoeken of rechten. Er kunnen aanvullende bepalingen en voorwaarden van toepassing zijn op het verwerken van verzoeken of rechten, bijvoorbeeld wanneer wordt vereist dat de communicatie schriftelijk is of wanneer een identiteitsbewijs vereist is.

VIII. MODALITEITEN VAN DE GEGEVENSVERWERKING EN -BEWARING

Het Bedrijf maakt geen gebruik van geautomatiseerde besluitvorming bij wervingsprocessen. 'Geautomatiseerde besluitvorming' is het proces bestaande uit het nemen van een beslissing via geautomatiseerde middelen zonder enige menselijke betrokkenheid. De verwerking van Persoonsgegevens wordt verricht met behulp van handmatige en elektronische hulpmiddelen.

Het Bedrijf zal uw Persoonsgegevens bijhouden voor zo lang als de toepasselijke wetgeving vereist, of voor zo lang als noodzakelijk is voor de doelstelling(en) van gebruik en verwerking in Sectie II 'Inzameling en gebruik van Persoonsgegevens', afhankelijk van wat langer duurt ("de initiële bewaarperiode"). Met uitzondering van de hieronder genoemde landen worden uw Persoonsgegevens, indien uw aanvraag niet succesvol is, gedurende een Initiële Bewaarperiode van 6 maanden bewaard.

Daarnaast zal het Bedrijf, met uw toestemming, uw Persoonsgegevens na afloop van de Initiële Bewaarperiode in zijn talentbeheerdatabase bewaren zodat het Bedrijf contact met u kan opnemen met gegevens over geschikte functies die zich kunnen aandienen en die mogelijk interessant voor u zijn. Indien u niet wenst dat het Bedrijf uw Persoonsgegevens in zijn talentbeheerdatabase bewaart na het verstrijken van de Initiële Bewaarperiode, kunt u verzoeken dat uw Persoonsgegevens worden verwijderd. U kunt dit verzoek te allen tijde doen, via de contactgegevens in Sectie X 'Vragen', maar uw verzoek wordt pas in behandeling genomen na afloop van de Initiële Bewaarperiode. Met uitzondering van de landen die hieronder worden genoemd, worden uw Persoonsgegevens, in het geval dat uw aanvraag niet succesvol is, in totaal 2 jaar na de datum van het laatste geregistreerde contact met u bewaard, tenzij u niet akkoord gaat met het bewaren van uw Persoonsgegevens door het Bedrijf in zijn talentbeheerdatabase of u vervolgens verzoekt om uw Persoonsgegevens te verwijderen.

Elke maximale opslagtermijn die door de toepasselijke wetgeving opgelegd wordt, heeft voorrang. Het Bedrijf zal na de toepasselijke bewaarperiode de Persoonsgegevens wissen.

Land	Bewaarperiode
Duitsland	6 maanden
Ierland	1 jaar
Nederland	1 jaar na de datum van afwijzing
Zweden	2 jaar na datum waarop het wervingsproces is afgerond

Als uw sollicitatie succesvol is, wordt deze als onderdeel van uw personeelsbestand bewaard.

IX. ANDERE RECHTEN EN GEVOLGEN

Om te zorgen voor goede wervings- en talentmanagementpraktijken en de doeltreffende werking van de activiteiten van het Bedrijf, heeft het Bedrijf de verplichting om de Persoonsgegevens gemarkeerd met een asterisk in [bijlage A](#) te verzamelen, gebruiken, op te slaan en anderszins te verwerken (tenzij anders aangegeven tijdens het sollicitatieproces). Sollicitanten mogen vrijwillig andere soorten Persoonsgegevens en informatie over zichzelf verstrekken.

Voor zover beschikbaar onder de toepasselijke wetgeving, hebben Sollicitanten het recht om bezwaar te maken tegen de verzameling, het gebruik, de opslag, de overdracht of andere verwerking van Persoonsgegevens zoals beschreven in deze Kennisgeving, het recht om hun toestemming in te trekken voor of beëindiging te verzoeken van de verzameling, het gebruik, de opslag, de overdracht of andere verwerking van Persoonsgegevens zoals beschreven in deze Kennisgeving, en om verwijdering van dergelijke Persoonsgegevens te verzoeken. Bezwaar tegen de verzameling, het gebruik, de opslag, de overdracht of andere verwerking van Persoonsgegevens, het intrekken van toestemming, verzoeken tot beëindiging en verzoeken tot verwijdering kunnen het vermogen van het Bedrijf beïnvloeden om een Sollicitant te overwegen voor een feitelijke of mogelijke vacature of carrière-event en om een gerelateerde sollicitatie te verwerken voor zover de in deze Kennisgeving uiteengezette doelen niet bereikt kunnen worden.

Elke Sollicitant die bezwaar wil maken tegen de verzameling, het gebruik, de opslag, de overdracht of andere verwerking van Persoonsgegevens zoals beschreven in deze Kennisgeving, om toestemming in te trekken of beëindiging of verwijdering te verzoeken, moet contact opnemen met een lid van de afdeling Internationale talentwerving via de contactgegevens in Sectie X 'Vragen' hieronder.

Op grond van de toepasselijke wetgeving kan het Bedrijf, onder bepaalde omstandigheden, worden vrijgesteld van of het recht hebben tot weigering van de bovenstaande verzoeken of rechten. Er kunnen aanvullende bepalingen en voorwaarden van toepassing zijn op het verwerken van verzoeken of rechten, bijvoorbeeld wanneer wordt vereist dat de communicatie schriftelijk is of wanneer een identiteitsbewijs vereist is.

Als u ontevreden bent over de manier waarop het Bedrijf uw verzoek behandelt, hebt u mogelijk het recht om een klacht in te dienen bij de lokale gegevensbeschermingsautoriteit in uw land.

X. VRAGEN

Heeft een Sollicitant vragen, twijfels of klachten over deze Kennisgeving, neem dan contact op met een lid van de afdeling Internationale talentwerving via: internationaltalentacquisitionoperations@bofa.com

Het Bedrijf zal alles in het werk stellen om vragen, twijfels of klachten onmiddellijk en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving af te handelen.

In bepaalde landen/grondgebieden, als u aanvullende vragen hebt over de manier waarop het Bedrijf uw Persoonsgegevens in het algemeen verwerkt, kunt u contact opnemen met uw lokale Functionaris voor gegevensbescherming via de volgende contactgegevens:

Regio buiten de VS	DPO@bofa.com
Zwitserland	Mevr. Nicole Busslinger-Roch Bank of America Europe Designated Activity Company, Dublin, Zurich Branch Stockerhof, Stockerstrasse 23 Zürich, 8002 Zwitserland DPO@bofa.com
Duitsland	Mevr. Stefanie Schmitt Bank of America Europe DAC, Zweigniederlassung Frankfurt am Main Tanusanlage 9-10 60329 Frankfurt am Main datenschutzbamlf Frankfurt@bofa.com

U heeft mogelijk het recht een klacht in te dienen bij de gegevensbeschermingsautoriteit voor uw land.

XI. WIJZIGINGEN AAN DEZE KENNISGEVING

De meest actuele Kennisgeving staat op de jobsite van Bank of America.

XII. JURISDICTIEGEBONDEN CLAUSULES

EER / VK / Zwitserland: Aangezien het Bedrijf wereldwijd actief is, kan het Bedrijf uw Persoonsgegevens overdragen naar landen buiten de Europese Economische Ruimte ('EER'), het VK of Zwitserland. Met betrekking tot overdrachten vanuit de EER, het VK of Zwitserland naar andere landen hebben we adequate maatregelen getroffen, zoals standaardcontractbepalingen die door de Europese Commissie zijn goedgekeurd om uw informatie te beschermen. Waar nodig hebben we het VK SCC-addendum (voor overdrachten vanuit het VK) en/of aanvullende clausules voor Zwitserland (voor overdrachten vanuit Zwitserland) toegevoegd. Sollicitanten in de EER, het Verenigd Koninkrijk of Zwitserland kunnen een kopie van deze maatregelen verkrijgen door naar de [Europese Commissie – Gegevensbescherming](#) te gaan.

Wanneer landen door respectievelijk de EU, het VK en Zwitserland als adequaat worden beschouwd, vertrouwen we op dit adequaatheidsbesluit als waarborg. Landen waarvoor een adequaatheidsbesluit geldt, zijn te vinden op de onderstaande links.

Voor de EER: [Europese Commissie – Beslissingen over adequaatheid](#)

Voor het Verenigd Koninkrijk: [Gov.UK – Internationale gegevensoverdrachten: vertrouwen opbouwen, groei leveren en innovatie stimuleren](#)

Voor Zwitserland: [Federal Data Protection and Information Commissioner \(FDPIC\) - Grensoverschrijdende overdracht van persoonsgegevens](#)

Als we een dergelijk adequaat niveau van gegevensbescherming niet kunnen waarborgen, worden uw persoonsgegevens alleen buiten de EER overgedragen als u uw voorafgaande toestemming voor de overdracht hebt gegeven of als de overdracht noodzakelijk is voor het sluiten of uitvoeren van een contract dat in uw eigen belang is gesloten tussen ons en een andere natuurlijke of rechtspersoon.

Personen kunnen ook een klacht indienen bij een toezichthoudende autoriteit die bevoegd is voor hun land of regio. Een lijst van gegevensbeschermingsautoriteiten in de EER is beschikbaar op: [Europese Commissie – Nationale](#)

[gegevensbeschermingsautoriteiten](#). De gegevensbeschermingsautoriteit in het VK is de Information Commissioners Office (de ICO) en in Zwitserland is dat de Federal Data Protection and Information Commissioner (FDPIIC).

Frankrijk: Volgens de Franse wet hebben personen, in aanvulling op het bovenstaande, het recht om richtlijnen vast te stellen met betrekking tot het bewaren, wissen en openbaar maken van hun Persoonsgegevens na hun overlijden.

Duitsland: In het geval dat deze Kennisgeving in een andere taal dan het Engels (Duits) wordt verstrekt aan een Sollicitant, worden alle discrepanties, conflicten of tegenstrijdigheden tussen de twee taalversies geïnterpreteerd in het voordeel van de Duitse versie.

De rechtsgrondslag voor de verwerking van uw persoonsgegevens is artikel 88 lid 1 AVG en § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz), volgens welke persoonsgegevens van sollicitanten mogen worden verwerkt ten behoeve van de arbeidsrelatie, mocht dit noodzakelijk zijn bij het nemen van een beslissing over het al dan niet aangaan van een arbeidsrelatie.

Waar nodig verwerken we uw persoonsgegevens ook om onze legitieme belangen te beschermen. We verwerken uw persoonsgegevens dan alleen als we, na een afweging van onze belangen bij het uitvoeren van de verwerking tegen mogelijk tegenstrijdige belangen, basisrechten en basisvrijheden van uw kant, tot de conclusie komen dat onze belangen voorrang hebben.

Dit kan van toepassing zijn in het volgende geval:

- Verdediging van rechtsvorderingen die worden ingesteld in verband met de aanvraagprocedure. In een dergelijk geval wordt ons legitieme belang vertegenwoordigd door de bewijslast in juridische procedures onder de Duitse Algemene wet gelijke behandeling (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Volgens de fiscale rapportagedoeleinden van de overheid zullen alle personen die in Duitsland zijn aangenomen, worden gevraagd naar hun religieuze overtuingen. Deze gegevens worden behandeld als gevoelige persoonsgegevens en de standaardprocedure voor deze gegevensclassificatie wordt toegepast.

Het Bedrijf kan ook Persoonsgegevens verzamelen uit andere bronnen, waaronder gespecialiseerde externe leveranciers van wervingsdiensten, carrière- of professionele sociale netwerksites die gewijd zijn aan zakelijke interacties (bijv. LinkedIn, Xing).

Het Bedrijf vraagt of verzamelt geen gevoelige persoonsgegevens voor het doel van het wervingsproces. Als u ons gegevens hebt verstrekt over een ernstige handicap die u mogelijk hebt, zullen we deze verwerken om te voldoen aan onze wettelijke verplichting onder § 164 van het Duitse sociale wetboek IX (SGB IX). In een dergelijk geval vindt de gegevensverwerking plaats overeenkomstig artikel 88 lid 1 AVG en § 26 lid 3 zin 1 BDSG, evenals § 164 SGB IX.

Als uw sollicitatie succesvol is, wordt uw sollicitatie bewaard als onderdeel van uw personeelsdossier en zullen we dergelijke gegevens verwerken voor het uitvoeren van de arbeidsrelatie in overeenstemming met artikel 88 lid 1 AVG en § 26 lid 1 zin 1 BDSG.

Personen kunnen ook een klacht indienen bij een toezichthoudende autoriteit die bevoegd is voor hun relevante land of regio, die in Duitsland de Hessian Data Protection Officer, Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden is, telefoon: 0049 611 14080; e-mail: poststelle@datenschutz.hessen.de.

Zuid-Afrika: De Zuid-Afrikaanse Protection of Personal Information Act, 2013 (POPIA) biedt bescherming aan de Persoonsgegevens van rechtspersonen en alle informatie die verband houdt met het bedrijf of een andere rechtspersoon van een Contractant, met inbegrip van de naam, het registratienummer, het btw-nummer, het bedrijfsadres, het fysieke adres, de bedrijfsstructuur, de bestuurders, de aandeelhouders, de leden, de

samenstelling en de bedrijfsactiviteiten, ongeacht of dergelijke informatie zich in het publieke domein bevindt of niet, zullen Persoonsgegevens vormen wanneer deze in Zuid-Afrika worden verwerkt. Onder de Zuid-Afrikaanse wetgeving wordt het Bedrijf geacht de verantwoordelijke partij te zijn (d.w.z., de Verwerkingsverantwoordelijke zoals uiteengezet in deze Kennisgeving) met betrekking tot de verwerking van Persoonsgegevens.

Wanneer Persoonsgegevens door het Bedrijf buiten Zuid-Afrika worden overgedragen, zal het Bedrijf alle toepasselijke vereisten naleven om een adequaat niveau van gegevensbescherming te waarborgen voordat Persoonsgegevens worden overgedragen door te zorgen voor de implementatie van bindende bedrijfsregels of de uitvoering van toepasselijke overeenkomsten voor gegevensoverdracht die in overeenstemming zijn met de Modelcontractbepalingen van de Europese Unie. Overeenkomstig de POPIA hebben Sollicitanten het recht zich tot de Zuid-Afrikaanse rechtbanken te wenden en kunnen zij een klacht indienen bij de Zuid-Afrikaanse toezichthouder voor informatie met betrekking tot een vermeende inbreuk op de bescherming van hun Persoonsgegevens. De contactgegevens van de Zuid-Afrikaanse toezichthouder voor informatie zijn:

Fysiek adres: JD House, 27 Stiemens Street, Braamfontein, Johannesburg, 2001

Postadres: P.O. Box 31533, Braamfontein, Johannesburg, 2017

E-mailadres: complaints.IR@justice.gov.za

Kennisgeving inzake gegevensbescherming bij werving – Verklaring van erkenning van de kennisgeving

Ik heb de “Kennisgeving inzake gegevensbescherming voor werving” van 26 februari 2024 gelezen. Ik erken de voorwaarden met betrekking tot het verzamelen, verwerken, gebruiken en internationaal overdragen van mijn Persoonsgegevens (en Gevoelige Persoonsgegevens) door het Bedrijf en erken tegelijkertijd dat de wetgeving inzake gegevensbescherming in andere rechtsgebieden waarnaar mijn Persoonsgegevens (en Gevoelige Persoonsgegevens) worden overgedragen mogelijk niet het gelijkwaardige niveau van bescherming biedt als de wetten van mijn eigen rechtsgebied tijdens en in verband met het verloop van mijn sollicitatie.

Ik bevestig dat ik, voordat ik Persoonsgegevens van andere personen aan het bedrijf verstrekt (indien van toepassing), hen naar behoren alle informatie heb verstrekt met betrekking tot de verwerking van hun persoonlijke gegevens en hun gerelateerde rechten, zoals beschreven in de kennisgeving, en dat ik indien nodig de uitdrukkelijke (en indien van toepassing schriftelijke of afzonderlijke) toestemming van die personen hebben verkregen voor de verwerking van hun Persoonsgegevens.

Door op Indienen te klikken op de Sollicitatie, bevestigt u deze Kennisgeving.

Bijlage A

“Wij” of “ons/onze” verwijzen naar rechtspersonen van Bank of America Corporation die verwerkingsverantwoordelijken zijn op grond van de relevante wetgeving inzake gegevensbescherming; “u” of “uw” verwijst naar de sollicitant.

De onderstaande tabel bevat het doel waarvoor wij uw persoonsgegevens kunnen verwerken, de soorten verwerkingsactiviteiten die kunnen plaatsvinden en de categorie persoonsgegevens die voor deze verwerking zou worden gebruikt, alsmede de rechtsgrond voor de verwerking.

Doel	Voorbeelden van verwerkingsactiviteiten	Categorieën persoonsgegevens	Rechtsgrond (alleen van toepassing voor rechtsgebieden waar een rechtsgrond vereist is)
<i>Selectie van werving en talentplanning</i>	<i>Het beoordelen van het cv van de sollicitant en bepalen of de sollicitant voldoet aan de functievereisten en, indien van toepassing, aan de juiste talentplanning voor toekomstige kansen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Persoonlijke contactgegevens van sollicitant: zoals naam, adres, e-mailadres, telefoonnummer</i> • <i>Interne unieke werknemersidentificatie, bijv. persoonsnummer</i> • <i>Vertrouwelijke unieke interne werknemersidentificatoren, d.w.z. de duur van het dienstverband in de huidige functie, de meest recente prestatiebeoordeling (werknemer staat bijvoorbeeld goed)</i> • <i>Visum-/burgerschapsinformatie Status werkgeschiktheid</i> • <i>Eerdere compensatie (geldt niet of is noodzakelijk voor Duitsland)</i> • <i>Vorige arbeidsverleden</i> • <i>Interne functie-informatie: functietitel en/of positie en beschrijving van verantwoordelijkheden/taken, categorie van de functie, locatie, niveau/anciënniteit, werknemersidentificatoren (bv. Personeelsnummer), afdeling, lijn en sublijn binnen de onderneming, naam plaatselijke Bedrijfsentiteit, informatie kostencentrum, naam en contactinformatie supervisor/manager/teamleider, rapportagestructuur, contactinformatie werk</i> • <i>Academische en educatieve gegevens</i> 	<i>Waar van toepassing, naleving van een wettelijke verplichting, legitiem belang, anderszins toestemming</i>

Doel	Voorbeelden van verwerkingsactiviteiten	Categorieën persoonsgegevens	Rechtsgrond (alleen van toepassing voor rechtsgebieden waar een rechtsgrond vereist is)
		<ul style="list-style-type: none"> • Ta(a)l(en) • Professionele kwalificaties en lidmaatschappen/licenties, bijv. licenties, certificeringen en financiële registratie • Vaardigheden en kwalificaties: expertisegebieden, algemene managementervaring, leiderschapsgedrag • Foto-/video-opname 	
Interviews, beoordelingen, testen of virtuele of persoonlijke evenementen	Faciliteren van persoonlijke of online interviews, beoordelingen, testen of het organiseren van evenementen.	<ul style="list-style-type: none"> • Contactgegevens • Autoregistratie • CCTV • Informatie over medische aandoeningen, speciale onderwijsbehoeften of invaliditeit, wat betekent dat speciale aanpassingen of hulp nodig zijn • Dieetvereisten van personen die een evenement bijwonen • Foto-/video-/spraakopname 	Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming
Promotionele activiteiten	Activiteiten, inclusief maar niet beperkt tot opname in interne en externe internet- en intranetsites, marketingmateriaal en materiaal voor evenementenbeheer.	<ul style="list-style-type: none"> • Foto/video • Naam sollicitant 	Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming
Functie-aanbod	Het opstellen van een baanaanbod om te zorgen voor de juiste vastlegging van componenten en details.	<ul style="list-style-type: none"> • Contactgegevens • Eerdere vergoedingen: basissalaris, marktтарieven, incentivebetaling(en), aandelenopties en uitkeringen • Visum-/burgerschapinformatie Werkgeschiktheidsstatus, nationaliteit • Details en bewijs van beperkingen die voortvloeien uit het huidige dienstverband, bijv. beperkende convenanten/niet-werving/niet-concurrentie • Eerdere arbeidsverleden/informatie 	Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming

Doel	Voorbeelden van verwerkingsactiviteiten	Categorieën persoonsgegevens	Rechtsgrond (alleen van toepassing voor rechtsgebieden waar een rechtsgrond vereist is)
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Academische en educatieve gegevens</i> • <i>Beroepskwalificaties en lidmaatschappen/vergunningen</i> • <i>Externe zakelijke activiteiten: Details van externe bedrijfsactiviteiten en bestuursfuncties (indien relevant voor werkgerelateerde doeleinden)</i> • <i>Informatie over familieleden/nauwe persoonlijke relaties die momenteel in dienst zijn van het bedrijf, d.w.z. de volledige naam van familieleden</i> 	
<i>Diversiteit en inclusie (alleen voor toepasselijke landen, is niet van toepassing of is vereist voor Duitsland)</i>	Rapportage en gegevensanalyse met betrekking tot diversiteit en inclusie Het gebruik van gegevens met betrekking tot diversiteit en inclusie buiten legitieme HR-doeleinden is samengevoegd. Voldoen aan rapportagevereisten van de overheid en/of andere wettelijke verplichtingen.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, sociaal-economische achtergrond (alleen VK), etniciteit, veteranenstatus, handicapstatus, staatsburgerschap, nationaliteit, seksuele geaardheid.</i> 	<i>Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming</i>
<i>Onkostenvergoeding</i>	Vergoeding van gemaakte kosten voor het wervingsproces, waar van toepassing (bijv. reiskosten van sollicitant) (In overeenstemming met de wettelijke vereisten van het land indien de aanvrager hierom vraagt in Duitsland).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Contactgegevens</i> • <i>Financiële rekeninggegevens, d.w.z. bankrekeninggegevens</i> • <i>Onkostendeclaraties/informatie: reisdocumenten om gemaakte kosten te bewijzen</i> 	<i>Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming</i>
<i>Aanvaarding van het aanbod voor werkgelegenheid</i>	<i>Indien van toepassing, formele aanvaarding van het aanbod/de dienstbetrekking zoals gedetailleerd.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Handtekeningen: inclusief digitale afbeeldingen, geschreven/digitale en fysieke kopieën</i> • <i>Als er persoonlijk bewijs wordt verstrekt op onze locatie: CCTV, foto, autoregistratie</i> 	<i>Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming</i>

Doel	Voorbeelden van verwerkingsactiviteiten	Categorieën persoonsgegevens	Rechtsgrond (alleen van toepassing voor rechtsgebieden waar een rechtsgrond vereist is)
<p><i>Recht op werk/wereldwijd e mobiliteit</i></p>	<p><i>Details/documentatie om te bepalen of u voor het werk in aanmerking komt, om vast te stellen of u werkbevoegd bent en om aan te tonen dat u het recht hebt om te werken in het land van aanwerving/tewerkstelling/benoeming in overeenstemming met de wettelijke vereisten, d.w.z. waar nodig het verwerken van visumaanvragen. En indien van toepassing voor het verlenen van diensten aan werknemers of kandidaten met betrekking tot mobiliteitsformaliteiten of onkostenvergoedingsclaims, indien van toepassing.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Persoonlijke contactgegevens: zoals naam, adres, e-mailadres, telefoonnummer</i> • <i>Interne unieke werknemersidentificatie, bijv. persoonsnummer</i> • <i>Visum-/burgerschapinformatie: werkstatus, nationaliteit/burgerschap; geboortedatum, geslacht, paspoortgegevens/-kopie, immigratie-/visumstatus en -gegevens, verblijfsrecht of informatie verstrekt over echtgenoot/partner en/of afhankelijke personen</i> • <i>Interne functiegegevens</i> • <i>Informatie over compensatie</i> • <i>Financiële rekeninggegevens, d.w.z. bankrekeninggegevens</i> • <i>Belastinginformatie: burgerservicenummer of andere nationale belastingidentificatienummers</i> • <i>Onkostendeclaraties/informatie, indien van toepassing, waaruit de gemaakte kosten blijken</i> 	<p><i>Waar van toepassing, wettelijke verplichting, anders toestemming</i></p>
<p><i>Loonlijst/betalin g, compensatie, secundaire arbeidsvoorwaarden, beoordeling van de gezondheid op het werk en onboarding van ondernemingen</i></p>	<p><i>Het ontwerpen en leveren van werknemerscompensatie, incentives, secundaire arbeidsvoorwaarden, beoordelingen van de gezondheid op het werk en onboarding voor ondernemingen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Persoonlijke contactgegevens</i> • <i>Interne functiegegevens</i> • <i>Interne unieke werknemersidentificaties</i> • <i>Informatie over compensatie</i> • <i>Arbeidsinformatie: acceptatiedatums, soorten aanwervingen (extern/intern) en aanwervingsdatums aanbieden</i> • <i>Financiële rekeninggegevens, d.w.z. bankrekeninggegevens</i> • <i>Informatie die u verstrekt over echtgenoot/partner, familie, afhankelijke personen en/of geselecteerde personen, d.w.z. volledige namen en geboortedatum(s), contactgegevens voor</i> 	<p><i>Indien van toepassing, uitvoering van een contract, anders toestemming</i></p> <p><i>Voor gevoelige gegevens: Indien van toepassing, preventieve of beroepsmatige gezondheid in het kader van het dienstverband, anders expliciete toestemming</i></p>

Doel	Voorbeelden van verwerkingsactiviteiten	Categorieën persoonsgegevens	Rechtsgrond (alleen van toepassing voor rechtsgebieden waar een rechtsgrond vereist is)
		<p><i>noodgevallen, naam en leeftijd van kind/kinderen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Handtekeningen</i> • <i>Belastinginformatie: burgerservicenummer of andere nationale belastingidentificatienummers, belastingformulieren, bijv. P60 (VK), IRP5/IT3(a)-certificaten (Zuid-Afrika)</i> • <i>Origineel documentair bewijs van verbeurde rechten</i> • <i>Informatie over medische aandoeningen, behoeften aan speciaal onderwijs of invaliditeit (medische vragenlijst): fysieke en/of medische gezondheidsbeoordeling, waar nodig, voert een gezondheidsbeoordeling uit met het oog op de aanpak van gezondheid, veiligheid en problemen op de werkplek</i> 	
<i>Toegangs- en identiteitslogging gegevens</i>	Beheren van interne toegang tot technologische infrastructuur.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Technische informatie: gebruikersnaam, wachtwoord, vragen en antwoorden over beveiligingsverificatie</i> 	<i>Waar van toepassing, legitiem belang, anders toestemming</i>

De categorieën van niet gelieerde derde partijen met wie wij Persoonsgegevens kunnen delen

Tot zoverre toegestaan door de geldende wetgeving en voor zover van toepassing voor het bereiken van de in deze Kennisgeving beschreven doeleinden, kunnen Persoonsgegevens door het Bedrijf worden geopenbaard zoals beschreven in de onderstaande tabel en, indien van toepassing, in overeenstemming met Sectie XII “Jurisdictiegebonden clausules” van deze Kennisgeving.

Categorieën van derde partijen en redenen voor verwerking	Categorieën persoonsgegevens	Landen van bestemming
<p>Dienstverleners: Bedrijven die producten en diensten leveren aan het Bedrijf in de landen waarin het Bedrijf actief is met betrekking tot de doeleinden die in deze Verklaring worden beschreven, zoals wervingsactiviteiten, HR-diensten, wervingsaanbieders, onkostenbeheer, verhuisdiensten, leveranciers en ondersteuning van IT-systemen, receptie en beveiligings-, catering- en logistieke dienstverleners, vertaaldiensten, derde partijen die assisteren bij de organisatie van evenementen en promotie- en marketingactiviteiten, handelsorganisaties en -verenigingen, loonadministratie, partnerbanken, pensioenregelingen, uitkeringsaanbieders, medische of gezondheidszorgbeoefenaars en andere dienstverleners, waaronder, indien van toepassing, uw werkgever of bedrijf.</p> <p>Opmerking: Waar gepast zal het Bedrijf redelijke bijstand aanbieden aan en ontvangen van derden (zoals dienstverleners) om te antwoorden op inzageverzoeken van betrokkenen.</p>	<p>Elk van de categorieën Persoonlijke informatie die in deze verklaring worden genoemd, kan, tenzij beperkt door de toepasselijke wetgeving, worden gedeeld met dienstverleners voor zover zij diensten verlenen die aansluiten bij de doeleinden in de bovenstaande tabel. De categorieën Persoonsgegevens die worden gedeeld met dienstverleners komen overeen met de diensten die zij aan het Bedrijf leveren, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Informatie/contactgegevens sollicitant</i> • <i>Visum-/burgerschapinformatie</i> • <i>Tewerkstellingsinformatie</i> • <i>Interne functiegegevens</i> • <i>Interne unieke werknemersidentificaties</i> • <i>Vertrouwelijke unieke interne werknemersidentificaties</i> • <i>Informatie over compensatie</i> • <i>Vorige vergoeding</i> • <i>Vorige arbeidsverleden</i> • <i>Academische en educatieve gegevens</i> • <i>Ta(a)l(en)</i> • <i>Beroepskwalificaties en lidmaatschappen/vergunningen</i> • <i>Foto-/video-/spraakopname</i> • <i>Informatie over medische aandoeningen, speciale onderwijsbehoeften of invaliditeit</i> • <i>Eerdere beloningsgeschiedenis</i> • <i>Externe bedrijfsactiviteiten</i> • <i>Informatie over familieleden/nauwe persoonlijke relaties die momenteel in dienst zijn van het bedrijf</i> • <i>Informatie over echtgenoot/partner, familie, afhankelijke personen en/of geselecteerde personen</i> • <i>Financiële rekeninggegevens</i> • <i>Onkostendeclaraties/informatie</i> • <i>Geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, sociaal-economische achtergrond (alleen VK), etniciteit,</i> 	<p>Wereldwijd waar we aanwezig zijn - Bank of America-locaties</p>

	<p><i>veteranenstatus, handicapstatus, staatsburgerschap, nationaliteit, seksuele geaardheid.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Technische informatie: gebruikersnaam, wachtwoord, vragen en antwoorden over beveiligingsverificatie</i> • <i>Handtekeningen</i> • <i>Belastinginformatie</i> • <i>Gegevens talentplanning</i> 	
<p>Openbare en overheidsautoriteiten: Entiteiten die het Bedrijf reguleren of er jurisdictie over hebben in de landen waar het Bedrijf actief is, zoals regelgevende instanties, ordediensten, openbare lichamen, vergunnings- en registratieinstanties, gerechtelijke instanties en derden die door dergelijke autoriteiten zijn aangewezen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Persoonlijke contactgegevens</i> • <i>Interne unieke werknemersidentificaties</i> • <i>Visum-/burgerschapinformatie</i> • <i>Interne functiegegevens</i> • <i>Informatie over compensatie</i> • <i>Belastinginformatie</i> 	
<p>Professionele adviseurs: Boekhouders, auditeurs, advocaten en andere externe professionele adviseurs, in alle landen waar het Bedrijf actief is</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Persoonlijke contactgegevens</i> • <i>Interne functiegegevens</i> • <i>Visum-/burgerschapinformatie</i> • <i>Interne unieke werknemersidentificaties</i> • <i>Informatie over compensatie</i> • <i>Belastinginformatie</i> 	
<p>Verkopers van evenementen: Verkopers van evenementen, organisatoren, sprekers, vrijwilligers, aannemers en sponsors om evenementen mogelijk te maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Foto-/video-/spraakopname</i> • <i>Gegevens van virtuele of in-person evenementen</i> • <i>Contactinformatie van de sollicitant</i> • <i>Dieetvereisten van personen die een evenement bijwonen</i> 	
<p>Leveranciers van online tracking: Om de technische en ontwerpfuncties van onze websites en platforms te verbeteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>IP-adres</i> • <i>Technische informatie: inclusief gebruikersnaam, wachtwoorden</i> 	

Bijlage B

Land/regio	Rechtspersoon
België	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, BRUSSELS BRANCH
Frankrijk	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANCE BRANCH
	BOFA SECURITIES EUROPE SA
Duitsland	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANKFURT BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - FRANKFURT BRANCH
Ierland	BANC OF AMERICA LEASING IRELAND CO., LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC
	FDS FINANCIAL DATA SERVICES LIMITED
Israël	MERRILL LYNCH ISRAEL LIMITED
Italië	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FILIALE DI MILANO
Luxemburg	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LUXEMBOURG BRANCH
Nederland	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, AMSTERDAM BRANCH
Zuid-Afrika	MERRILL LYNCH SOUTH AFRICA PROPRIETARY LIMITED
Spanje	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ESPANA BRANCH
	MERRILL LYNCH CAPITAL MARKETS ESPANA, S.A., S.V.
Zweden	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, STOCKHOLM BRANCH
Zwitserland	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ZURICH BRANCH
Verenigd Koninkrijk	BAL GLOBAL FINANCE (UK) LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LONDON BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - LONDON BRANCH
	MERRILL LYNCH INTERNATIONAL
	ML INVEST HOLDINGS

Bijlage C

Belangrijkste wetgeving met betrekking tot wettelijke verplichtingen als rechtsgrond

Naleving van toepasselijke wet- en regelgeving waaronder de Bank valt, met inbegrip van maar niet beperkt tot de volgende voorbeelden van belangrijke wetten (en met betrekking tot wetgeving met inbegrip van alle volgende wetgeving zoals van tijd tot tijd gewijzigd of, uitgebreid, opnieuw aangenomen, aangevuld en zoals van tijd tot tijd geïmplementeerd of anderszins ten uitvoer gelegd in de relevante Lidstaat van de Europese Economische Ruimte, Zwitserland of het VK, met inbegrip van dergelijke wetgeving zoals deze deel uitmaakt van de binnenlandse wetgeving van het Verenigd Koninkrijk krachtens de European Union (Withdrawal) Act 2018):

- Arbeidswetgeving die van toepassing is in de EU, Zwitserland en het VK en die regels bevat voor salarissen, leren van werknemers, ondersteuning van werknemers, veiligheid en gezondheid, registratie van werknemers en licenties en certificeringen, beheer van naleving en operationele risico's, relaties met regelgevende instanties en examens, inclusief, maar niet uitsluitend:

Doel	Voorbeelden van verwerkingsactiviteiten	Belangrijkste statuten
<i>Selectie van werving en talentplanning</i>	<i>Het beoordelen van het cv van de sollicitant en bepalen of de sollicitant voldoet aan de functievereisten en, indien van toepassing, aan de juiste talentplanning voor toekomstige kansen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>EU-richtlijnen: 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2006/54/EC</i> • <i>Ierland: Employment Permits Act 2006</i> • <i>VK: Sections 39, 40 and 60A Equality Act 2010, Schedule 6 Immigration Act 2016</i>
<i>Recht op werk/wereldwijd e mobiliteit</i>	<i>Details/documentatie om te bepalen of u voor het werk in aanmerking komt, om vast te stellen of u werkbevoegd bent en om aan te tonen dat u het recht hebt om te werken in het land van aanwerving/tewerkstelling/benoeming in overeenstemming met de wettelijke vereisten, d.w.z. waar nodig het verwerken van visumaanvragen. En indien van toepassing voor het verlenen van diensten aan werknemers of kandidaten met betrekking tot mobiliteitsformaliteiten of onkostenvergoedingsclaims, indien van toepassing.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>België: Section 39 of the Act of 3 July 1978 on employment contracts.</i> • <i>Frankrijk: Article. L.1234-9 and R.1234-1 et seq. of the French Employment Code and applicable CBA provisions (art. 29.3 of the Bank CBA applicable to BofA Europe DAC French branc / art. 59-1 and 59-2 of the Financial Markets CBA applicable to BofA Securities Europe SA).</i> • <i>Griekenland: Article 3 of Law 2112/1920, as amended</i> • <i>Ierland: Section 7, Redundancy Payments Act 1967</i> • <i>Italië: Articles 2118 and 2120 of the Italian Civil Code and Article 86 of the National Collective Bargaining Agreement of Banking Sector.</i> • <i>Luxemburg: Article 124-6 of the Luxembourg Labour Code, Clause 6(2) of the Collective Bargaining Agreement</i> • <i>Nederland: Article 7:673 of the Dutch Civil Code</i> • <i>Spanje: Clause 53 of Royal Decree Law 2/2015</i> • <i>Zweden: Geen specifieke Wetten, regels en voorschriften. Beheerd volgens toepasselijke bankrichtlijnen en arbeidsovereenkomst</i> • <i>VK: Section 162 Employment Rights Act 1996</i>

FRENCH (FRANCE) TRANSLATION

EMEA**Entités EMEA**

Belgique	Italie	Espagne
France	Luxembourg	Suède
Allemagne	Pays-Bas	Suisse
Irlande	Afrique du Sud	Royaume-Uni
Israël		

AVIS DE PROTECTION DES DONNÉES DE RECRUTEMENT EMEA

En date du : 26 février 2024

I. INTRODUCTION

Une ou plusieurs des entités énoncées dans l'[Annexe B](#) (étant l'/les entité(s) légale(s) auprès de laquelle/desquelles le candidat postule) (la « Société ») a/ont établi le présent Avis de protection des données de recrutement (ci-après l'« Avis ») afin de décrire ses/leurs pratiques en matière de collecte, de conservation, de transfert (y compris au niveau international) et autres traitements d'informations individuellement identifiables recueillies auprès des Candidats (« Données à caractère personnel »). Aux fins du présent Avis, le terme « Candidat » désigne toute personne qui soumet des Données à caractère personnel ou au sujet de laquelle des Données à caractère personnel ont été acquises dans le cadre du recrutement à un poste vacant confirmé ou potentiel, ou qui participe ou postule en vue de participer à un événement de carrière.

Dans le cas où cet Avis serait fourni à un Candidat dans une langue autre que l'anglais, tout écart, toute incohérence ou tout conflit entre les versions bilingues devra être résolu(e) en faveur de la version anglaise en conformité avec la législation en vigueur.

II. COLLECTE DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET FINALITÉS DE TRAITEMENT

Les bonnes pratiques en matière de recrutement, ainsi que la gestion efficace de notre activité, obligent la Société à recueillir, utiliser, conserver, transférer et traiter certaines Données à caractère personnel.

La Société collecte des Données à caractère personnel qui concernent directement son activité, qui sont nécessaires pour répondre à ses obligations légales ou dont la collecte est permise par la législation en vigueur. Dans l'[Annexe A](#) du présent Avis figurent les catégories de Données à caractère personnel que nous recueillons et les raisons pour lesquelles nous utilisons les données que nous recueillons, sauf lorsque la législation en vigueur l'interdit. Nous recevons des Données à caractère personnel de votre part et d'autres sources, telles que des personnes référentes, des sociétés de vérification d'antécédents et des sources publiques. Certaines données énumérées dans le présent avis peuvent nécessiter un consentement supplémentaire qui sera obtenu avant que la Société ne recueille les données.

Nous recueillons et traitons des Données à caractère personnel vous concernant selon les circonstances : i) parce que nous sommes tenus de le faire ou y sommes autorisés en vertu de la législation en vigueur ; ii) parce que de telles informations sont nécessaires à l'exécution de votre futur contrat de travail en cas de réussite lors de la phase de recrutement, ou servent à prendre des mesures, à votre demande, avant la conclusion du contrat ; iii) parce que de telles informations ont une importance particulière pour nous et que nous avons un intérêt légitime et spécifique à les traiter, conformément à la législation en vigueur ; iv) si l'intérêt public l'exige ; v) si les Données à caractère personnel sont nécessaires pour établir, exercer ou défendre des actions en justice ; ou vi) en cas de besoin pour

protéger vos intérêts essentiels ou ceux d'une autre personne ou (vii) si nécessaire, nous obtenons le consentement des Candidats pour la collecte et le traitement des Données à caractère personnel.

Si vous ne fournissez pas certaines catégories de Données à caractère personnel, il est possible que la Société ne puisse pas réaliser certains des objectifs indiqués dans la présente Notice et que le problème soit communiqué aux Ressources humaines.

Vous êtes responsable de la teneur des informations que vous nous communiquez et vous avez l'obligation de garantir leur caractère légal, honnête, véridique et correct, ainsi que l'absence de toute inexactitude les concernant. Vous devez obligatoirement garantir que les informations communiquées par vous ne contiennent aucun élément obscène, blasphématoire, diffamatoire ni contraire aux droits de tiers ou passibles de poursuites de la part de tiers. Vous comprenez que, si votre candidature est retenue, vous encourez des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement si les déclarations contenues dans le formulaire de candidature et les documents associés s'avèrent inexacts.

La Société traite les Données à caractère personnel dans la mesure autorisée par la législation en vigueur et en fonction du contexte de la collecte de ces informations. Sauf indication contraire, toutes les Données à caractère personnel demandées par la Société sont obligatoires pour que celle-ci puisse accomplir les buts indiqués ci-dessus. Vous pouvez refuser de les fournir. Cependant, si vous ne fournissez pas les Données à caractère personnel demandées, ou si vous vous y opposez, si vous retirez votre consentement ou si vous demandez l'arrêt de la collecte, de l'utilisation, de la divulgation, du transfert et autres traitements des Données à caractère personnel, tel que décrit dans le présent Avis de vérification, la Société peut ne pas être apte à traiter ou à poursuivre votre candidature ou votre contrat, dans la mesure autorisée par la législation en vigueur.

La Société n'utilise pas les Données à caractère personnel des Candidats à des fins de marketing direct ou indirect, sauf si la Société obtient le consentement explicite du Candidat à cette fin et octroie au Candidat la faculté ultérieure de refuser à tout moment et sans frais l'utilisation de ses Données à caractère personnel à des fins de marketing direct ou indirect.

DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL SENSIBLES

La Société peut collecter et traiter certaines catégories particulières de Données à caractère personnel (« Données à caractère personnel sensibles ») concernant les Candidats, lorsque cela est requis, nécessaire ou autorisé par la législation en vigueur, lorsque cela s'avère nécessaire pour établir, exercer ou défendre des actions en justice, ou, le cas échéant, si le Candidat y a consenti explicitement (et, lorsque cela s'applique, par consentement écrit ou séparé. Sous réserve de la législation applicable, la Société peut traiter des données concernant :

- la santé physique et/ou mentale à des fins de traitement des problèmes éventuels de santé, de sécurité sur les lieux de travail et des problèmes de logement ;
- les données relatives à l'orientation sexuelle, la race et/ou l'origine ethnique, le sexe, l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle et la santé mentale et/ou physique, afin de réaliser des statistiques sur la diversité et l'inclusion et pour se conformer aux obligations de déclarations administratives et/ou aux autres obligations légales.

Nous traitons les Données à caractère personnel sensibles dans votre juridiction si et dans la mesure où la loi applicable le permet ou l'exige. Nous nous efforcerons de protéger ces informations en utilisant des mesures de sécurité strictes, comme décrit plus en détail ci-dessous, afin que vos informations personnelles sensibles ne soient traitées que conformément aux lois applicables.

Pour de plus amples informations sur les finalités de l'utilisation des données susmentionnées, veuillez également consulter l'[Annexe A](#).

DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL CONCERNANT D'AUTRES PERSONNES

Si un Candidat fournit à la Société des informations à caractère personnel sur d'autres personnes (par ex., personnes répertoriées par le Candidat comme références), il incombe au Candidat d'informer ces personnes de leurs droits (voir la Section VII « Accès, Portabilité, Rectification et suppression, Limitation et restriction du traitement et de l'exactitude des Données à caractère personnel » et la Section IX « Autres droits et conséquences ») et pour obtenir leur consentement (explicite) à ce que leurs données puissent être partagées avec la Société. Si la personne a des questions, ou si vous partagez des informations pour une personne basée dans l'EEE, en Suisse ou au Royaume-Uni, veuillez lui fournir une copie du présent Avis, en notant la Section X « Questions » indiquant nos coordonnées.

MOYENS DE COLLECTE ET UTILISATION

Pendant et en lien avec les processus de recrutement et d'identification des talents et afin d'être considéré pour des postes vacants confirmés ou potentiels, la Société peut recueillir des Données à caractère personnel directement auprès des Candidats par le remplissage et l'envoi de formulaires et de profils de candidature en ligne, par des CV, ou dans le cadre d'entretiens ou autres communications (oralement et par écrit) avec les Candidats. La Société peut également recueillir des Données à caractère personnel auprès d'autres sources, y compris des prestataires tiers spécialisés dans les services de recrutement, les sites de réseaux sociaux professionnels ou de carrière et des sources publiquement disponibles. Les Données à caractère personnel seront recueillies dans la mesure autorisée par la législation en vigueur et dans la mesure appropriée pour le poste vacant confirmé ou potentiel ou l'événement de carrière qui intéresse le Candidat.

La collecte, l'utilisation, le traitement, la divulgation ou le transfert international, y compris le stockage des Données à caractère personnel, peuvent se faire par des moyens automatisés ou manuels, y compris par des documents papier ou des copies électroniques ou toute autre technologie appropriée ; cependant, veuillez noter que l'entreprise n'utilise pas la prise de décision automatisée dans le cadre des processus de recrutement des candidats (voir la Section VIII « Modalités de traitement et de conservation des données »).

III. COOKIES

Des cookies essentiels et non essentiels sont collectés sur certains sites Web et certaines applications mobiles que la Société utilise. Veuillez vous référer à la [politique en matière de cookies](https://business.bofa.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID19_0760/Cookie_Policy.pdf) suivante https://business.bofa.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID19_0760/Cookie_Policy.pdf

IV. CONSERVATION DES DONNEES ET ACCES PAR LE PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ

La Société tient un dossier automatisé des Données à caractère personnel du Candidat. La Société peut également tenir un dossier physique au sujet des Candidats. La Société conserve ces dossiers dans un environnement sécurisé notamment dans le système d'information RH de la Société et d'autres systèmes de suivi des candidats. Les Données à caractère personnel peuvent être stockées dans la juridiction du pays du Candidat et/ou dans d'autres juridictions où la Société exerce ses activités.

Lorsque la législation en vigueur l'autorise, l'accès aux Données à caractère personnel est limité aux personnes qui en ont besoin aux fins mentionnées dans l'[Annexe A](#), y compris, mais sans s'y limiter, aux membres du service des ressources humaines, aux responsables prenant part au processus de recrutement et aux personnes dûment autorisées représentant les fonctions de contrôle interne de la Société, telles que les fonctions Conformité, Direction administrative, Sécurité informatique, Sécurité de l'entreprise, Audit et Juridique. L'accès peut aussi être accordé sur le strict principe du « besoin de savoir » à d'autres personnes, si la loi applicable l'autorise.

V. DIVULGATION

Dans la mesure permise par la loi applicable et le cas échéant pour atteindre les objectifs décrits dans la présente Notice, les Données à caractère personnel peuvent être divulguées par la société comme suit :

Eu égard à la dimension internationale de ses activités, la Société peut transférer vos Données à caractère personnel en dehors du pays/de la province où vous êtes établi (sous réserve de la législation en vigueur et aux fins décrites dans le présent avis), y compris aux États-Unis ou dans d'autres juridictions où les lois sur la protection des données peuvent ne pas offrir un niveau de protection équivalent à celui de la législation en vigueur dans la juridiction d'origine du Candidat. Un tel transfert sera effectué conformément à la législation en vigueur en matière de protection des données. Une liste des sociétés affiliées appartenant au groupe Bank of America Corporation auxquelles vos Données à caractère personnel peuvent être transférées peut être fournie sur demande en utilisant les coordonnées indiquées dans la rubrique « Questions » de la Section X du présent Avis.

Conformément à la législation applicable, la Société peut divulguer certaines Données à caractère personnel à des tiers en lien avec la fourniture de services à la Société. Lorsque le traitement des Données à caractère personnel sera confié à un tiers, comme ceux indiqués en l'Annexe A, la Société délèguera ce traitement par écrit, choisira un prestataire qui présentera des garanties suffisantes en termes de sécurité technique et organisationnelle (comme des exigences de protection des données et de sécurité informatique) en gérant le traitement approprié, s'assurera que le prestataire agit pour le compte de la Société et conformément à ses instructions.

Lorsque la loi applicable le permet, les Données à caractère personnel peuvent également être divulguées dans le cadre d'une restructuration, d'une vente ou d'une cession d'actifs, d'une fusion, d'un démantèlement ou d'autres changements de la situation financière de la Société ou d'une quelconque de ses filiales ou sociétés affiliées. Les Données à caractère personnel peuvent également être divulguées afin de protéger les intérêts légitimes de la Société (sauf si cela porte atteinte aux droits et libertés ou aux intérêts du Candidat) ou lorsque la Société le juge nécessaire pour respecter les lois applicables, les obligations légales ou réglementaires et satisfaire aux enquêtes ou demandes réglementaires.

VI. SECURITE

La Société a mis en place les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin d'empêcher le traitement non autorisé ou illicite des Données à caractère personnel, les pertes, altérations, divulgations ou accès accidentels aux Données à caractère personnel, et/ou la destruction ou les dommages accidentels ou illicites causés aux Données à caractère personnel. Ceci est documenté dans l'Avis de surveillance de la sécurité des informations.

VII. ACCÈS, PORTABILITÉ, RECTIFICATION ET SUPPRESSION, LIMITATION ET RESTRICTION DU TRAITEMENT, EXACTITUDE DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les candidats peuvent accéder à leurs Données à caractère personnel lorsque la loi en vigueur le permet (à l'exception des documents soumis au secret professionnel, qui contiennent des Données à caractère personnel concernant d'autres personnes non apparentées ou qui par ailleurs ne font pas l'objet d'un droit d'accès par l'Employé, y compris les références préalables à l'embauche qui nous sont fournies ou que nous fournissons et qui sont considérées comme confidentielles). Tout Candidat qui souhaite accéder à ses Données à caractère personnel ou (si la législation en vigueur le permet) demande la portabilité de ses Données à caractère personnel doit contacter un membre du service Global Talent Acquisition en utilisant les coordonnées qui figurent dans la rubrique « Questions » de la Section X ci-dessous.

Dans la mesure où la législation en vigueur l'exige, les Candidats ont le droit de demander la correction ou la suppression des données inexactes (sans aucuns frais pour le Candidat, et à tout moment) et de limiter ou restreindre le traitement de leurs données.

Pour aider la Société à conserver des Données à caractère personnel exactes, les Candidats doivent s'assurer qu'ils tiennent à jour leurs Données à caractère personnel sur le système RH mondial de la Société ou le système de recrutement en ligne (le cas échéant) ou en informant le service mondial d'acquisition de talents à l'aide des coordonnées indiquées dans la rubrique « Questions » de la section X ci-dessous. Dans le cas où la Société prend

connaissance d'une inexactitude dans les Données à caractère personnel qu'elle a enregistrées, elle corrigera cette inexactitude dès que possible.

Dans la mesure autorisée par la législation en vigueur, les Candidats peuvent disposer, entre autres, des droits suivants :

- demander une copie des Données à caractère personnel détenues par la Société (dans le cadre d'une demande d'accès ci-dessus) dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine ou demander que nous transférions ces données à un autre responsable du traitement ;
- demander des informations complémentaires ou se plaindre sur les pratiques et les processus de la Société concernant leurs Données à caractère personnel ;
- s'opposer, retirer leur consentement, restreindre, ou demander l'arrêt de la collecte, de l'utilisation, de la divulgation et de tout autre traitement de leurs Données à caractère personnel, tel que décrit dans le présent Avis, et demander la suppression de telles Données à caractère personnel par la Société.

Pour toute demande de renseignements, les Candidats doivent contacter un membre du groupe service Talent Acquisition aux coordonnées indiquées à la rubrique « Questions » de la section X ci-dessous. Conformément à la loi applicable, dans certaines circonstances, la Société peut être exemptée des demandes ou des droits visés ci-dessus ou autorisée à les refuser. Certaines conditions générales supplémentaires peuvent s'appliquer au traitement des demandes ou des droits, par exemple le fait d'imposer une communication par écrit ou la production d'une preuve d'identité.

VIII. MODALITÉS DU TRAITEMENT ET DE LA CONSERVATION DES DONNÉES

La Société n'utilise aucun système de prise de décision automatisée pour les processus relatifs aux recrutements. La « prise de décision automatisée » est le processus de prise de décision par des moyens automatisés sans aucune intervention humaine. Le traitement des Données à caractère personnel s'effectue à l'aide d'outils manuels et électroniques.

La Société conservera vos Données à caractère personnel pendant la durée prévue par la/les loi(s) applicable(s) ou pour le temps nécessaire à l'accomplissement des finalités d'utilisation et de traitement définies à la Section II « Collecte de Données à caractère personnel et finalités de l'utilisation », le délai le plus long étant retenu (« Période de conservation initiale »). À l'exception des pays énumérés ci-dessous, si votre candidature n'est pas retenue, vos Données à caractère personnel seront conservées pendant une Période de conservation initiale de 6 mois.

De plus, la Société, avec votre consentement, conservera vos Données à caractère personnel dans sa base de données de gestion des talents après l'expiration de la Période de conservation initiale afin de pouvoir vous contacter avec des informations concernant les postes correspondants qui deviendraient disponibles et qui pourraient vous intéresser. Si vous ne souhaitez pas que la Société conserve vos Données à caractère personnel dans sa base de données de gestion des talents après l'expiration de la Période de conservation initiale, vous pouvez demander à ce que vos Données à caractère personnel soient supprimées. Vous pouvez effectuer cette demande à tout moment, via les coordonnées indiquées dans la rubrique « Questions » de la Section X, mais votre demande ne sera pas traitée tant que la Période de conservation initiale n'aura pas expiré. Excepté pour les pays énumérés ci-dessous, si votre candidature n'est pas retenue, à moins que vous ne consentiez pas à ce que vos Données à caractère personnel soient conservées par la Société dans sa base de données de gestion des talents ou que vous demandiez par la suite que vos Données à caractère personnel soient supprimées, vos Données à caractère personnel seront conservées pendant une période totale de 2 ans après la date de votre dernier contact enregistré.

Une durée maximale de conservation indiquée par la loi en vigueur prévaudra. La Société supprimera les Données à caractère personnel après la période de conservation applicable.

Pays	Période de conservation
Allemagne	6 mois
Irlande	1 an
Pays-Bas	1 an après la date de refus
Suède	2 ans après la date de fin du processus de recrutement

Si votre candidature est retenue, elle est conservée avec votre dossier personnel.

IX. AUTRES DROITS ET CONSÉQUENCES

Afin de veiller au respect des bonnes pratiques en matière de recrutement et de gestion des talents, et pour assurer la bonne administration des activités de la Société, la Société est obligée de recueillir, utiliser, conserver, transférer et autrement traiter les Données à caractère personnel dans l'[Annexe A](#) (sauf mention contraire au cours du processus de recrutement). Les Candidats peuvent fournir de manière volontaire d'autres types de Données à caractère personnel et informations à leur sujet.

Dans la mesure où ces droits sont prévus par la législation en vigueur, les Candidats ont le droit de s'opposer à la collecte, à l'utilisation, à la conservation, au transfert ou autre traitement des Données à caractère personnel de la manière décrite dans la présente Notice, le droit de retirer leur consentement ou de demander l'interruption de la collecte, de l'utilisation, de la conservation, du transfert ou autre traitement des Données à caractère personnel de la manière décrite dans la présente Notice et le droit de demander la suppression de ces Données à caractère personnel. Toutefois, les objections à la collecte, l'utilisation, la conservation, le transfert ou autre traitement des Données à caractère personnel, le retrait du consentement, les demandes d'interruption et les demandes de suppression peuvent affecter la capacité de la Société à envisager le recrutement d'un Candidat à un poste vacant confirmé ou potentiel et à traiter une candidature à un emploi, dans la mesure où les motifs décrits dans le présent Avis ne peuvent être satisfaits.

Tout Candidat qui souhaite s'opposer à la collecte, l'utilisation, la conservation, le transfert ou autre traitement des Données à caractère personnel tels que décrits dans le présent Avis, ou retirer son consentement, demander l'interruption ou la suppression doit contacter un membre du service Global Talent Acquisition en utilisant les coordonnées indiquées à la rubrique « Questions » de la Section X ci-dessous.

Conformément à la législation en vigueur, dans certaines circonstances, la Société peut être exemptée des demandes ou des droits visés ci-dessus ou autorisée à les refuser. Certaines conditions générales supplémentaires peuvent s'appliquer au traitement des demandes ou des droits, par exemple le fait d'imposer une communication par écrit ou la production d'une preuve d'identité.

Si vous n'êtes pas satisfait de la manière dont la Société traite votre demande, vous avez le droit de déposer une plainte auprès de l'autorité locale de protection des données de votre pays.

X. QUESTIONS

Si vous avez des questions, des préoccupations ou des réclamations au sujet du présent Avis, veuillez contacter un membre du service Global Talent Acquisition à l'adresse : internationaltalentacquisitionoperations@bofa.com

La Société s'efforcera de résoudre toutes les questions, préoccupations ou réclamations promptement et conformément à la législation en vigueur.

Dans certains pays/territoires, si vous avez d'autres questions sur la manière dont la Société traite vos données à caractère personnel de manière plus générale, vous pouvez contacter votre responsable local de la protection des données aux coordonnées suivantes :

Région hors États-Unis	DPO@bofa.com
Suisse	Mme Nicole Busslinger-Roch Bank of America Europe Designated Activity Company, Dublin, Zurich Branch Stockerhof, Stockerstrasse 23 Zurich, 8002 Suisse DPO@bofa.com
Allemagne	Mme Stefanie Schmitt Bank of America Europe DAC, Zweigniederlassung Francfort am Main Taunusanlage 9-10 60329 Francfort am Main datenschutzbamlf Frankfurt@bofa.com

Vous pouvez avoir le droit de déposer une plainte auprès de l'autorité de protection des données compétente pour votre pays.

XI. MODIFICATIONS DE LA PRÉSENTE NOTICE

L'Avis contenant les mises à jour les plus récentes est publiée sur le site Web consacré aux Carrières de Bank of America.

XII. CLAUSES NATIONALES SPÉCIFIQUES

EEE / Royaume-Uni / Suisse : Compte tenu de la nature internationale des activités de la Société, celle-ci peut transférer vos Données à caractère personnel dans des pays situés en dehors de l'Espace économique européen (« EEE »), du Royaume-Uni ou de la Suisse. En ce qui concerne les transferts de l'EEE, du Royaume-Uni ou de la Suisse vers d'autres pays, nous avons mis en place des mesures adéquates, telles que les clauses contractuelles standard adoptées par la Commission européenne afin de protéger vos informations. Si nécessaire, nous avons ajouté l'addendum au CCS du Royaume-Uni (pour les transferts depuis le Royaume-Uni) et/ou des clauses supplémentaires pour la Suisse (pour les transferts depuis la Suisse). Les demandeurs situés dans l'EEE, au Royaume-Uni ou en Suisse peuvent obtenir une copie de ces mesures en se rendant sur [Commission européenne - Protection des données](#).

Lorsque les pays sont considérés comme adéquats par l'UE, le Royaume-Uni et la Suisse respectivement, nous nous appuyons sur cette décision d'adéquation comme une protection. Les pays soumis à une décision d'adéquation sont disponibles sur les liens ci-dessous.

Pour l'EEE : [Commission européenne – Décisions d'adéquation](#)

Pour le Royaume-Uni : [Gov.UK – Transferts internationaux de données : instaurer la confiance, générer de la croissance et stimuler l'innovation](#)

Pour la Suisse : [Commissaire fédéral à la protection des données et à l'information \(FDPIC\) - Transfert transfrontalier de données personnelles](#)

Si nous ne pouvons pas garantir un tel niveau de protection des données, vos informations personnelles ne seront transférées en dehors de l'EEE que si vous avez donné votre consentement préalable au transfert ou si le transfert est nécessaire à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat conclu dans votre propre intérêt entre nous et une autre personne physique ou morale.

Les particuliers peuvent également déposer une plainte auprès d'une autorité de surveillance compétente pour leur pays ou région concerné(e). Une liste des autorités en charge de la protection des données dans l'EEE est disponible

à l'adresse suivante : [Commission européenne – Autorités nationales de protection des données](#). L'autorité de protection des données au Royaume-Uni est le Bureau du Commissaire à l'information (Information Commissioners Office, ICO) et, en Suisse, le Commissaire fédéral à la protection des données et à l'information (Federal Data Protection and Information Commissioner, FDPIC).

France : Dans le cadre de la législation française, en plus des éléments indiqués précédemment, les personnes sont en droit de définir des modalités concernant la rétention, la suppression ou la divulgation de leurs Données à caractère personnel après leur décès.

Allemagne : Dans le cas où le présent Avis serait fourni à un Candidat dans une langue autre que l'anglais (Allemand), tout écart, toute incohérence ou tout conflit entre les versions bilingues devra être résolu(e) en faveur de la version Allemande.

La base juridique du traitement de vos Données à caractère personnel est l'Article 88, paragraphe 1, du RGPD et le § 26 du BDSG (Bundesdatenschutzgesetz), selon lequel les Données à caractère personnel des candidats peuvent être traitées aux fins de la relation de travail, si cela s'avère nécessaire lors de la prise de décision quant à la conclusion ou non d'une relation de travail.

Le cas échéant, nous traitons également vos Données à caractère personnel afin de protéger nos intérêts légitimes. Nous ne traitons vos Données à caractère personnel que si, suite à une évaluation de nos intérêts dans la réalisation du traitement avec des intérêts potentiellement conflictuels, des droits fondamentaux et des libertés fondamentales de votre part, nous arrivons à la conclusion que nos intérêts sont prioritaires.

Cela peut s'appliquer dans les cas suivants :

- Défendre les actions en justice intentées dans le cadre du processus de candidature. Dans un tel cas, notre intérêt légitime est représenté par la charge de la preuve dans les procédures judiciaires en vertu de la Loi générale allemande sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Pour des raisons de déclaration fiscale au gouvernement, toutes les personnes embauchées en Allemagne seront interrogées sur leurs croyances religieuses. De telles données seront traitées comme des données personnelles sensibles et il conviendra d'appliquer la procédure standard pour cette classification de données.

La Société peut également collecter des Données à caractère personnel auprès d'autres sources, y compris des fournisseurs tiers de services de recrutement spécialisés, de sites de carrière ou de réseaux sociaux professionnels dédiés aux interactions commerciales (par ex., LinkedIn, Xing).

La Société ne demande ni ne collecte de données à caractère personnel sensibles aux fins du processus de recrutement. Si vous nous avez fourni des données concernant un handicap grave que vous pourriez avoir, nous les traiterons pour nous conformer à notre obligation légale en vertu de § 164 du Code social allemand IX (SGB IX). Dans ce cas, le traitement des données a lieu conformément à l'Article 88, paragraphe 1 du RGPD et à l'article 26, paragraphe 3, phrase 1 du BDSG, ainsi qu'à § 164 du SGB IX.

Si votre candidature est acceptée, elle sera conservée dans votre dossier personnel et nous traiterons ces données dans le but de mener à bien la relation de travail conformément à l'Article 88 paragraphe 1 du RGPD et à l'article 26, paragraphe 1, phrase 1 du BDSG.

Les personnes peuvent également déposer une plainte auprès d'une autorité de contrôle compétente pour leur pays ou région concerné, qui est en Allemagne le délégué à la protection des données de Hessian, Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden, téléphone : 0049 611 14080 ; email : poststelle@datenschutz.hessen.de.

Afrique du Sud : La loi sud-africaine de 2013 sur la protection des données à caractère personnel (POPIA) protège les Données à caractère personnel des personnes morales, et toutes les informations relatives à la société d'un Sous-traitant ou à toute autre personne morale, y compris son nom, son numéro d'immatriculation, son numéro de TVA, son adresse professionnelle, son adresse physique, sa structure sociale, ses administrateurs, ses actionnaires, ses membres, sa composition et ses opérations commerciales, que ces informations relèvent ou non du domaine public, constitueront des Données à caractère personnel lorsqu'elles sont traitées en Afrique du Sud. En vertu de la loi sud-africaine, la Société sera réputée être la partie responsable (c.-à-d., le Responsable du traitement des données tel que défini dans le présent Avis) pour ce qui est du traitement des Données à caractère personnel.

Lorsque des Données à caractère personnel sont transférées par la Société en dehors de l'Afrique du Sud, la Société respectera toute exigence applicable pour garantir un niveau adéquat de protection des données avant le transfert des Données à caractère personnel, et ce en garantissant la mise en œuvre de règles d'entreprise contraignantes ou l'exécution d'accords de transfert de données appropriés conformes aux Clauses contractuelles types de l'Union européenne. En vertu de la loi POPIA, les candidats ont le droit de s'adresser aux tribunaux sud-africains et de déposer une plainte auprès de l'autorité sud-africaine de régulation de l'information pour toute atteinte présumée à la protection de leurs Données à caractère personnel. Les coordonnées de l'organisme de réglementation des informations de l'Afrique du Sud sont les suivantes :

Adresse physique : JD House, 27 Stiemens Street, Braamfontein, Johannesburg, 2001

Adresse postale : P.O. Box 31533, Braamfontein, Johannesburg, 2017

Adresse e-mail : complaints.IR@justice.gov.za

Avis de protection des données de recrutement – Déclaration de prise de connaissance de l’avis

J’ai lu l’« Avis de protection des données de recrutement » daté du 26 février 2024. Je comprends les conditions relatives à la collecte, au traitement, à l’utilisation et au transfert international de mes Données à caractère personnel (et de mes Données à caractère personnel sensibles) par la Société, tout en reconnaissant que les lois sur la protection des données dans d’autres juridictions vers lesquelles mes Données à caractère personnel (et mes Données à caractère personnel sensibles) sont transférées peuvent ne pas fournir un niveau de protection équivalent à celui des lois de ma juridiction d’origine pendant et en relation avec le déroulement de ma candidature.

Je confirme qu’avant de fournir à la Société (le cas échéant) des Données à caractère personnel concernant d’autres personnes, je leur ai dûment fourni toutes les informations concernant le traitement de leurs Données à caractère personnel et leurs droits en la matière, tels que décrits dans l’Avis, et que j’ai obtenu le consentement explicite (et, le cas échéant, écrit ou séparé) de ces personnes, si nécessaire, pour le traitement de leurs Données à caractère personnel.

En cliquant Soumettre sur la Demande, vous reconnaissez avoir pris connaissance du présent Avis

Annexe A

« Nous » ou « notre » désignent les entités juridiques de Bank of America Corporation qui sont des responsables du traitement des données conformément à la Loi en vigueur en matière de protection des données ; « vous » ou « votre » désigne le Candidat.

Le tableau ci-dessous contient la finalité pour laquelle nous pouvons traiter vos Données à caractère personnel, les types d'activités de traitement qui peuvent avoir lieu et la catégorie d'informations personnelles qui seraient utilisées pour ce traitement ainsi que la base juridique du traitement.

Finalité	Exemples d'activités de traitement	Catégories d'informations personnelles	Base juridique (applicable uniquement aux juridictions où une base juridique est requise)
<p><i>Recrutement, sélection et planification des talents</i></p>	<p><i>Examiner le CV du candidat et déterminer si le candidat répond aux exigences du poste et, le cas échéant, planifier de manière appropriée les talents pour les opportunités futures.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coordonnées personnelles du Candidat : telles que nom, adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone</i> • <i>Identifiants internes uniques de l'employé, par ex. numéro de personne</i> • <i>Identifiants internes uniques confidentiels des employés, c.-à-d. ancienneté dans le rôle actuel, note de performance la plus récente (employé en règle, par ex. statut en règle)</i> • <i>Informations de visa/de citoyenneté : Statut d'éligibilité au travail</i> • <i>Rémunération précédente (ne s'applique pas ou est nécessaire pour l'Allemagne)</i> • <i>Antécédents professionnels</i> • <i>Informations sur les emplois internes : intitulé du poste et/ou fonction et description des responsabilités/tâches, famille d'emplois, emplacement, groupe/ancienneté, département, branche et sous-branche d'activité, nom d'entité de la Société locale, informations du centre de coût, nom et coordonnées du directeur/responsable/chef d'équipe, structure hiérarchique, coordonnées au travail</i> • <i>Dossier académique et éducatif</i> 	<p><i>Le cas échéant, conformité à une obligation légale, intérêt légitime, sinon consentement</i></p>

Finalité	Exemples d'activités de traitement	Catégories d'informations personnelles	Base juridique (applicable uniquement aux juridictions où une base juridique est requise)
		<ul style="list-style-type: none"> Langue(s) Qualifications professionnelles et adhésions/licences, par ex. licences, certifications et enregistrement réglementaire financier Compétences et qualifications : domaines d'expertise, expérience générale de management, comportement de leadership Enregistrement de vidéos/de voix : 	
Entretiens, évaluations, tests ou événements virtuels ou en personne	Faciliter les entretiens, les évaluations, les tests ou l'organisation d'événements en personne ou en ligne.	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnées Immatriculation de véhicule Vidéo-surveillance Informations sur les conditions médicales, les besoins en éducation spéciale ou le handicap, signifiant que des ajustements spéciaux ou une assistance sont nécessaires Exigences alimentaires des personnes participant à un événement Enregistrement photos/vidéos/voix 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement
Activités promotionnelles	Les activités, y compris, mais sans s'y limiter, l'inclusion dans les sites Internet et intranet internes et externes, les documents marketing et les documents de gestion d'événements.	<ul style="list-style-type: none"> Photo/Vidéo Nom du demandeur 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement
Offre d'emploi	Élaborer l'offre d'emploi pour garantir la saisie appropriée des composants et des détails.	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnées Rémunération précédente : salaire de base, paiement(s) de primes, options d'achat d'actions et compensations Informations de visa/de citoyenneté : Statut d'éligibilité au travail, nationalité Détails et preuves des restrictions découlant de l'emploi actuel, par ex., engagements restrictifs/non-sollicitation/non-concurrence 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement

Finalité	Exemples d'activités de traitement	Catégories d'informations personnelles	Base juridique (applicable uniquement aux juridictions où une base juridique est requise)
		<ul style="list-style-type: none"> • Antécédents professionnels/informations • Dossier académique et éducatif • Qualifications professionnelles et affiliations • Activités professionnelles extérieures: Détails des activités commerciales et des fonctions en tant qu'administrateurs extérieures (le cas échéant à des fins liées à l'emploi) • Informations sur les parents/rerelations personnelles proches actuellement employés par la Société, c.-à-d. nom complet des parents 	
Diversité et inclusion (pour les pays concernés uniquement, ne s'applique pas ou est requis pour l'Allemagne)	Rapports et analyses de données, relatifs à la diversité et à l'inclusion. L'utilisation des données sur la diversité et l'inclusion en dehors des finalités légitimes des RH se fait de manière agrégée. Se conformer aux exigences de déclaration du gouvernement et/ou à d'autres obligations légales.	<ul style="list-style-type: none"> • Genre, identité de genre, expression du genre, origine socio-économique (Royaume-Uni uniquement), origine ethnique, statut d'ancien combattant, statut d'invalidité, citoyenneté, nationalité, orientation sexuelle 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement
Remboursement des frais	Remboursement des frais engagés pour le processus de recrutement, le cas échéant (par ex., frais de déplacement du Candidat). (Conformément aux exigences légales du pays si le candidat le demande en Allemagne).	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnées • Informations sur le compte financier, c.-à-d. coordonnées bancaires • Informations sur les notes de frais : documents de voyage pour justifier les frais encourus 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement
Acceptation de l'offre d'emploi	Le cas échéant, acceptation formelle de l'offre/du contrat de travail comme détaillé.	<ul style="list-style-type: none"> • Signatures : y compris les images numériques et les copies écrites/électronique et physiques • Si des preuves sont fournies en personne dans nos locaux : Vidéo- 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement

Finalité	Exemples d'activités de traitement	Catégories d'informations personnelles	Base juridique (applicable uniquement aux juridictions où une base juridique est requise)
		surveillance, photographie, immatriculation de voiture	
<i>Droit au travail/mobilité mondiale</i>	<i>Détails/documentation pour déterminer l'éligibilité au travail, établir l'autorisation de travail et démontrer le droit de travailler dans le pays d'embauche/d'emploi/de nomination conformément aux exigences légales, c.-à-d. traiter les demandes de visa si nécessaire. Et le cas échéant, pour la fourniture de services aux employés ou aux candidats en ce qui concerne les formalités de mobilité ou les demandes de remboursement de frais s'il y a lieu.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coordonnées personnelles : telles que nom, adresse, adresse e-mail, numéro de téléphone</i> • <i>Identifiants internes uniques de l'employé, par ex. numéro de personne</i> • <i>Informations sur le visa/la citoyenneté : statut d'admissibilité au travail, nationalité/citoyenneté ; date de naissance, sexe, détails du passeport/copie, statut et détails d'immigration/visa, droit de résidence ou informations fournies sur le conjoint/partenaire et/ou les personnes à charge</i> • <i>Informations internes sur le poste</i> • <i>Informations sur la rémunération</i> • <i>Informations sur le compte financier, c.-à-d. coordonnées bancaires</i> • <i>Informations fiscales : numéro de sécurité sociale ou autres numéros nationaux d'identification fiscale</i> • <i>Relevés de dépenses/informations, le cas échéant, attestant des coûts encourus</i> 	<i>Le cas échéant, Obligation légale, sinon Consentement</i>
<i>Paie/rémunération, indemnités, avantages sociaux, évaluation de la santé au travail et intégration à l'entreprise</i>	<i>Concevoir et fournir la rémunération des employés, les incitations, les avantages sociaux, les évaluations de la santé au travail et l'intégration à entreprise.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coordonnées personnelles</i> • <i>Informations internes sur le poste</i> • <i>Identifiants internes uniques des employés</i> • <i>Informations sur la rémunération</i> • <i>Informations sur l'emploi : dates d'acceptation de l'offre, types d'embauche (externe/interne) et dates d'embauche</i> • <i>Informations sur le compte financier, c.-à-d. coordonnées bancaires</i> • <i>Informations que vous fournissez sur le conjoint/partenaire, la famille, les personnes à charge</i> 	<i>Le cas échéant, exécution d'un contrat, sinon Consentement</i> <i>Pour les données sensibles : Le cas échéant, santé préventive ou au travail dans le cadre de l'emploi, sinon Consentement explicite</i>

Finalité	Exemples d'activités de traitement	Catégories d'informations personnelles	Base juridique (applicable uniquement aux juridictions où une base juridique est requise)
		<p><i>et/ou certaines personnes, c.-à-d., noms complets et date(s) de naissance, coordonnées d'urgence, nom et âge de l'enfant/des enfants</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signatures • Informations fiscales : numéro de sécurité sociale ou autres numéros d'identification fiscale nationaux, formulaires fiscaux, par ex., certificats P60 (Royaume-Uni), IRP5/IT3(a) (Afrique du Sud) • Preuve documentaire originale de tout droit perdu • Informations sur les conditions médicales, les besoins en éducation spéciale ou le handicap (questionnaire médical) : évaluation de la santé physique et/ou médicale, le cas échéant, effectuer toute évaluation de la santé au travail dans le but de traiter de la santé, de la sécurité et des questions d'hébergement sur le lieu de travail 	
Accès et identité Identifiants de connexion	Gérer l'accès à l'infrastructure technologique interne.	<ul style="list-style-type: none"> • Informations techniques : nom d'utilisateur, mot de passe, questions et réponses de vérification de sécurité 	Le cas échéant, Intérêt légitime, sinon Consentement

Catégories de tiers non affiliés avec lesquels nous pouvons partager des données à caractère personnel

Dans la mesure permise par la loi en vigueur et le cas échéant pour atteindre les objectifs décrits dans le présent Avis, les Données à caractère personnel peuvent être divulguées par la Société comme cela est décrit dans le tableau ci-dessous et, le cas échéant, conformément à la section XII (« Clauses spécifiques au pays ») du présent Avis.

Catégories de tiers et motifs du traitement	Catégories d'informations personnelles	Pays de destination
Prestataires de services : Les entreprises qui fournissent des produits ou services à la Société dans les pays où la Société exerce ses activités aux fins décrites dans	Toutes les Catégories d'informations personnelles listées dans le présent Avis peuvent être partagées, sauf restriction de la loi en vigueur, avec les prestataires de services	Dans le monde entier, lieux où nous sommes

<p>le présent Avis, telles que les activités de recrutement, les services de ressources humaines, les prestataires de services de recrutement, la gestion des frais, les services de relocalisation, les fournisseurs de systèmes informatiques et les prestataires de services d'assistance, de réception et de sécurité, les prestataires de services de restauration et de logistique, les services de traduction, les tiers participant à l'organisation d'événements et à des activités de promotion et de marketing, les organismes et associations professionnels, les services de paie, les banques partenaires, les régimes de retraite, les prestataires de services, les médecins et professionnels de la santé et autres prestataires de services, y compris, le cas échéant, votre employeur ou votre société.</p> <p>Remarque : Le cas échéant, la Société offrira et recevra une assistance raisonnable de la part de tiers (tels que des prestataires de services) afin de répondre aux demandes d'accès des personnes concernées.</p>	<p>dans la mesure où ils fournissent des services qui correspondent aux objectifs du tableau ci-dessus. Les catégories d'informations personnelles partagées avec les prestataires de services correspondent aux services qu'ils fournissent à la Société, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations/coordonnées du candidat • Informations de visa/de citoyenneté • Informations sur l'emploi • Informations internes sur le poste • Identifiants internes uniques des employés • Identifiants internes uniques confidentiels des employés • Informations sur la rémunération • Indemnité précédente • Antécédents professionnels • Dossier académique et éducatif • Langue(s) • Qualifications professionnelles et affiliations • Enregistrement photos/vidéos/voix • Informations sur les conditions médicales, les besoins en éducation spéciale ou le handicap • Historique d'indemnisation précédente • Activités professionnelles extérieures • Informations sur les parents/rerelations personnelles proches actuellement employés par la Société • Informations sur le conjoint/partenaire, la famille, les personnes à charge et/ou certaines personnes • Informations sur le compte financier • Relevés de dépenses/informations • Genre, identité de genre, expression du genre, origine socio-économique (Royaume-Uni uniquement), origine ethnique, statut d'ancien combattant, statut de handicapé, citoyenneté, nationalité, orientation sexuelle • Informations techniques : nom d'utilisateur, mot de passe, questions et réponses de vérification de sécurité • Signatures • Informations fiscales • Données de planification des talents 	<p>présents - Sites Bank of America</p>
<p>Autorités publiques et gouvernementales : entités qui réglementent ou ont autorité sur la Société dans les pays où elle opère, telles que les autorités réglementaires, la police,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnées personnelles • Identifiants internes uniques des employés • Informations de visa/de citoyenneté • Informations internes sur le poste 	

<p>les organismes publics, les organismes publics, les organismes d’octroi de licences et d’inscription, les instances judiciaires et les tiers désignés par ces autorités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Informations sur la rémunération</i> • <i>Informations fiscales</i> 	
<p>Conseillers professionnels : comptables, auditeurs, avocats et autres conseillers professionnels externes dans tous les pays où la Société intervient.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coordonnées personnelles</i> • <i>Informations internes sur le poste</i> • <i>Informations de visa/de citoyenneté</i> • <i>Identifiants internes uniques des employés</i> • <i>Informations sur la rémunération</i> • <i>Informations fiscales</i> 	
<p>Fournisseurs d’événements : Vendeurs d’événements, organisateurs, conférenciers, bénévoles, entrepreneurs et sponsors pour animer les événements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Enregistrement photos/vidéos/voix</i> • <i>Données d’événements virtuels ou en personne</i> • <i>Coordonnées du candidat</i> • <i>Exigences alimentaires des personnes participant à un événement</i> 	
<p>Fournisseurs de suivi en ligne : Pour améliorer les fonctionnalités techniques et de conception de nos sites Web et plateformes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Adresse IP</i> • <i>Informations techniques : y compris le nom d'utilisateur, les mots de passe</i> 	

Annexe B

Pays/Région	Entité juridique
Belgique	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, BRUSSELS BRANCH
France	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANCE BRANCH
	BOFA SECURITIES EUROPE SA
Allemagne	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANKFURT BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - FRANKFURT BRANCH
Irlande	BANC OF AMERICA LEASING IRELAND CO., LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC
	FDS FINANCIAL DATA SERVICES LIMITED
Israël	MERRILL LYNCH ISRAEL LIMITED
Italie	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FILIALE DI MILANO
Luxembourg	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LUXEMBOURG BRANCH
Pays-Bas	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, AMSTERDAM BRANCH
Afrique du Sud	MERRILL LYNCH SOUTH AFRICA PROPRIETARY LIMITED
Espagne	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ESPANA BRANCH
	MERRILL LYNCH CAPITAL MARKETS ESPANA, S.A., S.V.
Suède	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, STOCKHOLM BRANCH
Suisse	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ZURICH BRANCH
Royaume-Uni	BAL GLOBAL FINANCE (UK) LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LONDON BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - LONDON BRANCH
	MERRILL LYNCH INTERNATIONAL
	ML INVEST HOLDINGS

Annexe C

Statuts clés liées aux obligations légales en tant que base juridique

Respect des lois, règles et règlements en vigueur pour lesquels la Banque entre dans le champ d'application, y compris, mais sans s'y limiter, les exemples suivants de statuts clés (et en relation avec la législation incluant toute législation postérieure de temps à autre telle que modifiée ou, étendue, repromulguée, complétée de temps à autre et telle que mise en œuvre ou autrement entrée en vigueur dans l'État membre concerné de l'Espace économique européen, en Suisse ou au Royaume-Uni de temps à autre, y compris la législation telle qu'elle fait partie du droit interne du Royaume-Uni en vertu de la Loi de l'Union européenne (Retrait) de 2018).

- Lois sur le travail applicables dans l'UE, en Suisse et au Royaume-Uni qui régissent la rémunération, l'apprentissage de la main-d'œuvre, le soutien à la main-d'œuvre, la sécurité et les opérations de santé, l'enregistrement de la main-d'œuvre et les licences et certifications, la gestion de la conformité et du risque opérationnel, les relations réglementaires et les examens, y compris, sans toutefois s'y limiter :

Finalité	Exemples d'activités de traitement	Statuts clés
<i>Recrutement, sélection et planification des talents</i>	<i>Examiner le CV du candidat et déterminer si le candidat répond aux exigences du poste et, le cas échéant, planifier de manière appropriée les talents pour les opportunités futures.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Directives de l'UE : 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2006/54/EC</i> • <i>Irlande : Employment Permits Act 2006</i> • <i>RU : Sections 39, 40 and 60A Equality Act 2010, Schedule 6 Immigration Act 2016</i>
<i>Droit au travail/mobilité mondiale</i>	<i>Détails/documentation pour déterminer l'éligibilité au travail, établir l'autorisation de travail et démontrer le droit de travailler dans le pays d'embauche/d'emploi/de nomination conformément aux exigences légales, c.-à-d. traiter les demandes de visa si nécessaire. Et le cas échéant, pour la fourniture de services aux employés ou aux candidats en ce qui concerne les formalités de mobilité ou les demandes de remboursement de frais s'il y a lieu.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Belgique : Section 39 of the Act of 3 July 1978 on employment contracts.</i> • <i>France : Article. L.1234-9 and R.1234-1 et seq. of the French Employment Code and applicable CBA provisions (art. 29.3 of the Bank CBA applicable to BofA Europe DAC French branch / art. 59-1 and 59-2 of the Financial Markets CBA applicable to BofA Securities Europe SA).</i> • <i>Grèce : Article 3 of Law 2112/1920, as amended Ireland: Section 7, Redundancy Payments Act 1967</i> • <i>Italie : Articles 2118 and 2120 of the Italian Civil Code and Article 86 of the National Collective Bargaining Agreement of Banking Sector.</i> • <i>Luxembourg : Article 124-6 of the Luxembourg Labour Code, Clause 6(2) of the Collective Bargaining Agreement</i> • <i>Pays-Bas : Article 7:673 of the Dutch Civil Code</i> • <i>Espagne : Clause 53 of Royal Decree Law 2/2015</i> • <i>Suède : pas de Lois Règles et règlements particulières. Géré conformément aux directives bancaires en vigueur et au contrat de travail</i> • <i>RU : Section 162 Employment Rights Act 1996</i>

GERMAN (GERMANY) TRANSLATION

EMEA**EMEA-Unternehmen**

Belgien

Frankreich

Deutschland

Irland

Israel

Italien

Luxemburg

Niederlande

Südafrika

Spanien

Schweden

Schweiz

Vereinigtes Königreich

DATENSCHUTZERKLÄRUNG ZUR REKRUTIERUNG EMEA

Gültig ab: 26. Februar 2024

I. EINLEITUNG

Eine oder mehrere der in [Anhang B](#) genannten Organisationen (das „Unternehmen“) haben (in ihrer Eigenschaft als Rechtsträger, bei dem/denen sich der Bewerbende bewirbt) diese Datenschutzerklärung zur Rekrutierung (Erklärung) herausgegeben, um ihr Vorgehen bezüglich der Erfassung, Nutzung, Speicherung, (unter anderem internationalen) Übermittlung und anderweitigen Verarbeitung von personenbezogenen Daten, die von bzw. über Bewerbende erfasst werden („personenbezogene Daten“), zu beschreiben. Im Sinne dieser Erklärung bezieht sich der Begriff „Bewerbende“ auf jede natürlichen Person, die personenbezogene Daten übermittelt oder über die personenbezogene Daten beschafft werden, um für ein tatsächliches oder potenzielles Stellenangebot in Betracht gezogen zu werden, oder die an einer Veranstaltung zur beruflichen Entwicklung teilnimmt bzw. die Teilnahme daran beantragt.

Wird einem Bewerbende diese Erklärung in einer anderen Sprache als Englisch zur Verfügung gestellt, richtet sich die Auslegung etwaiger Diskrepanzen, Konflikte oder Widersprüche zwischen den beiden Sprachversionen vorbehaltlich geltendem Recht nach der englischen Version.

II. ERFASSUNG PERSONENBEZOGENER DATEN UND VERWENDUNGSZWECKE

Im Interesse guter Beschaffungs- und Talentmanagement-Praktiken und einer effizienten Ausübung unserer Geschäftstätigkeit muss das Unternehmen bestimmte personenbezogene Daten erfassen, nutzen, speichern, übermitteln oder anderweitig verarbeiten.

Das Unternehmen erhebt personenbezogene Daten, die unmittelbar für seine Geschäftstätigkeit relevant bzw. für die Erfüllung seiner rechtlichen Pflichten erforderlich sind oder deren Erhebung anderweitig nach geltendem Recht zulässig ist. In [Anhang A](#) dieser Erklärung sind die Kategorien der von uns erhobenen personenbezogenen Daten aufgeführt, sowie die Zwecke, für die wir die von uns erhobenen Daten nutzen, außer wenn dies durch geltendes Recht eingeschränkt ist. Wir erhalten personenbezogene Daten von Ihnen und aus anderen Quellen, wie etwa von Referenzen und Anbietern von Hintergrundüberprüfungen, sowie aus öffentlichen Quellen. Für bestimmte in dieser Mitteilung aufgeführte Daten ist möglicherweise eine zusätzliche Einwilligung erforderlich, die eingeholt wird, bevor das Unternehmen die Daten erfasst.

Wir erheben und verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten je nach den Umständen: (i) weil geltende Gesetze uns dazu verpflichten oder ermächtigen, (ii) weil derartige Informationen erforderlich sind, um Ihren zukünftigen Arbeitsvertrag zu erfüllen, wenn Sie in der Rekrutierungsphase erfolgreich waren, oder um von Ihnen vor der Unterzeichnung des entsprechenden Vertrags gewünschte Maßnahmen zu ergreifen, (iii) weil diese Informationen für uns von besonderer Bedeutung sind und wir gemäß geltendem Recht ein besonderes berechtigtes Interesse an ihrer Verarbeitung haben, (iv) wenn dies aufgrund öffentlichen Interesses notwendig ist, (v) wenn die

personenbezogenen Daten für die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von rechtlichen Ansprüchen erforderlich sind, (vi) wenn dies zum Schutz Ihrer eigenen lebenswichtigen Interessen oder der einer anderen Person notwendig ist, oder (vii) wenn, sofern notwendig, wir die Zustimmung der Bewerbende für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten einholen.

Wenn Sie bestimmte Kategorien personenbezogener Daten nicht bereitstellen, ist das Unternehmen gegebenenfalls nicht in der Lage, einige der in dieser Erklärung beschriebenen Aufgaben auszuführen und die Angelegenheit muss möglicherweise an die Personalabteilung eskaliert werden.

Sie sind für den Inhalt der uns mitgeteilten Informationen verantwortlich und müssen sicherstellen, dass diese rechtmäßig, wahrheitsgemäß, sachlich richtig und in keiner Weise irreführend sind. Sie müssen sicherstellen, dass die von Ihnen mitgeteilten Informationen kein Material enthalten, das obszön, blasphemisch oder diffamierend ist, die Rechte Dritter verletzt oder aus anderen Gründen für Dritte einen Klagegrund darstellt. Sie sind sich darüber im Klaren, dass Ihnen im Fall einer erfolgreichen Bewerbung Disziplinarmaßnahmen und eine mögliche Entlassung drohen, falls die im Bewerbungsformular und den Begleitdokumenten enthaltenen Angaben sich als unwahr herausstellen sollten.

Das Unternehmen verarbeitet personenbezogene Daten in dem nach geltendem Recht zulässigen Umfang und wie für den Kontext der Erfassung solcher Informationen angemessen. Soweit nicht anders angegeben, ist die Angabe sämtlicher durch das Unternehmen angeforderter personenbezogener Daten verpflichtend, damit das Unternehmen die oben genannten Zwecke erreichen kann. Sie können die Bereitstellung der Daten verweigern. Wenn Sie die angeforderten personenbezogenen Daten jedoch nicht angeben oder Einwände gegen die Erhebung, Verwendung, Offenlegung, Übermittlung und sonstige Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten – wie in dieser Datenschutzerklärung beschrieben – erheben, Ihre Zustimmung zu diesen Schritten widerrufen oder die Einstellung dieser Schritte verlangen, kann das Unternehmen jedoch eventuell im gesetzlich zulässigen Umfang ihre Bewerbung oder ihren Vertrag nicht weiter bearbeiten oder fortsetzen.

Das Unternehmen nutzt personenbezogene Daten von Bewerbenden nicht zu direkten oder indirekten Marketingzwecken, sofern das Unternehmen nicht die ausdrückliche Zustimmung des Bewerbenden dazu einholt, wobei das Unternehmen dem Bewerbende das darausfolgende Recht einräumt, jederzeit und kostenlos der Nutzung der personenbezogenen Daten zu direkten oder indirekten Marketingzwecken zu widersprechen.

SENSIBLE PERSONENBEZOGENE DATEN

Das Unternehmen kann im Einzelfall auch besondere oder andere wichtige Kategorien von personenbezogenen Daten (sensible personenbezogene Daten) über Bewerbende erfassen und verarbeiten, wenn dies nach geltendem Recht vorgeschrieben, notwendig oder erlaubt ist oder wenn dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von rechtlichen Ansprüchen erforderlich ist oder wenn der betroffene Bewerbende, falls erforderlich, seine ausdrückliche (und gegebenenfalls schriftliche oder separate) Einwilligung gegeben hat. Vorbehaltlich geltendem Recht kann das Unternehmen Daten zu Folgendem verarbeiten:

- Körperliche und/oder seelische Gesundheit, um mögliche Probleme im Zusammenhang mit Gesundheit, Sicherheit und notwendigen Anpassungen am Arbeitsplatz anzugehen.
- Sexueller Orientierung, Rasse und/oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit sowie körperlicher und/oder geistiger Gesundheit zum Zwecke der Meldung von Zahlen zu Vielfalt und Inklusion, der Erfüllung staatlich auferlegter Meldepflichten und/oder anderer rechtlicher Verpflichtungen.

Wir verarbeiten sensible personenbezogene Daten in Ihrem Land, wenn und soweit dies nach geltendem Recht zulässig oder erforderlich ist. Wir versuchen, diese Informationen, wie nachfolgend näher beschrieben, durch strenge Sicherheitsmaßnahmen zu schützen, sodass Ihre sensiblen personenbezogenen Daten nur gemäß geltendem Recht verarbeitet werden sollten.

Weitere Informationen zu den Zwecken der Verwendung der oben genannten Daten finden Sie auch in [Anhang A](#).

PERSONENBEZOGENE DATEN ÜBER ANDERE NATÜRLICHE PERSONEN

Wenn ein Bewerbende dem Unternehmen personenbezogene Daten über andere Personen zur Verfügung stellt (z. B. Personen, die der Bewerbende als Referenz angibt), ist der Bewerbende dafür verantwortlich, diese Personen über ihre Rechte zu informieren (siehe Abschnitt VII „Zugriff, Übertragbarkeit, Berichtigung und Unterdrückung, Begrenzung und Einschränkung der Verarbeitung und Richtigkeit personenbezogener Daten“ und Abschnitt IX „Sonstige Rechte und Folgen“) und ihre (ausdrückliche) Einwilligung zur Weitergabe ihrer Daten an das Unternehmen einzuholen. Wenn die Person Fragen hat oder wenn Sie Informationen für eine Person weitergeben, die im EWR, in der Schweiz oder im Vereinigten Königreich ansässig ist, stellen Sie ihr bitte eine Kopie dieser Erklärung zur Verfügung und verweisen Sie auf unsere Kontaktdaten in Abschnitt X „Fragen“.

ERFASSUNGS- UND NUTZUNGSMETHODEN

Während und in Zusammenhang mit dem Rekrutierungs- und Talentidentifikationsprozess und zur Berücksichtigung für aktuelle und zukünftige offene Stellen kann das Unternehmen durch das Ausfüllen und die Übermittlung der Onlinebewerbungsformulare und -profile, durch Lebensläufe oder Curricula Vitae oder durch Vorstellungsgespräche oder sonstige (mündliche sowie schriftliche) Kommunikation mit den Bewerbenden personenbezogene Daten direkt von den Bewerbenden erheben. Das Unternehmen kann zudem personenbezogene Daten aus anderen Quellen erfassen, unter anderem von spezialisierten externen Anbietern von Personalbeschaffungsdiensten, sozialen beruflichen und fachlichen Networkingseiten und aus öffentlich zugänglichen Quellen. Personenbezogene Daten werden in dem nach geltendem Recht gestatteten Umfang erfasst, und wie für die tatsächlich oder potenziell offene Stelle oder die Veranstaltung zur beruflichen Entwicklung, auf die sich der Bewerbende bewirbt, angemessen.

Die Erfassung, Verwendung, Verarbeitung, Offenlegung oder internationale Übermittlung, einschließlich der Speicherung personenbezogener Daten, kann automatisiert oder manuell erfolgen, einschließlich in Papier- oder elektronischer Form oder durch andere geeignete Technologien. Bitte beachten Sie jedoch, dass das Unternehmen bei der Rekrutierung von Bewerbenden keine Prozesse zur automatisierten Entscheidungsfindung verwendet (siehe Abschnitt VIII „Modalitäten der Verarbeitung und Datenaufbewahrung“).

III. COOKIES

Auf einigen Websites und mobilen Anwendungen, die das Unternehmen verwendet, werden optionale und unbedingt notwendige Cookies erfasst. Weitere Informationen finden Sie in der folgenden [Cookierichtlinie](#).
https://business.bofa.com/content/dam/boamimages/documents/articles/ID19_0760/Cookie_Policy.pdf

IV. SPEICHERUNG VON DATEN UND ZUGRIFF DURCH PERSONAL DES UNTERNEHMENS

Das Unternehmen bewahrt eine automatische Aufzeichnung der personenbezogenen Daten des Bewerbendes auf. Das Unternehmen kann zusätzlich Papiausdrucke der Aufzeichnungen über die Bewerbende aufbewahren. Das Unternehmen bewahrt diese Aufzeichnungen in einer sicheren Umgebung auf, wie etwa im Personaldaten-System

des Unternehmens und in anderen sog. Applicant-Tracking-Systemen. Die Speicherung von personenbezogenen Daten kann im Land des Bewerbendes und/oder in anderen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, erfolgen.

Soweit gesetzlich zulässig, ist der Zugriff auf die personenbezogenen Daten auf diejenigen natürlichen Personen beschränkt, die zur Erfüllung der in [Anhang A](#) beschriebenen Zwecke Zugriff benötigen. Dazu gehören unter anderem die Mitarbeitende der Personalabteilung und die an der Rekrutierung beteiligten Manager und autorisierten Vertreter der internen Kontrollstellen des Unternehmens, z. B. der Abteilungen Compliance, Hauptverwaltung, Informationssicherheit, Unternehmenssicherheit, Rechnungsprüfung und Recht. Soweit nach geltendem Recht zulässig, kann der Zugriff auch anderen Personen gewährt werden, wenn diese ihn unbedingt benötigen.

V. OFFENLEGUNG

Soweit nach geltendem Recht zulässig und soweit für das Erreichen der in dieser Erklärung beschriebenen Zwecke angemessen, können personenbezogene Daten vom Unternehmen wie folgt offengelegt werden:

Angesichts der weltweiten Tätigkeit des Unternehmens kann es (vorbehaltlich geltendem Recht und für die in dieser Erklärung genannten Zwecke) personenbezogene Daten an Regionen außerhalb des Landes/Einflussbereichs des Bewerbendes übermitteln, unter anderem auch in die Vereinigten Staaten oder andere Länder, deren Datenschutzgesetze möglicherweise kein dem Land des Bewerbendes gleichwertiges Datenschutzniveau bieten. Eine solche Übermittlung erfolgt in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen. Eine Liste der angeschlossenen Unternehmen, die zur Gruppe der Bank of America Corporation gehören und an die Ihre personenbezogenen Daten übermittelt werden können, kann auf Anfrage über die in Abschnitt X „Fragen“ dieser Erklärung angegebenen Kontaktdaten bereitgestellt werden.

In Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen für das Unternehmen kann es relevante personenbezogene Daten vorbehaltlich geltendem Recht bestimmten Dritten gegenüber offenlegen. Wird die Verarbeitung von personenbezogenen Daten an einen der in [Anhang A](#) genannten Auftragsverarbeiter übertragen, erteilt das Unternehmen diesem einen entsprechenden schriftlichen Auftrag. Bei der Wahl des Auftragsverarbeiters achtet das Unternehmen darauf, dass dieser angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ergreift, wie etwa Datenschutz- und Informationssicherheitsanforderungen, um eine sichere Verarbeitung zu gewährleisten, und stellt sicher, dass er im Auftrag des Unternehmens und nach seinen Anweisungen handelt.

Soweit nach geltendem Recht zulässig, können personenbezogene Daten darüber hinaus im Zusammenhang mit einer Unternehmensrestrukturierung, dem Verkauf oder der Übertragung von Vermögenswerten, des Firmenzusammenschlusses, der Veräußerung oder sonstiger Änderungen des Finanzstatus des Unternehmens oder seiner Tochtergesellschaften oder angeschlossenen Unternehmen offengelegt werden. Personenbezogene Daten können ebenfalls herausgegeben werden, um berechnete Interessen des Unternehmens zu wahren (sofern hierdurch nicht Rechte, Freiheiten bzw. die Interessen des Bewerbendes beeinträchtigt werden) oder wenn das Unternehmen der Ansicht ist, dass es dadurch geltenden rechtlichen bzw. behördlichen Verpflichtungen und behördlichen Anfragen oder Aufforderungen nachkommt.

VI. SICHERHEIT

Das Unternehmen trifft geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um personenbezogene Daten vor unbefugter und unrechtmäßiger Verarbeitung und/oder vor unabsichtlichem Verlust, Veränderung, Offenlegung oder Zugriff und vor unbeabsichtigter oder unrechtmäßiger Zerstörung oder Schädigung zu schützen. Dies wird in der Erklärung zur Informationssicherheitsüberwachung dokumentiert.

VII. ZUGRIFF, ÜBERTRAGBARKEIT, BERICHTIGUNG UND UNTERDRÜCKUNG, BEGRENZUNG UND EINSCHRÄNKUNG DER VERARBEITUNG UND RICHTIGKEIT PERSONENBEZOGENER DATEN

Bewerbende haben das Recht, auf personenbezogene Daten zuzugreifen, die über sie gespeichert werden, sofern dies nach geltendem Recht zulässig ist. Davon ausgenommen sind Dokumente, die der anwaltlichen Schweigepflicht unterliegen, die personenbezogene Daten über andere unverbundene Personen enthalten oder die ansonsten nicht den Zugriffsrechten für betroffene Personen unterliegen, einschließlich vor der Einstellung angegebene Referenzen, die uns bereitgestellt werden oder die wir bereitstellen und die als vertraulich gelten. Jeder Bewerbende, der Zugriff auf seine personenbezogenen Daten oder (soweit nach geltendem Recht zulässig) die Übertragbarkeit seiner Daten wünscht, sollte sich über die Kontaktdaten in Abschnitt X „Fragen“ an einen Mitarbeitende der Abteilung Global Talent Acquisition wenden.

Bewerbende haben im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang jederzeit und ohne dass ihnen Kosten entstehen das Recht, falsche Daten berichtigen oder löschen oder die Verarbeitung ihrer Daten begrenzen oder einschränken zu lassen.

Um das Unternehmen bei der Pflege korrekter personenbezogener Daten zu unterstützen, müssen Bewerbende sicherstellen, dass sie ihre personenbezogenen Daten entweder im globalen HR- oder im Online-Rekrutierungssystem des Unternehmens auf dem neuesten Stand halten oder die Abteilung Global Talent Acquisition über die in Abschnitt X „Fragen“ unten angegebenen Kontaktdaten informieren. Falls das Unternehmen erfährt, dass in den von ihm aufgezeichneten personenbezogenen Daten Fehler vorliegen, korrigiert es diese so bald wie möglich.

Soweit nach geltendem Recht vorgesehen, haben Bewerbende unter anderem auch das Recht:

- Im Rahmen der oben beschriebenen Beantragung des Zugriffs eine Kopie der personenbezogenen Daten anzufordern, die das Unternehmen über ihn gespeichert hat, und zwar in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format, oder zu verlangen, dass wir diese Daten an einen anderen Verantwortlichen übermitteln.
- Weitere Informationen über die Vorgehensweisen und Verfahren des Unternehmens bezüglich ihrer personenbezogener Daten anzufordern oder eine Beschwerde hinsichtlich dieser einzureichen.
- Der Erhebung, Verwendung, Offenlegung und anderweitigen Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten – wie in dieser Datenschutzerklärung beschrieben – zu widersprechen, ihre Zustimmung zu diesen Schritten zu widerrufen, sie einzuschränken oder die Einstellung dieser Schritte sowie die Löschung dieser personenbezogenen Daten durch das Unternehmen zu verlangen.

Die Bewerbende sollten sich mit allen Anfragen über die Kontaktdaten in Abschnitt X an ein Mitglied der Abteilung Global Talent Acquisition wenden. Unter bestimmten Umständen kann das Unternehmen 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. MODALITÄTEN DER VERARBEITUNG UND DATENSPEICHERUNG

Das Unternehmen verwendet im Zusammenhang mit der Rekrutierung keine automatisierte Entscheidungsfindung. Bei der „automatisierten Entscheidungsfindung“ werden Entscheidungen automatisch ohne Beteiligung eines Menschen getroffen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt mithilfe manueller und elektronischer Mittel.

Das Unternehmen speichert Ihre personenbezogenen Daten so lange, wie nach geltendem Recht oder für die Zwecke der Nutzung und Verarbeitung gemäß Abschnitt II „Erfassung personenbezogener Daten und Verwendungszwecke“ erforderlich, je nachdem welcher Zeitraum länger ist (anfänglicher Aufbewahrungszeitraum). Mit Ausnahme der unten aufgeführten Länder werden Ihre personenbezogenen Daten bei einer erfolglosen Bewerbung für einen anfänglichen Aufbewahrungszeitraum von 6 Monaten aufbewahrt.

Darüber hinaus speichert das Unternehmen Ihre personenbezogenen Daten mit Ihrer Zustimmung nach Ablauf des anfänglichen Aufbewahrungszeitraums in seiner Talentverwaltungsdatenbank, damit es sich mit Ihnen in Verbindung setzen kann, um Sie über neue geeignete Stellen, die für Sie interessant sein könnten, zu informieren. Wenn Sie nicht möchten, dass das Unternehmen Ihre personenbezogenen Daten nach Ablauf des anfänglichen Aufbewahrungszeitraums in seiner Talentverwaltungsdatenbank speichert, können Sie beantragen, dass Ihre personenbezogenen Daten gelöscht werden. Sie können diese Anfrage jederzeit über die Kontaktdaten in Abschnitt X „Fragen“ stellen. Ihre Anfrage wird jedoch erst dann ausgeführt, wenn der anfängliche Aufbewahrungszeitraum abgelaufen ist. Mit Ausnahme der unten aufgeführten Länder werden Ihre personenbezogenen Daten, wenn Ihre Bewerbung nicht erfolgreich ist, nach dem Datum des letzten aufgezeichneten Kontaktes mit Ihnen insgesamt zwei Jahre lang aufbewahrt, sofern Sie nicht Ihre Zustimmung erteilen, dass Ihre personenbezogenen Daten durch das Unternehmen in seiner Talentverwaltungsdatenbank gespeichert werden, oder Sie später verlangen, dass Ihre personenbezogenen Daten gelöscht werden.

Besteht eine gesetzliche Höchstdauer für die Speicherung, so hat diese Vorrang. Nach Ablauf der anwendbaren Aufbewahrungsfrist wird das Unternehmen die personenbezogenen Daten löschen.

Land	Aufbewahrungsdauer
Deutschland	6 Monate
Irland	1 Jahr
Niederlande	1 Jahr nach dem Datum der Ablehnung
Schweden	2 Jahre nach Abschluss des Rekrutierungsprozesses

Ist Ihre Bewerbung erfolgreich, wird sie als Teil Ihrer Personalakte verwahrt.

IX. SONSTIGE RECHTE UND FOLGEN

Um gute Personalbeschaffungs- und Talentmanagement-Praktiken zu gewährleisten und damit das Unternehmen seiner Geschäftstätigkeit effektiv nachgehen kann, muss das Unternehmen unbedingt die in [Anhang A](#) genannten personenbezogenen Daten erfassen, nutzen, speichern, übermitteln und anderweitig verarbeiten (sofern während des Bewerbungsprozesses nicht anders angegeben). Bewerbende können freiwillig auch andere Arten personenbezogener Daten und Informationen über sich selbst bereitstellen.

In dem nach geltendem Recht vorgesehenen Umfang haben die Bewerbende das Recht, der Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung oder sonstigen Verarbeitung personenbezogener 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 das Recht, die Löschung derartiger personenbezogener Daten zu beantragen. Allerdings können der Widerspruch gegen die Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung oder sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten, der Widerruf der Zustimmung sowie Anträge auf Einstellung und Löschung dazu führen, dass das Unternehmen einen Bewerbende für eine tatsächliche oder potenziell offene Stelle oder eine Veranstaltung zur beruflichen Entwicklung nicht in Betracht ziehen und eine damit verbundene Bewerbung nicht bearbeiten kann und die in dieser Erklärung erläuterten Zwecke somit nicht erreicht werden können.

Bewerbende, die der Erfassung, Nutzung, Speicherung, Übermittlung oder sonstigen Verarbeitung personenbezogener Daten, wie in dieser Erklärung beschrieben, widersprechen, die Einwilligung widerrufen, die Einstellung oder Löschung beantragen möchten, sollten sich mit einem Mitarbeitende der Abteilung Global Talent Acquisition über die in Abschnitt X „Fragen“ angegebenen Kontaktdaten in Verbindung setzen.

Unter bestimmten Umständen kann das Unternehmen 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.

Wenn Sie nicht damit zufrieden sind, wie das Unternehmen Ihre Anfrage bearbeitet, haben Sie möglicherweise das Recht, eine Beschwerde bei der lokalen Datenschutzbehörde in Ihrem Land einzureichen.

X. FRAGEN

Bewerbende können sich mit Fragen, Bedenken oder Beschwerden im Zusammenhang mit dieser Erklärung mit einem Mitarbeitende / einer Mitarbeitendein der Abteilung Global Talent Acquisition über internationaltalentacquisitionoperations@bofa.com in Verbindung setzen.

Das Unternehmen unternimmt alles in seiner Macht Stehende, um sich umgehend und gemäß geltendem Recht um alle Fragen, Bedenken und Beschwerden zu kümmern.

Wenn Sie weitere Fragen dazu haben, wie das Unternehmen Ihre personenbezogenen Daten grundsätzlich in bestimmten Ländern/Regionen verarbeitet, wenden Sie sich bitte an Ihren lokalen Datenschutzbeauftragten:

Außerhalb der USA	DPO@bofa.com
Schweiz	Fr. Nicole Busslinger-Roch Bank of America Europe Designated Activity Company, Dublin, Zweigniederlassung Zürich Stockerhof, Stockerstrasse 23 8002 Zürich Schweiz DPO@bofa.com
Deutschland	Fr. Stefanie Schmitt Bank of America Europe DAC, Zweigniederlassung Frankfurt am Main Taunusanlage 9-10 60329 Frankfurt am Main datenschutzbamlf Frankfurt@bofa.com

Sie haben ggf. das Recht, bei der für Ihr Land zuständigen Datenschutzbehörde eine Beschwerde einzureichen.

XI. ÄNDERUNGEN DIESER ERKLÄRUNG

Die jeweils aktuelle Fassung dieser Erklärung wird auf der „Careers“-Website der Bank of America veröffentlicht.

XII. FÜR BESTIMMTE LÄNDER GELTENDE BESTIMMUNGEN

EWR/UK/Schweiz: Da das Unternehmen weltweit tätig ist, übermittelt es Ihre personenbezogenen Daten unter Umständen an Länder außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums („EWR“), des Vereinigten Königreichs und der Schweiz. Im Hinblick auf Datenübermittlungen aus dem EWR, Vereinigten Königreich oder der Schweiz in andere Länder haben wir geeignete Maßnahmen ergriffen, indem wir etwa die von der Europäischen Kommission anerkannten Standardvertragsklauseln zum Schutz Ihrer Daten verwenden. Gegebenenfalls haben wir auch den britischen Zusatz zu den Standardvertragsklauseln (für Übermittlungen aus dem Vereinigten Königreich) und/oder zusätzliche Klauseln für die Schweiz (für Übermittlungen aus der Schweiz) hinzugefügt. Bewerbende im EWR, im Vereinigten Königreich oder in der Schweiz können über [Europäische Kommission – Datenschutz](#) eine Kopie dieser Maßnahmen erhalten.

Wenn die EU, das Vereinigte Königreich bzw. die Schweiz bestimmte Länder als angemessen erachtet, stützen wir uns zur Sicherheit auf diese Angemessenheitsentscheidung. Die Länder, die einer Angemessenheitsentscheidung unterliegen, finden Sie unter den folgenden Links.

Für den EWR: [Europäische Kommission – Angemessenheitsentscheidungen](#)

Für das Vereinigte Königreich: [Gov.UK – Internationale Datenübertragungen: Aufbau von Vertrauen, Förderung von Wachstum und Innovation](#)

Für die Schweiz: [Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter \(EDÖB\) – grenzüberschreitende Übermittlung personenbezogener Daten](#)

Wenn wir ein solches angemessenes Datenschutzniveau nicht gewährleisten können, werden Ihre personenbezogenen Daten nur dann nach außerhalb des EWR übermittelt, wenn Sie Ihre vorherige Einwilligung zur Übermittlung erteilt haben oder die Übermittlung für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags erforderlich ist, der in Ihrem eigenen Interesse zwischen uns und einer anderen natürlichen oder juristischen Person geschlossen wurde.

Natürliche Personen können ferner eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde einreichen, die für ihr Land oder ihre Region zuständig ist. Eine Liste der Datenschutzbehörden im EWR finden Sie unter: [Europäische Kommission – nationale Datenschutzbehörden](#). Die Datenschutzbehörde im Vereinigten Königreich ist das Information Commissioners Office (ICO) und in der Schweiz der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖP).

Frankreich: Nach französischem Recht können natürliche Personen in Ergänzung zu den oben genannten Rechten Anweisungen für die Speicherung, Löschung und Offenlegung ihrer personenbezogenen Daten nach ihrem Tod festlegen.

Deutschland: Wird einem Bewerbenden diese Erklärung in einer anderen Sprache (Deutsch) als Englisch zur Verfügung gestellt, richtet sich die Auslegung etwaiger Diskrepanzen, Konflikte oder Widersprüche zwischen den beiden Sprachversionen nach der deutschen Version.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten sind Artikel 88 Absatz 1 DSGVO und § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz), wonach personenbezogene Daten von Bewerbenden für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Soweit erforderlich, verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten auch, um unsere berechtigten Interessen zu wahren. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten nur dann, wenn wir nach Abwägung unseres Interesses an der Durchführung der Verarbeitung gegen Ihre eventuell entgegenstehenden Interessen, Grundrechten und Grundfreiheiten zu dem Schluss kommen, dass unsere Interessen überwiegen.

Dies kann in folgenden Fällen vorkommen:

- Verteidigung rechtlicher Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren geltend gemacht werden. In einem solchen Fall ist unser berechtigtes Interesse durch die Beweislast im Gerichtsverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz begründet.

Gemäß den Zwecken der staatlichen Steuerberichterstattung werden alle innerhalb Deutschlands eingestellten natürlichen Personen nach ihren religiösen Überzeugungen gefragt. Diese Daten werden als sensible personenbezogene Daten behandelt, und das Standardverfahren für diese Datenklassifizierung wird angewendet.

Das Unternehmen kann zudem personenbezogene Daten aus anderen Quellen erfassen, unter anderem von spezialisierten externen Anbietern von Personalbeschaffungsdiensten, beruflichen und fachlichen sozialen Networkingseiten, die auf geschäftliche Interaktionen spezialisiert sind (z. B. LinkedIn, Xing).

Das Unternehmen fragt zum Zwecke des Rekrutierungsprozesses nicht nach sensiblen personenbezogenen Daten und erhebt auch keine. Sollten Sie uns Daten zu einer möglicherweise vorliegenden schweren Behinderung zur Verfügung gestellt haben, verarbeiten wir diese zur Erfüllung unserer gesetzlichen Verpflichtung nach § 164 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX). In einem solchen Fall erfolgt die Datenverarbeitung nach Artikel 88 Absatz 1 DSGVO und § 26 Absatz 3 Satz 1 BDSG sowie § 164 SGB IX.

Wenn Ihre Bewerbung erfolgreich ist, wird sie in Ihrer Personalakte aufbewahrt, und wir verarbeiten diese Daten zum Zwecke der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß Artikel 88 Absatz 1 DSGVO und § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG.

Natürliche Personen können auch eine Beschwerde bei einer für ihr jeweiliges Land oder ihre Region zuständigen Aufsichtsbehörde einreichen. In Deutschland ist dies der hessische Datenschutzbeauftragte, Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden, Telefon: +49 611 14080, E-Mail: poststelle@datenschutz.hessen.de.

Südafrika: Das südafrikanische Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten von 2013 (POPIA) schützt personenbezogene Daten von juristischen Personen. Alle Informationen, die mit dem Unternehmen eines Auftragnehmers oder einer anderen juristischen Person verbunden sind, einschließlich des Namens, der Registrierungsnummer, der Umsatzsteuernummer, der Geschäftsadresse, der Standortadresse, der Unternehmensstruktur, Vorstände, Aktionäre, Mitglieder, Zusammensetzung und Geschäftstätigkeit, stellen personenbezogene Daten dar, wenn sie in Südafrika verarbeitet werden, unabhängig davon, ob sie öffentlich zugänglich sind oder nicht. Nach südafrikanischem Recht gilt das Unternehmen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten als zuständige Partei (d. h. als Verantwortlicher, wie in dieser Erklärung beschrieben).

Wenn personenbezogene Daten durch das Unternehmen nach außerhalb Südafrikas übermittelt werden, berücksichtigt das Unternehmen alle geltenden Vorgaben zur Gewährleistung eines angemessenen Datenschutzniveaus im Vorfeld der Übermittlung und stellt dazu sicher, dass verbindliche Unternehmensregeln umgesetzt oder angemessene Datenübertragungsvereinbarungen gemäß den Standardvertragsklauseln der Europäischen Union unterzeichnet werden. In Bezug auf das POPIA sind Bewerbende berechtigt, die südafrikanischen Gerichte anzurufen, und können eine Beschwerde bei der südafrikanischen Datenschutzbehörde in Bezug auf mutmaßliche Verletzungen des Schutzes ihrer personenbezogenen Daten einreichen. Die Kontaktdaten der südafrikanischen Informationsbehörde lauten wie folgt:

Hausanschrift: JD House, 27 Stiemens Street, Braamfontein, Johannesburg, 2001

Postanschrift: P.O. Box 31533, Braamfontein, Johannesburg, 2017

E-Mail-Adresse: complaints.IR@justice.gov.za

Datenschutzerklärung zur Rekrutierung – Bestätigung der Erklärung

Ich habe die „Datenschutzerklärung zur Rekrutierung“ vom 26. Februar 2024 gelesen. Ich erkenne die Bestimmungen bezüglich der Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und internationalen Übermittlung meiner personenbezogenen Daten (und sensiblen personenbezogenen Daten) durch das Unternehmen an. Gleichzeitig erkenne ich an, dass die Datenschutzgesetze in anderen Ländern und Regionen, in die meine personenbezogenen Daten (und sensiblen personenbezogenen Daten) während und im Zusammenhang mit meiner Bewerbung übermittelt werden, möglicherweise nicht das gleiche Schutzniveau bieten wie die Gesetze meines Heimatlandes.

Ich bestätige dass ich anderen Personen, deren personenbezogene Daten ich dem Unternehmen ggf. bereitstelle, alle Informationen in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und ihre damit verbundenen Rechte, wie in dieser Erklärung beschrieben, bereitgestellt habe, und dass ich ggf. die ausdrückliche Zustimmung aller dieser Personen in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogene Daten eingeholt habe.

Wenn Sie in der Anwendung auf „Senden“ klicken, bestätigen Sie diese Erklärung.

Anhang A

„Wir“ oder „unser“ bezieht sich auf Rechtsträger der Bank of America Corporation, die gemäß dem relevanten Datenschutzgesetz Datenverantwortliche sind. „Sie“ oder „Ihr“ bezieht sich auf den Bewerbenden.

Die nachfolgende Tabelle beschreibt den jeweiligen Zweck, für den wir Ihre personenbezogenen Daten verarbeiten können, die Arten der Verarbeitung, die gegebenenfalls stattfinden, und die Kategorie der personenbezogenen Daten, die für diese Verarbeitung verwendet werden, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung.

Zweck	Verarbeitungsbeispiele	Kategorien personenbezogener Daten	Rechtsgrundlage (gilt nur für Länder, in denen eine Rechtsgrundlage erforderlich ist)
Bewerbendeauswahl und Talentplanung	Überprüfung des Lebenslaufs des Bewerbenden, Überprüfung, ob er/sie /es die Anforderungen der Stelle erfüllt, und gegebenenfalls angemessene Talentplanung für zukünftige Chancen.	<ul style="list-style-type: none"> Bewerbendeinformationen/Kontaktdaten: wie Name, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer Interne eindeutige identifizierende Mitarbeitendedaten, z. B. Mitarbeitendenummer Vertrauliche eindeutige interne identifizierende Mitarbeitendedaten, d. h. Dauer der Tätigkeit in der aktuellen Rolle, neueste Leistungsbewertung (Status des Mitarbeitenden, z. B. keine vorliegenden Verstöße) Daten zu Aufenthaltsstatus/Staatsbürgerschaft Status der Arbeitserlaubnis Frühere Vergütung (gilt nicht bzw. ist für Deutschland nicht erforderlich) Bisheriger beruflicher Werdegang Interne Angaben zur Stelle: Stellenbezeichnung und/oder Position und Beschreibung der Verantwortlichkeiten/Aufgaben, Art der Tätigkeit, Standort, Dienstalter/Zugehörigkeit, Abteilung, Geschäftsbereich oder Unterkategorie, Name der lokalen Unternehmensgesellschaft, Kostenstellendaten, Name und Kontaktdaten des/der Vorgesetzten/Managers*in/Teamleiters*in, Kontaktdaten am Arbeitsplatz, Details zur Kündigung/zum Austritt Unterlagen über die akademische und schulische Laufbahn 	Gegebenenfalls Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung, berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung

Zweck	Verarbeitungsbeispiele	Kategorien personenbezogener Daten	Rechtsgrundlage (gilt nur für Länder, in denen eine Rechtsgrundlage erforderlich ist)
		<ul style="list-style-type: none"> • Sprache(n) • Berufsqualifikationen und Mitgliedschaften/Lizenzen, z. B. Lizenzen, Zertifizierungen und Registrierung bei Finanzaufsichtsbehörden • Fähigkeiten und Qualifikationen: Fachgebiete, allgemeine Managementenerfahrung, Führungsverhalten • Video/Sprachaufnahme 	
Vorstellungsgespräche, Bewertungen, Tests oder virtuelle oder Präsenzveranstaltungen	Durchführung von persönlichen oder Onlinegesprächen, Bewertungen, Tests oder Organisation von Veranstaltungen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktdaten • Fahrzeugregistrierung • Videoüberwachung • Informationen zu Erkrankungen, besonderen pädagogischen Bedürfnissen oder Behinderungen, was bedeutet, dass spezielle Anpassungen oder Unterstützung erforderlich sind • Ernährungsanforderungen von Teilnehmern an einer Veranstaltung • Foto/Video/Sprachaufnahme 	Gegebenenfalls berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung
Werbeaktivitäten	Aktivitäten, zu denen, neben anderen, die Aufnahme in interne und externe Internet- und Intranetseiten, Marketingmaterialien und Veranstaltungsmanagementmaterialien zählen.	<ul style="list-style-type: none"> • Foto / Video • Name des Bewerbers 	Gegebenenfalls berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung
Stellenangebot	Erstellen eines Stellenangebots, um eine angemessene Erfassung von Komponenten und Details sicherzustellen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktdaten • Bisherige Vergütung: Grundgehalt, Anreizzahlungen, Aktienoptionen und Zulagen • Daten zu Aufenthaltsstatus/Staatsbürgerschaft Status der Arbeitserlaubnis, Nationalität • Einzelheiten zu und Nachweise von Einschränkungen, die sich aus der aktuellen Beschäftigung ergeben, z. B. restriktive Vereinbarungen, Abwerbeverbot, Wettbewerbsverbot 	Gegebenenfalls berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung

Zweck	Verarbeitungsbeispiele	Kategorien personenbezogener Daten	Rechtsgrundlage (gilt nur für Länder, in denen eine Rechtsgrundlage erforderlich ist)
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bisheriger beruflicher Werdegang/entsprechende Informationen</i> • <i>Unterlagen über die akademische und schulische Laufbahn</i> • <i>Berufliche Qualifikationen und Mitgliedschaften/Lizenzen</i> • <i>Externe Geschäftsaktivitäten: Angaben zu externen Geschäftsaktivitäten und Vorstandspositionen (sofern für beschäftigungsbezogene Zwecke relevant)</i> • <i>Informationen über Verwandte/enge Bekannte, die derzeit beim Unternehmen beschäftigt sind, d. h. vollständiger Name der Verwandten</i> 	
<i>Vielfalt und Inklusion (nur für entsprechende Länder, gilt in Deutschland nicht bzw. ist nicht erforderlich)</i>	<i>Berichterstattung und Datenanalyse in Bezug auf Vielfalt und Inklusion. Die Verwendung von Daten zu Vielfalt und Inklusion, die über legitime HR-Zwecke hinausgeht, erfolgt in aggregierter Form. Einhaltung behördlicher Meldepflichten und/oder anderer gesetzlicher Verpflichtungen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, sozioökonomischer Hintergrund (nur Vereinigtes Königreich), Ethnie, Veteranenstatus, Behinderung, Staatsangehörigkeit, Nationalität, sexuelle Orientierung</i> 	<i>Gegebenenfalls berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung</i>
<i>Auslagerenstatu ng</i>	<i>Erstattung der Kosten, die gegebenenfalls im Rekrutierungsprozess anfallen (z. B. Reisekosten der Bewerbenden). (Gemäß den gesetzlichen nationalen Bestimmungen, wenn vom Bewerbenden in Deutschland beantragt.)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kontaktdaten</i> • <i>Finanzkontoinformationen, d. h. Kontodaten</i> • <i>Spesenabrechnungen/-informationen: Reiseunterlagen zum Nachweis der entstandenen Kosten</i> 	<i>Gegebenenfalls berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung</i>
<i>Annahme des Beschäftigungsangebots</i>	<i>Ggf. formelle Annahme des Angebots/der Beschäftigung wie im Einzelnen beschrieben.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unterschriften: einschließlich digitaler Bilder, schriftlicher/elektronischer und physischer Kopien</i> 	<i>Gegebenenfalls berechtigtes Interesse,</i>

Zweck	Verarbeitungsbeispiele	Kategorien personenbezogener Daten	Rechtsgrundlage (gilt nur für Länder, in denen eine Rechtsgrundlage erforderlich ist)
		<ul style="list-style-type: none"> Wenn Nachweise persönlich bei uns abgegeben werden: Videoüberwachung, Foto, Fahrzeugregistrierung 	andernfalls Zustimmung
Status der Arbeitserlaubnis/ globale Mobilität	<p>Einzelheiten/Dokumentation zum Nachweis der Arbeitserlaubnis, Festlegung der Arbeitsgenehmigung und Nachweis des Rechts im Land der Einstellung/Beschäftigung/Beauftragung gemäß den gesetzlichen Anforderungen zu arbeiten, d. h. ggf. Bearbeitung von Visaanträgen. Und wenn für die Erbringung von Dienstleistungen für Mitarbeitende oder Bewerbende in Verbindung mit Mobilitätsformalitäten oder ggf. Kostenerstattung notwendig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Private Kontaktdaten: wie Name, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer Interne eindeutige identifizierende Mitarbeitendedaten, z. B. Mitarbeitendenummer Angaben zu Visum/Staatsbürgerschaft: Status der Arbeitserlaubnis, Nationalität/Staatsbürgerschaft; Geburtsdatum, Geschlecht, Reisepassdaten/-kopie, Einwanderungs-/Visumstatus und -details, Aufenthaltsberechtigung oder Informationen über Ehepartner/Partner und/oder Angehörige Interne Stelleninformationen Vergütungsdaten Finanzkontoinformationen, d. h. Kontodaten Steuerinformationen: Sozialversicherungsnummer oder andere nationale Steueridentifikationsnummern Ggf. Spesenabrechnungen/-informationen, die die entstandenen Kosten belegen 	Ggf. gesetzliche Verpflichtung, andernfalls Einwilligung
Gehaltsabrechnung/-zahlung, Vergütung, Leistungen, Gesundheitsbewertung am Arbeitsplatz und Onboarding in das Unternehmen	<p>Erarbeitung und Bereitstellung von Mitarbeitendevergütungen, Anreizen, Leistungen, Gesundheitsbewertungen am Arbeitsplatz und Onboarding in das Unternehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Private Kontaktdaten Interne Stelleninformationen Interne eindeutige Mitarbeitendekennungen Vergütungsdaten Beschäftigungsdaten: Daten zu Angebotsannahme, Einstellungsarten (extern/intern) und Einstellungsdaten Finanzkontoinformationen, d. h. Kontodaten Informationen, die Sie über Ehepartner*in/Lebenspartner*in, 	<p>Gegebenenfalls Erfüllung eines Vertrags, andernfalls Einwilligung</p> <p>Für sensible Daten: Ggf. Vorbeugemaßnahmen oder berufliche Gesundheit im</p>

Zweck	Verarbeitungsbeispiele	Kategorien personenbezogener Daten	Rechtsgrundlage (gilt nur für Länder, in denen eine Rechtsgrundlage erforderlich ist)
		<p><i>Verwandte, abhängige Angehörige und/oder ausgewählte Personen bereitstellen, d. h. vollständige Namen und Geburtsdaten, Notfallkontaktdaten, Namen und Alter von Kindern</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Unterschriften</i> • <i>Steuerinformationen: Sozialversicherungsnummer oder andere nationale Steueridentifikationsnummern, Steuerformulare, z. B. P60-Zertifikat (UK), IRP5/IT3(a)-Zertifikat (Südafrika)</i> • <i>Originalbeleg über verfallene Ansprüche</i> • <i>Informationen zu Erkrankungen, besonderen pädagogischen Bedürfnissen oder Behinderungen (medizinischer Fragebogen): körperliche und/oder medizinische Gesundheitsbeurteilungen, sofern erforderlich, Durchführung von Gesundheitsbeurteilungen am Arbeitsplatz zum Zweck von Gesundheit, Sicherheit und notwendigen Anpassungen</i> 	<p><i>Rahmen der Beschäftigung, ansonsten explizite Einwilligung</i></p>
<p><i>Zugangs- und Anmeldedaten</i></p>	<p><i>Management des Zugangs zur internen Technologieinfrastruktur.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Technische Informationen: Benutzername, Passwort, Fragen und Antworten zur Sicherheitsüberprüfung</i> 	<p><i>Gegebenenfalls berechtigtes Interesse, andernfalls Zustimmung</i></p>

Kategorien der nicht verbundenen Dritten, an die wir ggf. personenbezogene Daten weitergeben

Soweit nach geltendem Recht zulässig und für die Erreichung der in diesem Hinweis beschriebenen Zwecke angemessen, können personenbezogene Daten vom Unternehmen wie in der Tabelle unten beschrieben und ggf. gemäß Abschnitt XII „Für bestimmte Länder geltende Bestimmungen“ dieser Erklärung offengelegt werden.

Kategorien von Dritten und Gründe für die Verarbeitung	Kategorien personenbezogener Daten	Zielländer
<p>Dienstleister: Unternehmen, die dem Unternehmen in den Ländern, in denen es geschäftlich tätig ist, für die in dieser Erklärung beschriebenen Zwecke Produkte und Dienstleistungen bereitstellen, wie etwa Rekrutierungsaktivitäten, Personaldienstleistungen, Personalbeschaffungsdienstleister, Ausgabenverwaltung, Umzugsdienstleistungen, IT-Systemdienstleister und IT-Support, Empfangs- und Sicherheitsleistungen, Catering- und Logistikdienstleister, Übersetzungsleistungen, Drittanbieter, die Unterstützung bei der Veranstaltungsorganisation und bei Werbe- und Marketingaktivitäten bieten, Handelsorganisationen und -verbände, Gehaltsabrechnung, Partnerbanken, Pensionspläne, Anbieter von Zusatzleistungen, medizinische oder Gesundheitsfachkräfte und andere Dienstleister, einschließlich ggf. Ihres Arbeitgebers oder Ihres Unternehmens.</p> <p>Hinweis: Gegebenenfalls bietet das Unternehmen angemessene Unterstützung von Dritten (z. B. Dienstleistern) an bzw. erhält diese, um auf Anfragen von betroffenen Personen zu ihren Rechten zu reagieren.</p>	<p>Alle in dieser Erklärung genannten Kategorien personenbezogener Daten werden, sofern nicht durch geltendes Recht eingeschränkt, an Dienstleister weitergegeben, soweit diese Dienstleistungen erbringen, die den Zwecken in der obigen Tabelle entsprechen. Welche Kategorien personenbezogener Daten an Dienstleister weitergegeben werden, richtet sich nach den Dienstleistungen, die sie für das Unternehmen erbringen, darunter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bewerbendeinformationen/Kontaktdaten</i> • <i>Daten zu Visum/Staatsbürgerschaft</i> • <i>Beschäftigungsinformationen</i> • <i>Interne Stelleninformationen</i> • <i>Interne eindeutige Mitarbeitendekennungen</i> • <i>Vertrauliche eindeutige interne Mitarbeitendekennungen</i> • <i>Vergütungsdaten</i> • <i>Bisherige Vergütung</i> • <i>Bisheriger beruflicher Werdegang</i> • <i>Unterlagen über die akademische und schulische Laufbahn</i> • <i>Sprache(n)</i> • <i>Berufliche Qualifikationen und Mitgliedschaften/Lizenzen</i> • <i>Foto/Video/Sprachaufnahme</i> • <i>Informationen zu Erkrankungen, besonderen pädagogischen Bedürfnissen oder Behinderungen</i> • <i>Verlauf der bisherigen Vergütung</i> • <i>Externe Geschäftsaktivitäten</i> • <i>Informationen über Verwandte/enge Bekannte, die aktuell beim Unternehmen beschäftigt sind</i> • <i>Informationen über Ehepartner*in/Partne*inr, Familienmitglieder, Angehörige und/oder ausgewählte Personen</i> • <i>Kontodaten</i> • <i>Spesenabrechnungen/-informationen</i> 	<p>Weltweit an Orten, an denen wir präsent sind – Standorte der Bank of America</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, sozioökonomischer Hintergrund (nur Vereinigtes Königreich), Ethnie, Veteranenstatus, Behinderung, Staatsangehörigkeit, Nationalität, sexuelle Orientierung</i> • <i>Technische Informationen: Benutzername, Passwort, Fragen und Antworten zur Sicherheitsüberprüfung</i> • <i>Unterschriften</i> • <i>Steuerinformationen</i> • <i>Daten zur Talentplanung</i> 	
<p>Behörden und Regierungsbehörden: Einrichtungen, die in den Ländern, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, die Aufsicht über das Unternehmen haben oder für es juristisch zuständig sind, wie etwa Regulierungsbehörden, Strafverfolgungsbehörden, staatliche Stellen, Lizenzierungs- und Zulassungsbehörden, Justizbehörden und Dritte, die im Auftrag dieser Behörden handeln.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Private Kontaktdaten</i> • <i>Interne eindeutige Mitarbeitendeckennungen</i> • <i>Daten zu Visum/Staatsbürgerschaft</i> • <i>Interne Stelleninformationen</i> • <i>Vergütungsdaten</i> • <i>Steuerinformationen</i> 	
<p>Professionelle Berater: Buchhalter*innen, Wirtschaftsprüfer*innen, Rechtsanwälte*innen und andere externe professionelle Berater*innen in den Ländern, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Private Kontaktdaten</i> • <i>Interne Stelleninformationen</i> • <i>Daten zu Visum/Staatsbürgerschaft</i> • <i>Interne eindeutige Mitarbeitendeckennungen</i> • <i>Vergütungsdaten</i> • <i>Steuerinformationen</i> 	
<p>Veranstaltungsanbieter: Anbieter, Organisatoren, Redner, Freiwillige, Auftragnehmer und Sponsoren von Veranstaltungen zur Durchführung von Veranstaltungen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Foto/Video/Sprachaufnahme</i> • <i>Daten im Zusammenhang mit virtuellen oder Präsenzveranstaltungen</i> • <i>Kontaktdaten von Bewerbenden</i> • <i>Ernährungsanforderungen von Teilnehmern an einer Veranstaltung</i> 	
<p>Anbieter von Online-Tracking: Verbesserung der technischen und Designfunktionen unserer Websites und Plattformen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>IP-Adresse</i> • <i>Technische Informationen: einschließlich Benutzername, Passwörtern</i> 	

Anhang B

Region/Land	Rechtsträger
Belgien	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, BRUSSELS BRANCH
Frankreich	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANCE BRANCH
	BOFA SECURITIES EUROPE SA
Deutschland	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANKFURT BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - FRANKFURT BRANCH
Irland	BANC OF AMERICA LEASING IRELAND CO., LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC
	FDS FINANCIAL DATA SERVICES LIMITED
Israel	MERRILL LYNCH ISRAEL LIMITED
Italien	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FILIALE DI MILANO
Luxemburg	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LUXEMBOURG BRANCH
Niederlande	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, AMSTERDAM BRANCH
Südafrika	MERRILL LYNCH SOUTH AFRICA PROPRIETARY LIMITED
Spanien	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ESPANA BRANCH
	MERRILL LYNCH CAPITAL MARKETS ESPANA, S.A., S.V.
Schweden	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, STOCKHOLM BRANCH
Schweiz	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ZURICH BRANCH
Vereinigtes Königreich	BAL GLOBAL FINANCE (UK) LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LONDON BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - LONDON BRANCH
	MERRILL LYNCH INTERNATIONAL
	ML INVEST HOLDINGS

Anhang C

Wichtige Gesetze im Zusammenhang mit rechtlichen Verpflichtungen als Rechtsgrundlage

Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen, die die Bank betreffen, einschließlich der folgenden Beispiele für wichtige Gesetze (und in Bezug auf die Gesetze auch alle Nachfolgegesetze in der jeweils gültigen Fassung, bzw. in der verlängerten, erneut in Kraft gesetzten, ergänzten Fassung und wie in dem betreffenden Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich zum jeweiligen Zeitpunkt umgesetzt oder anderweitig in Kraft, einschließlich solcher Gesetze, die aufgrund des britischen Gesetzes über den Austritt aus der Europäischen Union von 2018 Teil des inländischen Rechts des Vereinigten Königreichs wurden):

- Arbeitsgesetze, die in der EU, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich gelten und die Bezahlung, die Ausbildung von Arbeitskräften, die Unterstützung von Arbeitskräften, Sicherheits- und Gesundheitsfunktionen, die Registrierung und Lizenzierung von Arbeitskräften, Zertifizierungen, das Management von Compliance und operationelle Risiken, sowie Beziehungen zu Behörden und Prüfungen regeln, einschließlich unter anderem:

Zweck	Verarbeitungsbeispiele	Wichtige Gesetze
<i>Bewerbendeauswahl und Talentplanung</i>	<i>Überprüfung des Lebenslaufs des Bewerbenden, Überprüfung, ob er/sie /es die Anforderungen der Stelle erfüllt, und gegebenenfalls angemessene Talentplanung für zukünftige Chancen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>EU-Richtlinien: 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2006/54/EC</i> • <i>Irland: Employment Permits Act 2006</i> • <i>Vereinigtes Königreich: Sections 39, 40 and 60A Equality Act 2010, Schedule 6 Immigration Act 2016</i>
<i>Status der Arbeitserlaubnis/ globale Mobilität</i>	<i>Einzelheiten/Dokumentation zum Nachweis der Arbeitserlaubnis, Festlegung der Arbeitsgenehmigung und Nachweis des Rechts im Land der Einstellung/Beschäftigung/Beauftragung gemäß den gesetzlichen Anforderungen zu arbeiten, d. h. ggf. Bearbeitung von Visaanträgen. Und wenn für die Erbringung von Dienstleistungen für Mitarbeitende oder Bewerbende in Verbindung mit Mobilitätsformalitäten oder ggf. Kostenerstattung notwendig.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Belgien: Section 39 of the Act of 3 July 1978 on employment contracts.</i> • <i>Frankreich: Article. L.1234-9 and R.1234-1 et seq. of the French Employment Code and applicable CBA provisions (art. 29.3 of the Bank CBA applicable to BofA Europe DAC French branc / art. 59-1 and 59-2 of the Financial Markets CBA applicable to BofA Securities Europe SA).</i> • <i>Griechenland: Article 3 of Law 2112/1920, as amended</i> • <i>Irland: Section 7, Redundancy Payments Act 1967</i> • <i>Italien: Articles 2118 and 2120 of the Italian Civil Code and Article 86 of the National Collective Bargaining Agreement of Banking Sector.</i> • <i>Luxemburg: Article 124-6 of the Luxembourg Labour Code, Clause 6(2) of the Collective Bargaining Agreement</i> • <i>Niederlande: Article 7:673 of the Dutch Civil Code</i> • <i>Spanien: Clause 53 of Royal Decree Law 2/2015</i> • <i>Schweden: Keine spezifische Gesetze, Regeln und Verordnungen. Handhabung gemäß den geltenden Bankrichtlinien und dem Arbeitsvertrag</i> • <i>Vereinigtes Königreich: Section 162 Employment Rights Act 1996</i>

ITALIAN (ITALY) TRANSLATION

EMEA**Entità EMEA**

Belgio

Francia

Germania

Irlanda

Israele

Italia

Lussemburgo

Paesi Bassi

Sudafrica

Spagna

Svezia

Svizzera

Regno Unito

INFORMATIVA SULLA PROTEZIONE DEI DATI DI RECLUTAMENTO EMEA

Decorrenza: 26 febbraio 2024

I. INTRODUZIONE

Una o più entità indicate nell'[Appendice B](#) (le entità legali presso le quali il candidato presenta la candidatura) (la "Società") ha preparato questa Informativa sulla protezione dei dati di reclutamento ("Informativa") per descrivere le modalità di raccolta, uso, conservazione, trasferimento (compresi i trasferimenti internazionali) e altra elaborazione dei dati identificativi della persona raccolti dai Candidati o a essi relativi ("Dati personali"). Ai fini della presente informativa, il termine "Candidato" indica un individuo che invia Dati personali, o sul quale sono stati acquisiti dei Dati personali, al fine di essere preso in considerazione per un posto di lavoro effettivo o potenziale o che partecipa o chiede di partecipare a un evento professionale.

Nel caso in cui la presente Informativa sia fornita a un Candidato in una lingua diversa dall'inglese, eventuali discrepanze, conflitti o difformità tra le versioni nelle due lingue saranno risolte a favore della versione inglese (subordinatamente alla legislazione vigente).

II. RACCOLTA E FINALITÀ D'USO DEI DATI PERSONALI

Le buone pratiche di reclutamento e gestione dei talenti e la gestione efficace dell'azienda prevedono che la Società raccolga, usi, archivi, trasferisca o altrimenti elabori alcuni Dati personali.

La Società raccoglie i Dati Personali che sono direttamente pertinenti alla sua attività e necessari per soddisfare gli obblighi legali, o che possono essere altrimenti raccolti ai sensi della legge vigente. Nell'[Appendice A](#) della presente Informativa sono elencate le categorie di Dati personali che raccogliamo e le finalità per cui usiamo i dati raccolti, fatto salvo quanto vietato dalla legislazione vigente. Riceviamo Dati personali da voi e da altre fonti quali fornitori di referenze e di precedenti personali, nonché fonti pubbliche. Alcuni dati indicati nella presente Informativa possono richiedere un consenso aggiuntivo che sarà ottenuto prima che la Società li raccolga.

Raccogliamo e trattiamo i vostri Dati personali a seconda delle circostanze: (i) perché ci viene richiesto o consentito dalla legge applicabile, (ii) perché tali informazioni sono necessarie per l'esecuzione del vostro futuro contratto di impiego qualora la fase di reclutamento sia superata con successo o al fine di attuare misure a vostra richiesta prima di stipulare tale contratto, (iii) perché tali informazioni rivestono per noi particolare importanza e abbiamo il legittimo e specifico interesse di elaborarle ai sensi della legge vigente, (iv) nel caso lo richieda un interesse pubblico, (v) nel caso i Dati personali siano necessari per avviare, esercitare o rispondere a reclami di natura legale, (vi) se necessario per tutelare i vostri interessi vitali o di altra persona, o (vii) se necessario, otteniamo il consenso dei candidati circa la raccolta e il trattamento dei Dati personali.

Se non fornite determinate categorie di Dati personali, la Società potrebbe non essere in grado di conseguire una parte delle finalità descritte nella presente Informativa e potrebbe rendersi necessario segnalare la questione alle Risorse Umane.

Siete responsabili del contenuto delle informazioni che ci fornite e dovete assicurarvi che siano legali, oneste, veritiere, accurate e non siano in alcun modo fuorvianti. Dovete assicurarvi che le informazioni fornite non contengano materiale osceno, blasfemo, diffamatorio, non pregiudichino alcun diritto di terza parte o siano altrimenti perseguibili in giudizio da detta terza parte. Siete consapevoli che, in caso di candidatura di successo, potrete essere soggetti ad azioni disciplinari ed eventuale licenziamento, se le dichiarazioni contenute nel modulo di candidatura e nei documenti di supporto dovessero dimostrarsi false.

La Società tratta i Dati Personali nei limiti consentiti dalla legge applicabile e come appropriato in base al contesto della raccolta di tali informazioni. Salvo diversa indicazione, tutti i Dati Personali richiesti dalla Società sono obbligatori affinché questa possa conseguire le finalità precedentemente elencate. I candidati possono rifiutarsi di fornire tali informazioni. Tuttavia in tal caso, o nel caso in cui vi opponiate, revocate il consenso o richiediate l'interruzione della raccolta, dell'utilizzo, della condivisione, del trasferimento e degli altri trattamenti dei Dati Personali come descritto nella presente Informativa sullo screening, la Società potrebbe non essere in grado di esaminare la vostra domanda di assunzione, nei limiti consentiti dalle leggi applicabili.

La Società non usa i Dati personali di nessun Candidato per scopi diretti o indiretti di marketing, tranne nel caso in cui la Società ottenga il permesso esplicito del Candidato e fornisca allo stesso il conseguente diritto di obiettare in qualsiasi momento e senza alcuna spesa all'uso dei Dati personali per finalità dirette o indirette di marketing.

DATI PERSONALI SENSIBILI

La Società può raccogliere e trattare alcune categorie speciali, o in altro modo significative, di Dati personali ("Dati personali sensibili") sui Candidati, quando richiesto, necessario o consentito dalla legge applicabile, o laddove necessario per avviare, esercitare o rispondere a reclami di natura legale, o, laddove necessario, quando il Candidato abbia fornito consenso esplicito (e, ove pertinente, scritto o separato). Ferma restando la legislazione vigente, la Società può trattare informazioni su:

- Salute fisica e/o mentale a fini di prendere in esame problemi di salute, sicurezza e sistemazione sul luogo di lavoro
- Dati relativi a orientamento sessuale, razza e/o origine etnica, sesso, identità di genere ed espressione di genere e salute fisica e/o mentale a fini di presentazione di statistiche su diversità e inclusione, rispetto degli obblighi di documentazione normativa e/o di altri obblighi legali

Trattiamo i Dati personali sensibili nella vostra giurisdizione se e nella misura consentita o richiesta dalla legge applicabile. Cercheremo di proteggere tali informazioni utilizzando rigorose misure di sicurezza come ulteriormente descritto di seguito, in modo che le vostre informazioni personali sensibili debbano essere trattate solo in conformità con le leggi applicabili.

Per maggiori informazioni sulle finalità dell'utilizzo dei dati di cui sopra, vi preghiamo di fare riferimento anche all'[Appendice A](#).

DATI PERSONALI SU ALTRE PERSONE

Se un Candidato fornisce alla Società Informazioni personali su altri individui (ad es., persone indicate dai Candidati come referenze), è responsabilità del Candidato informare tali individui dei loro diritti (vedere la Sezione VII "Accesso, portabilità, rettifica ed eliminazione, limitazione, restrizione del trattamento e accuratezza dei Dati personali" e la Sezione IX "Altri diritti e conseguenze") e ottenere il loro consenso (esplicito) affinché i loro dati possano essere condivisi con la Società. Per chiarimenti, o se state condividendo informazioni per un individuo che

ha sede nel SEE, in Svizzera o nel Regno Unito, vi preghiamo di fornire una copia della presente Informativa, facendo riferimento alla Sezione X “Domande” che contiene le nostre informazioni di contatto.

MEZZI DI RACCOLTA E UTILIZZO

Durante e per quanto concerne il processo di reclutamento e identificazione dei talenti, e affinché i Candidati possano essere presi in considerazione per eventuali posti vacanti effettivi o potenziali, la Società può raccogliere Dati personali direttamente dai Candidati stessi attraverso la compilazione e l’invio di moduli di candidatura e profili online, mediante C.V. o colloqui o altre comunicazioni (verbali e scritte) con i Candidati. La Società può inoltre raccogliere Dati personali da altre fonti, tra cui fornitori terzi specializzati di servizi di reclutamento, siti di social network professionali e fonti pubblicamente disponibili. Le informazioni personali saranno raccolte nella misura consentita dalla legge vigente e ove pertinente per il posto di lavoro effettivo o potenziale o l’evento professionale per il quale il Candidato chiede di essere preso in considerazione.

La raccolta, l’uso, il trattamento, la condivisione o il trasferimento internazionale, compresa la conservazione dei Dati personali, possono avvenire con mezzi automatizzati o manuali, anche mediante documenti cartacei o cartacei o altra tecnologia appropriata; tuttavia, vi preghiamo di notare che la Società non utilizza processi decisionali automatizzati sui processi di reclutamento dei Candidati (vedere la Sezione VIII “Modalità di trattamento e della conservazione dei dati”).

III. COOKIE

Su alcuni siti Web e in alcune applicazioni mobili utilizzate dalla Società vengono raccolti cookie essenziali e non essenziali. Per informazioni fare riferimento all’[Informativa sui cookie](#).

https://business.bofa.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID19_0760/Cookie_Policy.pdf

IV. ARCHIVIAZIONE DEI DATI E ACCESSO DA PARTE DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ

La Società conserva un record automatizzato dei Dati personali del Candidato. La Società può inoltre conservare record cartacei sui Candidati. La Società conserva detti record in un ambiente sicuro, incluso il Sistema informativo delle Risorse Umane (HR Information System) della Società e in altri sistemi di tracciatura dei candidati. I Dati personali possono essere archiviati presso la giurisdizione del Paese del Candidato e/o in altre giurisdizioni nelle quali la Società svolge le proprie attività.

Ove consentito dalla legge vigente, l’accesso ai Dati personali è limitato solo a chi ne ha bisogno per le finalità descritte nell’[Appendice A](#), ivi incluso, a titolo esemplificativo e non limitativo, ai componenti del dipartimento Risorse Umane, ai manager coinvolti nel processo di reclutamento e ai rappresentanti autorizzati delle funzioni di controllo interno della Società, ad esempio della sezione Conformità, dell’Ufficio amministrativo, della Sicurezza delle informazioni, della Sicurezza aziendale, dei Controlli interni e dell’Ufficio Legale. L’accesso può anche essere consentito, solo in casi di effettiva necessità, ad altri soggetti nei casi previsti dalla legislazione vigente.

V. CONDIVISIONE

Nei limiti consentiti dalla legislazione vigente e ove necessario al fine di conseguire le finalità descritte nella presente Informativa, i Dati personali possono essere condivisi dalla Società nei termini seguenti:

Data la natura globale delle sue attività, la Società può trasmettere i vostri dati personali al di fuori del vostro Paese/della vostra giurisdizione di residenza (subordinatamente alla legislazione vigente e per le finalità descritte nella presente Informativa), tra cui gli Stati Uniti o altre giurisdizioni in cui le leggi sulla protezione dei dati potrebbero non fornire un livello di protezione equivalente a quello della legge vigente presso la giurisdizione del Paese del Candidato. Qualsiasi trasferimento di questo tipo sarà effettuato in conformità alla legge applicabile in materia di protezione dei dati. Un elenco delle affiliate appartenenti al gruppo Bank of America Corporation a cui possono essere trasferiti i vostri dati può essere fornito su richiesta utilizzando le informazioni di contatto fornite nella sezione X “Domande” di questa Informativa.

In accordo con le leggi vigenti, la Società può trasmettere ad alcuni soggetti terzi i Dati personali in relazione alla fornitura di servizi alla stessa. Laddove il trattamento di Dati personali venga delegato a un soggetto terzo, ad esempio uno di quelli elencati nell'[Appendice A](#), la Società delegherà tale trattamento per iscritto, sceglierà un responsabile del trattamento dei dati che fornisca garanzie sufficienti nell'ambito delle misure di sicurezza tecnica e organizzativa (ad esempio, requisiti relativi a protezione dei dati e sicurezza delle informazioni), che regolano il trattamento e si assicurerà che tale responsabile agisca per conto della Società e secondo le istruzioni fornite dalla stessa.

Laddove consentito dalla legislazione vigente, i Dati personali possono essere altresì condivisi nel quadro di una ristrutturazione societaria, vendita o cessione di beni, fusione, dismissione o altra variazione dello stato finanziario della Società o di una qualunque sua controllata o affiliata. I Dati personali possono inoltre essere condivisi per tutelare gli interessi legittimi della Società (a meno che ciò non pregiudichi i diritti e le libertà o gli interessi del Candidato) o, secondo l'opinione della Società, per rispettare gli obblighi legali o normativi e le indagini o richieste normative pertinenti.

VI. SICUREZZA

La Società adotta misure tecniche e organizzative adeguate progettate per impedire il trattamento non autorizzato o illecito dei Dati personali e/o a evitare perdite accidentali, alterazioni, condivisioni o accessi, distruzioni accidentali o illeciti o ancora il danneggiamento dei Dati personali. Quanto sopra è documentato nell'Informativa sul monitoraggio della sicurezza delle informazioni.

VII. ACCESSO, PORTABILITÀ, RETTIFICA ED ELIMINAZIONE, LIMITAZIONE, RESTRIZIONE DEL TRATTAMENTO E ACCURATEZZA DEI DATI PERSONALI

I Candidati hanno il diritto di accedere ai propri Dati personali ove consentito dalla legge vigente (a esclusione dei documenti che godono di privilegi legali, che contengono Dati personali di altri individui non correlati, o che altrimenti non sono soggetti ai diritti di accesso degli interessati, incluse le referenze pre-assunzione che ci sono fornite o che forniamo e che sono ritenute riservate). Qualunque Candidato desideri accedere ai propri Dati Personali (laddove permesso ai sensi della legge applicabile) ovvero ne richieda la portabilità, deve rivolgersi a un membro del Dipartimento Global Talent Acquisition (Acquisizione dei talenti globali) utilizzando i recapiti di cui alla Sezione X "Domande" qui di seguito.

Nella misura prevista dalla legge vigente, i Candidati hanno il diritto di far correggere o rimuovere i Dati Personali errati (senza alcun onere economico da parte del Candidato), ovvero di limitare e restringere il trattamento dei loro dati.

Per favorire il corretto mantenimento dei Dati personali da parte della Società, i Candidati devono assicurarsi di tenere aggiornati i propri Dati personali nel sistema delle Risorse Umane Globale della Società o sul sistema di reclutamento online (secondo il caso) oppure informando il Dipartimento Global Talent Acquisition utilizzando le informazioni di contatto indicate nella Sezione X "Domande" di seguito. Qualora venga a conoscenza di inesattezze nei Dati personali, la Società provvederà a correggerle non appena ciò sia ragionevolmente possibile.

Nei limiti disponibili previsti dalla legge vigente, i Candidati possono avere i seguenti diritti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Richiedere una copia dei Dati personali in possesso della Società (nell'ambito di una richiesta di accesso di cui sopra) in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico o richiedere il trasferimento di tali dati a un altro titolare del trattamento;
- Richiedere ulteriori informazioni o presentare reclami sui processi e le prassi della Banca riguardanti i propri Dati personali;

- Rifiutare, revocare il consenso, limitare o richiedere l'interruzione della raccolta, dell'utilizzo, della condivisione o degli altri trattamenti dei propri Dati Personali secondo quanto descritto nella presente Informativa e richiedere la cancellazione di tali Dati Personali da parte della Società.

Per tutte le richieste, i Candidati devono contattare un membro del Dipartimento Global Talent Acquisition utilizzando le informazioni di contatto indicate nella Sezione X "Domande" qui di seguito. Ai sensi della legge vigente, in determinate circostanze la Società può essere esente o avere diritto di rifiutare le richieste o i diritti di cui sopra. Possono essere in vigore determinati termini e condizioni aggiuntivi per l'elaborazione di richieste e diritti, come la richiesta di comunicazioni per iscritto o la richiesta di un documento di identità.

VIII. MODALITÀ DEL TRATTAMENTO E DELLA CONSERVAZIONE DEI DATI

La Società non utilizza processi decisionali automatizzati sui processi di reclutamento. Per "processo decisionale automatizzato" si intende un processo decisionale eseguito con mezzi automatizzati e senza alcun coinvolgimento umano. Il trattamento dei Dati personali avviene con l'ausilio di strumenti manuali ed elettronici.

La Società conserverà i Dati personali per tutto il tempo richiesto dalle leggi vigenti o, se più lungo, per tutto il tempo necessario al conseguimento delle finalità di utilizzo e trattamento di cui alla Sezione II "Raccolta e finalità d'uso dei Dati personali" ("Periodo di conservazione iniziale"). Ad eccezione dei Paesi elencati di seguito, se la vostra candidatura non ha successo, i vostri Dati personali saranno conservati per un Periodo di conservazione iniziale di 6 mesi.

Inoltre, con il vostro consenso, una volta scaduto il Periodo di conservazione iniziale la Società conserverà i vostri Dati personali nel suo database di gestione dei talenti, in modo da potervi contattare con i dettagli delle posizioni idonee che si presentano e che potrebbero interessarvi. Se non desiderate che la Società conservi i vostri Dati personali nel suo database di gestione dei talenti dopo la scadenza del Periodo iniziale di conservazione, potete richiedere che i vostri Dati personali vengano cancellati. Potete avanzare questa richiesta in qualsiasi momento, tramite i recapiti contenuti nella Sezione X "Domande", ma non sarà evasa finché il Periodo di conservazione iniziale non sarà scaduto. Ad eccezione dei Paesi elencati di seguito e laddove non acconsentiate a che i vostri Dati personali siano conservati dalla Società nel suo database di gestione dei talenti o ne richiediate successivamente la cancellazione, se la vostra candidatura non ha successo i vostri Dati personali saranno conservati per un totale di 2 anni dopo la data dell'ultimo contatto registrato con voi.

L'eventuale limite massimo consentito per la conservazione previsto dalla legge avrà la prevalenza. La Società cancellerà i Dati personali al termine del periodo di conservazione applicabile.

Paese	Periodo di conservazione
Germania	6 mesi
Irlanda	1 anno
Paesi Bassi	1 anno dopo la data del rifiuto
Svezia	2 anni dopo la data di conclusione del processo di reclutamento

Se ha esito positivo, la vostra candidatura viene conservata nella vostra documentazione personale.

IX. ALTRI DIRITTI E CONSEGUENZE

Al fine di assicurare buone pratiche di reclutamento e gestione dei talenti e la gestione efficace delle attività della Società, è obbligatorio che la suddetta raccolta, utilizzi, archivi, trasferisca o comunque tratti i Dati personali nell'[Appendice A](#) (salvo diversa indicazione durante il processo di candidatura). La fornitura di altri tipi di Dati personali e informazioni su di sé da parte dei Candidati è del tutto volontaria.

NELLA misura consentita dalla legge vigente, i Candidati hanno il diritto di obiettare alla raccolta, l'utilizzo, l'archiviazione, il trasferimento o altro trattamento dei Dati personali previsto nella presente Informativa, il diritto di ritirare il consenso a o di richiedere l'interruzione della raccolta, l'utilizzo, l'archiviazione, il trasferimento o altro trattamento dei Dati personali previsto nella presente Informativa, e il diritto di richiedere l'eliminazione di tali Dati personali. Tuttavia, le obiezioni alla raccolta, l'utilizzo, l'archiviazione, il trasferimento o altro trattamento dei Dati personali, i ritiri dei consensi, le richieste di interruzione e le richieste di eliminazione possono influire sulla capacità della Società di prendere in considerazione un Candidato per un posto di lavoro o un evento professionale effettivi o potenziali, e per prendere in esame una domanda di assunzione correlata, nella misura in cui non sia possibile realizzare gli scopi indicati nella presente Informativa.

I Candidati che desiderano obiettare alla raccolta, l'utilizzo, l'archiviazione, il trasferimento o altro trattamento dei Dati personali previsto nella presente Informativa, ritirare il consenso, richiedere l'interruzione o l'eliminazione devono contattare un membro del Dipartimento Global Talent Acquisition tramite le informazioni di contatto fornite alla Sezione X "Domande" qui di seguito.

Ai sensi della legge vigente, in determinate circostanze la Società può essere esente o avere diritto di rifiutare le richieste o i diritti di cui sopra. Possono essere in vigore determinati termini e condizioni aggiuntivi per l'elaborazione di richieste e diritti, come la richiesta di comunicazioni per iscritto o la richiesta di un documento di identità.

Se siete insoddisfatti del modo in cui la Società gestisce la vostra richiesta, potreste avere il diritto di presentare un reclamo all'Autorità competente per la protezione dei dati locale nel vostro Paese.

X. DOMANDE

In caso di domande, dubbi o reclami sulla presente Informativa, i Candidati devono contattare un membro del Dipartimento Global Talent Acquisition all'indirizzo e-mail: internationaltalentacquisitionoperations@bofa.com

La Società farà quanto possibile per soddisfare eventuali domande, dubbi o reclami in modo tempestivo e secondo la legge applicabile.

In caso di ulteriori dubbi in merito alle modalità di trattamento dei Dati personali da parte della Società (più in generale), in alcuni Paesi/territori è possibile contattare il Responsabile della protezione dei dati ai seguenti recapiti:

Regione fuori degli Stati Uniti	DPO@bofa.com
Svizzera	Sig.ra Nicole Busslinger-Roch Bank of America Europe Designated Activity Company, Dublino, Filiale di Zurigo Stockerhof, Stockerstrasse 23 Zurigo, 8002 Svizzera DPO@bofa.com
Germania	Sig.ra Stefanie Schmitt Bank of America Europe DAC, Zweigniederlassung Francoforte sul Meno Taunusanlage 9-10 60329 Francoforte sul Meno datenschutzbamlfrankfurt@bofa.com

Il Dipendente ha il diritto di presentare un reclamo presso l'Autorità competente per la Protezione dei dati del Paese di riferimento.

XI. MODIFICHE ALLA PRESENTE INFORMATIVA

La versione più aggiornata dell'Informativa viene pubblicata sul sito web Bank of America Careers.

XII. CLAUSOLE SPECIFICHE IN BASE ALLA GIURISDIZIONE

SEE/Regno Unito/Svizzera: Alla luce della natura globale delle sue attività, la Società può trasferire i Dati personali del Dipendente in Paesi che si trovano fuori dello Spazio Economico Europeo ("SEE"), del Regno Unito o della Svizzera. Per quanto riguarda i trasferimenti dal SEE, dal Regno Unito o dalla Svizzera ad altri Paesi, abbiamo adottato misure adeguate, tra cui le clausole contrattuali tipo della Commissione europea a tutela delle informazioni personali. Ove necessario, abbiamo aggiunto l'addendum UK SCC (per i trasferimenti dal Regno Unito) e/o clausole aggiuntive per la Svizzera (per i trasferimenti dalla Svizzera). I Candidati nel SEE, nel Regno Unito o in Svizzera possono ottenere una copia di queste misure presso la [Commissione Europea – Protezione dei dati](#).

Laddove i Paesi siano considerati adeguati rispettivamente dall'UE, dal Regno Unito e dalla Svizzera, ci affidiamo a tale decisione di adeguatezza come misura di salvaguardia. I Paesi soggetti a una decisione di adeguatezza sono disponibili nei link sottostanti.

Per il SEE: [Commissione Europea – Decisioni di adeguatezza](#)

Per il Regno Unito: [Gov.UK – Trasferimenti internazionali di dati: sviluppare la fiducia, realizzare la crescita e promuovere l'innovazione](#)

Per la Svizzera: [Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza \(IFPDT\) - Trasferimento transfrontaliero di dati personali](#)

Laddove non possiamo garantire un livello di protezione dei dati altrettanto adeguato, le vostre informazioni personali saranno trasferite fuori del SEE solo se avete fornito il vostro previo consenso al trasferimento o se il suddetto è necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto stipulato nel vostro interesse tra noi e un'altra persona fisica o giuridica.

Le persone fisiche possono inoltre presentare un reclamo all'autorità di controllo competente per il proprio Paese o la propria regione. Un elenco delle autorità per la protezione dei dati nel SEE è disponibile all'indirizzo: [Commissione Europea – Autorità nazionali per la protezione dei dati](#). L'autorità per la protezione dei dati nel Regno Unito è l'Information Commissioners Office (l'ICO) e in Svizzera è l'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT).

Francia: Ai sensi della legge francese, in aggiunta a quanto sopra, le persone avranno il diritto di stabilire le linee guida riguardo a conservazione, cancellazione e divulgazione dei loro Dati personali dopo la loro morte.

Germania: nel caso in cui la presente Informativa sia fornita a un Candidato in una lingua diversa dall'inglese (tedesco), eventuali discrepanze, conflitti o difformità tra le versioni nelle due lingue saranno risolte a favore della versione tedesca.

La base giuridica per il trattamento dei vostri dati personali è l'Articolo 88 Paragrafo 1 del GDPR e il § 26 del BDSG (Bundesdatenschutzgesetz), secondo cui i dati personali dei candidati possono essere trattati ai fini del rapporto di lavoro, qualora ciò sia necessario per decidere se stipulare o meno un rapporto di lavoro.

Ove necessario, trattiamo anche i vostri dati personali al fine di salvaguardare i nostri legittimi interessi. Trattiamo i vostri dati personali solo se, dopo aver soppesato i nostri interessi nell'esecuzione del trattamento ed eventuali interessi, diritti di base e libertà di base da parte vostra potenzialmente contrastanti, giungiamo alla conclusione che i nostri interessi hanno la priorità.

Ciò può essere applicabile nel seguente caso:

- Difesa contro le rivendicazioni legali che vengono intentate in relazione al processo di candidatura. In tal caso, il nostro legittimo interesse è rappresentato dall'onere della prova nei procedimenti legali ai sensi della Legge generale tedesca sulla libertà di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Ai fini della dichiarazione fiscale statale, a tutte le persone assunte in Germania saranno chieste le loro convinzioni religiose. Questi dati saranno trattati come dati personali sensibili e sarà applicata la procedura standard per questa classificazione dei dati.

La Società può inoltre raccogliere Dati personali da altre fonti, tra cui fornitori terzi specializzati di servizi di reclutamento e siti di social network professionali dedicati alle interazioni aziendali (come LinkedIn, Xing).

La Società non richiede né raccoglie dati personali sensibili ai fini del processo di reclutamento. Laddove ci abbiate fornito dati relativi a eventuali invalidità grave di cui potreste soffrire, li tratteremo per adempiere ai nostri obblighi legali ai sensi del § 164 del Codice sociale tedesco IX (SGB IX). In tal caso, il trattamento dei dati avverrà in conformità con l'Articolo 88 Paragrafo 1 del GDPR e § 26 Paragrafo 3 Frase 1 BDSG, nonché § 164 SGB IX.

Se la vostra candidatura ha esito positivo, sarà conservata come parte della vostra documentazione personale e tratteremo tali dati ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro, in conformità con l'Articolo 88 Paragrafo 1 del GDPR e § 26 Paragrafo 1 Frase 1 BDSG.

Le persone possono inoltre presentare un reclamo presso un'autorità di controllo competente per il Paese o regione pertinente, che in Germania è il Responsabile della protezione dei dati dell'Assi, Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden, telefono: 0049 611 14080; e-mail: poststelle@datenschutz.hessen.de.

Sudafrica: la legge sudafricana sulla protezione delle informazioni personali del 2013 (POPIA) garantisce la protezione dei Dati personali delle entità giuridiche e, quando vengono trattate in Sudafrica, tutte le informazioni collegate alla società di un Appaltatore o di altre entità giuridiche, compresi nome, numero di registrazione, Partita IVA, indirizzo aziendale, indirizzo fisico, struttura aziendale, amministratori, azionisti, membri e operazioni commerciali, indipendentemente dal fatto che tali informazioni siano di pubblico dominio o meno, sono considerate Dati personali. Ai sensi della legge sudafricana, la Società sarà considerata la parte responsabile (ovvero, il Titolare del trattamento dei dati, indicato nella presente Informativa) in relazione al trattamento dei Dati personali.

Laddove i Dati personali siano trasferiti dalla Società fuori del Sudafrica, la Società soddisferà ogni requisito applicabile per garantire un adeguato livello di protezione dei dati prima di trasferire i Dati personali garantendo l'attuazione di regole aziendali vincolanti o l'esecuzione di adeguati accordi di trasferimento dei dati conformi alle Clausole contrattuali tipo dell'Unione europea. Ai sensi della legge POPIA, i Candidati hanno il diritto di rivolgersi ai tribunali sudafricani e possono presentare un reclamo all'autorità di regolamentazione delle informazioni sudafricana in relazione a qualsiasi interferenza presunta con la protezione dei loro Dati personali. I recapiti dell'autorità di regolamentazione delle informazioni sudafricana sono i seguenti:

Indirizzo fisico: JD House, 27 Stiemens Street, Braamfontein, Johannesburg, 2001

Indirizzo postale: P.O. Box 31533, Braamfontein, Johannesburg, 2017

Indirizzo e-mail: complaints.IR@justice.gov.za

Informativa sulla protezione dei dati relativi al reclutamento – Dichiarazione presa visione dell'Informativa

Ho letto l'“Informativa sulla protezione dei dati relativi al reclutamento” datata 26 febbraio 2024. Confermo che mi atterrò ai termini circa la raccolta, il trattamento, l'uso e il trasferimento internazionale dei miei Dati personali (e dei Dati personali sensibili) da parte della Società; riconosco inoltre che le leggi sulla protezione dei dati vigenti in altre giurisdizioni in cui sono trasferiti i miei Dati personali (e i Dati personali sensibili) potrebbero non fornire un livello di protezione dei dati equivalente a quello garantito dalle leggi vigenti presso la giurisdizione del mio Paese durante e in relazione alla mia candidatura.

Confermo che, prima di fornire Dati personali di altre persone della Società (se applicabile), ho debitamente fornito alle suddette tutte le informazioni relative al trattamento dei loro Dati personali e ai loro diritti correlati, come previsto dall'Informativa. Dichiaro altresì di aver ottenuto il consenso esplicito (e, se del caso, scritto o separato) di tali persone, ove necessario, al trattamento dei loro Dati personali.

Facendo clic su [Invia sulla Candidatura](#), si accusa la presa in visione della presente Informativa.

Appendice A

“Noi” o “nostro/a/i/e/e” si riferisce alle persone giuridiche di Bank of America Corporation che sono titolari del trattamento dei dati ai sensi della pertinente Legge sulla protezione dei dati; “voi” o “vostro/a/i/e/e” si riferisce al candidato.

La tabella seguente contiene le finalità per cui possiamo trattare i dati personali, i tipi di attività di trattamento che possono avere luogo e la categoria di informazioni personali che verrebbero utilizzate per tale trattamento, nonché la base giuridica per il trattamento.

Finalità	Esempi di attività di trattamento	Categorie di informazioni personali	Base giuridica (applicabile solo alle giurisdizioni in cui è richiesta una base giuridica)
<i>Selezione di reclutamento e pianificazione dei talenti</i>	<i>Esaminare il C.V. del candidato e determinare se il candidato soddisfa i requisiti del ruolo e, ove applicabile, pianificare adeguatamente i talenti per opportunità future.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Informazioni/recapiti del candidato: come nome, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono</i> • <i>Identificatori univoci interni dei dipendenti, ad es. numero della persona</i> • <i>Identificatori univoci interni riservati dei dipendenti, ovvero, durata del servizio nel ruolo attuale, valutazione delle prestazioni più recente (posizione del dipendente, ad es. stato di idoneità)</i> • <i>Informazioni su visto/cittadinanza: Stato di idoneità al lavoro</i> • <i>Retribuzione precedente (non applicabile o necessaria per la Germania)</i> • <i>Storia lavorativa precedente</i> • <i>Informazioni sul lavoro interno: titolo e/o posizione professionale e descrizione delle responsabilità/mansioni, categoria lavorativa, sede, fascia/anzianità, reparto, superiori e dipendenti diretti, nome dell’entità locale della Società, informazioni sul centro di costo, nome e informazioni di contatto del supervisore/manager/responsabil e del team e informazioni di contatto, struttura di gerarchica, contatti lavorativi</i> • <i>Documentazione accademica e formativa</i> 	<i>Ove applicabile, conformità a un obbligo legale, interesse legittimo, altrimenti consenso</i>

Finalità	Esempi di attività di trattamento	Categorie di informazioni personali	Base giuridica (applicabile solo alle giurisdizioni in cui è richiesta una base giuridica)
		<ul style="list-style-type: none"> Lingua/e Qualifiche professionali e adesioni ad associazioni/licenze, ad es. licenze, certificazioni e registrazione normativa finanziaria Competenze e qualifiche: aree di competenza, esperienza nella gestione generale, comportamento di leadership Registrazione di video/voce 	
Colloqui, valutazioni, test o eventi online o in presenza	Facilitare colloqui, valutazioni, test o organizzazione di eventi online o in presenza.	<ul style="list-style-type: none"> Recapiti Registrazione audio TVCC Informazioni su condizioni mediche, esigenze di formazione speciale o invalidità che indicano la necessità di adeguamenti o di assistenza speciali Requisiti alimentari dei partecipanti a un evento Registrazione di foto/video/voce 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso
Attività promozionali	Attività tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'inclusione in siti Internet e intranet interni ed esterni, materiali di marketing e materiali per la gestione degli eventi.	<ul style="list-style-type: none"> Foto/video Nome del candidato 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso
Offerta di lavoro	Stendere un'offerta di lavoro per garantire l'acquisizione di componenti e dettagli appropriati.	<ul style="list-style-type: none"> Recapiti Cronologia delle retribuzioni precedenti: stipendio base, pagamento/i degli incentivi, stock option e indennità Informazioni su visto/cittadinanza: Stato di idoneità al lavoro, nazionalità Dettagli e prove di restrizioni derivanti dall'impiego attuale, ad es. accordi restrittivi/non sollecitazione/non concorrenza Carriera lavorativa precedente e relative informazioni Documentazione accademica e formativa 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso

Finalità	Esempi di attività di trattamento	Categorie di informazioni personali	Base giuridica (applicabile solo alle giurisdizioni in cui è richiesta una base giuridica)
		<ul style="list-style-type: none"> Qualifiche professionali e adesioni ad associazioni/licenze Attività operative esterne: dettagli delle attività operative esterne e delle amministrazioni (ove pertinente per finalità legate all'impiego) Informazioni su parenti/personone con cui si hanno rapporti personali stretti e sono attualmente in servizio presso la Società, ovvero, nome completo dei parenti 	
Diversità e inclusione (solo per i Paesi applicabili, non si applica né è richiesta per la Germania)	Reporting e analisi dei dati, relativi a diversità e inclusione. L'uso dei Dati sulla diversità e l'inclusione al di fuori delle legittime finalità delle Risorse Umane è aggregato. Rispettare i requisiti di reporting governativi e/o altri obblighi legali.	<ul style="list-style-type: none"> Sesso, identità di genere, espressione di genere, background socio-economico (solo per il Regno Unito), etnia, stato di veterano, stato di invalidità, cittadinanza, nazionalità, orientamento sessuale 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso
Rimborso spese	Rimborso dei costi sostenuti per il processo di reclutamento, ove applicabile (ad es., spese di viaggio del Candidato). (In linea con i requisiti legali del Paese, se richiesto dal candidato in Germania).	<ul style="list-style-type: none"> Recapiti Informazioni sul conto finanziario, cioè coordinate bancarie Informazioni/note sulle spese: documentazione di viaggio a prova dei costi sostenuti 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso
Accettazione dell'offerta di impiego	Se applicabile, accettazione formale dell'offerta/dell'impiego come indicato nei dettagli.	<ul style="list-style-type: none"> Firme: comprese immagini digitali, copie scritte/elettroniche e fisiche Se le prove vengono fornite di persona presso le nostre sedi: CCTV, fotografia, registrazione auto 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso
Diritto al lavoro/mobilità globale	Dettagli/documentazione per determinare l'idoneità al lavoro, stabilire l'autorizzazione al lavoro e dimostrare il diritto di lavorare nel Paese di	<ul style="list-style-type: none"> Informazioni di contatto personali: come nome, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono 	Ove applicabile, obbligo legale, altrimenti consenso

Finalità	Esempi di attività di trattamento	Categorie di informazioni personali	Base giuridica (applicabile solo alle giurisdizioni in cui è richiesta una base giuridica)
	<p><i>assunzione/impiego/nomina, secondo gli obblighi di legge, cioè trattamento delle richieste di visto ove necessario. E ove applicabile per la fornitura di servizi a dipendenti o candidati in relazione alle formalità di mobilità o alle richieste di rimborso spese, ove applicabile.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Identificatori univoci interni dei dipendenti, ad es. numero della persona</i> • <i>Informazioni su visto/cittadinanza: stato di idoneità al lavoro, nazionalità/cittadinanza; data di nascita, sesso, dettagli/copia del passaporto, stato e dettagli sull'immigrazione/sul visto, diritto di residenza o informazioni fornite sul coniuge/partner e/o persone a carico</i> • <i>Informazioni sul lavoro interno</i> • <i>Informazioni sulla retribuzione</i> • <i>Informazioni sul conto finanziario, cioè coordinate bancarie</i> • <i>Informazioni fiscali: numero di previdenza sociale o altri numeri di identificazione fiscale nazionale</i> • <i>Informazioni/note sulle spese, ove applicabile, che attestino i costi sostenuti</i> 	
<p><i>Paga/retribuzione, remunerazione, benefit, valutazione della salute sul lavoro e inserimento aziendale</i></p>	<p><i>Elaborazione ed erogazione di remunerazione, incentivi, benefit, valutazioni della salute sul lavoro e inserimento aziendale dei dipendenti.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Informazioni di contatto personali</i> • <i>Informazioni sul lavoro interno</i> • <i>Identificatori univoci interni dei dipendenti</i> • <i>Informazioni sulla retribuzione</i> • <i>Informazioni sull'impiego: date di accettazione dell'offerta, tipi di assunzione (esterna/interna) e date di assunzione</i> • <i>Informazioni sul conto finanziario, cioè coordinate bancarie</i> • <i>Informazioni da voi fornite su coniuge/partner, famiglia, persone a carico e/o persone selezionate, cioè nomi completi e data/e di nascita, recapiti di emergenza, nome ed età dei minori</i> • <i>Firme</i> • <i>Informazioni fiscali: numero di previdenza sociale o altri numeri di identificazione fiscale nazionale, moduli fiscali, ad es. P60 (Regno Unito), certificati IRP5/IT3(a) (Sudafrica)</i> 	<p><i>Ove applicabile, esecuzione di un contratto, altrimenti consenso</i></p> <p><i>Per i dati sensibili: Ove applicabile, salute preventiva o occupazionale nel contesto dell'impiego, altrimenti consenso esplicito</i></p>

Finalità	Esempi di attività di trattamento	Categorie di informazioni personali	Base giuridica (applicabile solo alle giurisdizioni in cui è richiesta una base giuridica)
		<ul style="list-style-type: none"> • Prove documentali originali di eventuali diritti persi • Informazioni su condizioni mediche, esigenze formative speciali o invalidità (Questionario medico): valutazione della salute fisica e/o medica; ove richiesto, svolgere eventuali valutazioni della salute sul lavoro allo scopo di affrontare gli aspetti inerenti alla salute sul luogo di lavoro, sulla sicurezza e sulla risoluzione dei problemi 	
Credenziali di login e accesso	Gestire l'accesso all'infrastruttura tecnologica interna.	<ul style="list-style-type: none"> • Informazioni tecniche: nome utente, password, domande e risposte di verifica della sicurezza 	Ove applicabile, Interesse legittimo, altrimenti consenso

Categorie di terzi non affiliati a cui possiamo comunicare informazioni personali

Nei limiti consentiti dalle leggi vigenti e se necessario al fine di conseguire le finalità descritte nella presente Informativa, i Dati personali possono essere resi noti dalla Società secondo quanto esposto nella tabella sottostante e, ove applicabile, in conformità con la Sezione XII "Clausole speciali in base alla giurisdizione" della presente Informativa.

Categorie di terze parti e motivi del trattamento	Categorie di informazioni personali	Paesi di destinazione
Fornitori di servizi: società che forniscono prodotti e servizi alla Società nei Paesi in cui opera, secondo le finalità descritte nella presente Informativa, ad esempio, attività di reclutamento, servizi di risorse umane, fornitori di reclutamento; gestione delle spese, servizi di trasferimento, fornitori di sistemi e supporto IT, fornitori di servizi di accoglienza e sicurezza, servizi catering e di logistica, servizi di traduzione, terze parti che prestano assistenza nell'organizzazione di eventi e attività promozionali e di marketing, organi e associazioni professionali, retribuzione,	Qualsiasi Categoria di informazioni personali elencata nella presente Informativa può essere condivisa, salvo laddove limitato dalle leggi vigenti, con i Fornitori di servizi nella misura in cui prestano servizi che sono in linea con le finalità indicate nella precedente tabella. Le categorie di Informazioni personali condivise con Fornitori di servizi sono in linea con i servizi che forniscono alla Società, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> • Informazioni sul candidato/recapiti • Informazioni su visto/cittadinanza • Informazioni sull'impiego • Informazioni sul lavoro interno • Identificatori univoci interni dei dipendenti 	A livello globale, dove siamo presenti - Sedi di Bank of America

<p>banche partner, fornitori di piani pensionistici e benefit, operatori medici o sanitari e altri fornitori di servizi, ivi compresi, ove pertinente, il proprio datore di lavoro o la propria società.</p> <p>Nota: ove appropriato, la Società offrirà e riceverà ragionevole assistenza da terzi (ad esempio fornitori di servizi) al fine di rispondere alle richieste di accesso dei soggetti interessati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Identificatori interni univoci riservati dei dipendenti</i> • <i>Informazioni sulla retribuzione</i> • <i>Retribuzione precedente</i> • <i>Storia lavorativa precedente</i> • <i>Documentazione accademica e formativa</i> • <i>Lingua/e</i> • <i>Qualifiche professionali e adesioni ad associazioni/licenze</i> • <i>Registrazione di foto/video/voce</i> • <i>Informazioni su condizioni mediche, esigenze formative speciali o invalidità</i> • <i>Cronologia delle retribuzioni precedenti</i> • <i>Attività imprenditoriali esterne</i> • <i>Informazioni su parenti/persone con cui si hanno rapporti personali stretti e sono attualmente in servizio presso la Società</i> • <i>Informazioni su coniuge/partner, famiglia, persone a carico e/o persone selezionate</i> • <i>Informazioni sui rapporti finanziari</i> • <i>Informazioni/note sulle spese</i> • <i>Sesso, identità di genere, espressione di genere, background socio-economico (solo per il Regno Unito), etnia, stato di veterano, stato di invalidità, cittadinanza, nazionalità, orientamento sessuale</i> • <i>Informazioni tecniche: nome utente, password, domande e risposte di verifica della sicurezza</i> • <i>Firme</i> • <i>Informazioni fiscali</i> • <i>Dati per la pianificazione dei talenti</i> 	
<p>Autorità pubbliche e governative: enti di regolamentazione o con giurisdizione sulla Società nei Paesi in cui opera la Società, ad esempio autorità normative, forze dell'ordine, enti pubblici, autorità di registrazione e licenza, autorità giudiziarie e terzi nominati da dette autorità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Informazioni di contatto personali</i> • <i>Identificatori univoci interni dei dipendenti</i> • <i>Informazioni su visto/cittadinanza</i> • <i>Informazioni sul lavoro interno</i> • <i>Informazioni sulla retribuzione</i> • <i>Informazioni fiscali</i> 	
<p>Consulenti professionali: contabili, revisori contabili, avvocati e altri consulenti esterni in tutti i Paesi in cui opera la Società.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Informazioni di contatto personali</i> • <i>Informazioni sul lavoro interne/interno</i> • <i>Informazioni su visto/cittadinanza</i> • <i>Identificatori univoci interni dei dipendenti</i> • <i>Informazioni sulla retribuzione</i> • <i>Informazioni fiscali</i> 	
<p>Fornitori di eventi: fornitori di eventi, organizzatori, relatori, volontari,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Registrazione di foto/video/voce</i> • <i>Dati su eventi virtuali o in presenza</i> • <i>Informazioni di contatto del candidato</i> 	

appaltatori e sponsor per facilitare gli eventi.	<ul style="list-style-type: none">• <i>Requisiti alimentari dei partecipanti a un evento</i>	
Fornitori di servizi di tracciamento online: per migliorare le caratteristiche tecniche e di progettazione dei nostri siti web e delle piattaforme.	<ul style="list-style-type: none">• <i>Indirizzo IP</i>• <i>Informazioni tecniche: inclusi nome utente, password</i>	

Appendice B

Regione/Paese	Entità giuridica
Belgio	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, BRUSSELS BRANCH
Francia	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANCE BRANCH
	BOFA SECURITIES EUROPE SA
Germania	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FRANKFURT BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - FRANKFURT BRANCH
Irlanda	BANC OF AMERICA LEASING IRELAND CO., LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC
	FDS FINANCIAL DATA SERVICES LIMITED
Israele	MERRILL LYNCH ISRAEL LIMITED
Italia	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, FILIALE DI MILANO
Lussemburgo	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LUXEMBOURG BRANCH
Paesi Bassi	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, AMSTERDAM BRANCH
Sudafrica	MERRILL LYNCH SOUTH AFRICA PROPRIETARY LIMITED
Spagna	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ESPANA BRANCH
	MERRILL LYNCH CAPITAL MARKETS ESPANA, S.A., S.V.
Svezia	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, STOCKHOLM BRANCH
Svizzera	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, ZURICH BRANCH
Regno Unito	BAL GLOBAL FINANCE (UK) LIMITED
	BANK OF AMERICA EUROPE DAC, LONDON BRANCH
	BANK OF AMERICA, N.A. - LONDON BRANCH
	MERRILL LYNCH INTERNATIONAL
	ML INVEST HOLDINGS

Appendice C

Statuti chiave relativi agli obblighi legali quale base giuridica

Conformità alle norme e ai regolamenti di legge applicabili cui la Banca è soggetta, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti esempi di statuti chiave (e in relazione alla legislazione, inclusa qualsiasi legge successiva e successive modifiche, estensioni, riemanazioni, integrazioni e implementazioni o entrate in vigore nello Stato membro pertinente dello Spazio Economico Europeo, in Svizzera o nel Regno Unito, inclusa la legislazione che fa parte del diritto nazionale del Regno Unito in virtù del European Union (Withdrawal) Act 2018):

- Leggi sul lavoro applicabili nell'UE, in Svizzera e nel Regno Unito che disciplinano la retribuzione, l'apprendimento della forza lavoro, il supporto della forza lavoro, le operazioni di salute e sicurezza, la registrazione, le licenze e le certificazioni della forza lavoro, la gestione della conformità e del rischio operativo, i rapporti con le autorità di regolamentazione e gli esami condotti dalle stesse, inclusi a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

Finalità	Esempi di attività di trattamento	Statuti chiave
<i>Selezione di reclutamento e pianificazione dei talenti</i>	<i>Esaminare il C.V. del candidato e determinare se il candidato soddisfa i requisiti del ruolo e, ove applicabile, pianificare adeguatamente i talenti per opportunità future.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Direttive UE: 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2006/54/EC</i> • <i>Irlanda: Employment Permits Act 2006</i> • <i>Regno Unito: Sections 39, 40 and 60A Equality Act 2010</i>
<i>Diritto al lavoro/alla mobilità globale</i>	<i>Dettagli/documentazione per determinare l'idoneità al lavoro, stabilire l'autorizzazione al lavoro e dimostrare il diritto di lavorare nel Paese di assunzione/impiego/nomina, secondo gli obblighi di legge, cioè trattamento delle richieste di visto ove necessario. E ove applicabile per la fornitura di servizi a dipendenti o candidati in relazione alle formalità di mobilità o alle richieste di rimborso spese, ove applicabile.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Belgio: Section 39 of the Act of 3 July 1978 on employment contracts.</i> • <i>Francia: Article. L.1234-9 and R.1234-1 et seq. of the French Employment Code and applicable CBA provisions (art. 29.3 of the Bank CBA applicable to BofA Europe DAC French branch / art. 59-1 and 59-2 of the Financial Markets CBA applicable to BofA Securities Europe SA).</i> • <i>Grecia: Article 3 of Law 2112/1920, as amended Ireland: Section 7, Redundancy Payments Act 1967</i> • <i>Italia: Articles 2118 and 2120 of the Italian Civil Code and Article 86 of the National Collective Bargaining Agreement of Banking Sector.</i> • <i>Lussemburgo: Article 124-6 of the Luxembourg Labour Code, Clause 6(2) of the Collective Bargaining Agreement</i> • <i>Paesi Bassi: Article 7:673 of the Dutch Civil Code</i> • <i>Spagna: Clause 53 of Royal Decree Law 2/2015</i> • <i>Svezia: Nessun Leggi, norme e regolamenti specifico. Gestito ai sensi delle linee guida bancarie vigenti e del contratto di impiego</i> • <i>Regno Unito: Section 162 Employment Rights Act 1996</i>