

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

الغرض من هذا الإشعار

يقدم هذا الإشعار استعراضاً شاملاً لممارسات شركة Merck Sharp & Dohme IDEA Middle East والشركات التابعة لها ("MSD" أو "الشركة" أو "نحن") فيما يتعلق بجمع بيانات الموظفين وأفراد عائلاتهم والمتقدمين للوظائف والموظفين السابقين والمتقاعدين وغيرهم من الأفراد الذين تمتلك الشركة معلوماتهم الشخصية نتيجة لعلاقتهم الحالية أو السابقة مع الشركة أو مع موظفيها ("أنت/أنتم") واستخدامها والإفصاح عنها.

لا يُقصد من هذا الإشعار أن يحل محل الإشعارات الأخرى أو طلبات الإقرار بالموافقة التي تقدمها الشركة إلى الموظفين الحاليين أو السابقين أو غيرهم بما يتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو لبرامج محددة. يجب قراءة تلك الإشعارات وطلبات الإقرار بالموافقة الأخرى إلى جانب هذا الإشعار. وفي حال وجود أي تعارض بين الإشعارات أو طلبات الإقرار بالموافقة المطلوبة بموجب القانون المحلي وهذا الإشعار، فستسود الإشعارات وطلبات الإقرار بالموافقة المطلوبة بموجب القانون المحلي.

اتساقاً مع تقاليدنا المتمثلة في التقيّد بمعايير أخلاقية عالية في ممارساتنا التجارية، أظهرنا التزامنا بالخصوصية من خلال إنشاء برنامج عالمي للخصوصية لدعم الامتثال لقوانين ومعايير الخصوصية المعمول بها لحماية المعلومات الشخصية حول العالم.

سبب جمعنا للمعلومات الشخصية

بوصفنا شركة عالمية، نواصل التأكيد على إمكانية تحقيق كفاءة أعمال ذات أهمية من خلال دمج معلومات موظفينا وأفراد عائلاتهم وغيرهم من الأفراد الذين تمتلك الشركة معلومات شخصية عنهم نتيجة للعلاقات التي تربطهم بالموظفين ("بيانات الموارد البشرية") في قواعد بيانات وأنظمة مركزية موجودة في منشأتنا في الولايات المتحدة الأمريكية أو لدى جهات خارجية تقدم لنا خدمات استضافة التطبيقات. نظام الشركة الرئيسي لتسجيل بيانات الموارد البشرية هو Workday. يشارك Workday أيضاً بيانات الموارد البشرية مع أنظمة وقواعد بيانات أخرى تستضيفها شركتنا أو تستضيفها جهات نيابةً عن شركتنا. ولكن لن يشرع Workday ولا تلك الأنظمة وقواعد البيانات الأخرى في جمع أو استلام أو استخدام أو مشاركة بيانات الموارد البشرية إلا وفقاً للقوانين المعمول بها وحسب ما تسمح به، ووفقاً لسياسة قواعد الخصوصية العالمية عبر الحدود الخاصة بنا، والتي تتوفر على هذا الرابط <https://www.msdprivacy.com/us/en/cross-border-privacy-policy-rules.html> (وتشمل قواعد الشركات الملمّزة لدينا)، وفي حالة الاقتضاء، على النحو المُصرّح به من طرف الهيئات الحكومية المختصة، فيما يرتبط بالأنشطة المتعلقة بالتوظيف.

الأغراض التي من أجلها نجمع بيانات الموارد البشرية ونعالجها تشمل ما يأتي:

- استقطاب المرشحين للوظائف وتوظيفهم (على سبيل المثال: إعلانات ومنشورات الوظائف، ومراجعات السير الذاتية، وتقديم الطلبات، وعمليات الاختيار والمنصات)
- عمليات تقييم المهارات والنمو والقيادة
- التصميم التنظيمي وتخطيط القوى العاملة (على سبيل المثال: تخطيط عدد الموظفين، وعمليات إعادة الهيكلة، وتنقلات الموظفين، وتخطيط التعاقب الوظيفي، وعمليات إنهاء الخدمات)
- تخطيط الميزانية وإدارتها
- تخطيط وإدارة التعويضات، وصرف الرواتب، والمزايا (على سبيل المثال: الرواتب والاقطاعات الضريبية ومعادلة الضرائب والمكافآت والتأمينات والمعاشات)
- تطوير القوى العاملة وإدارة المواهب والتعليم والتدريب والتأهيل
- عمليات التحري عن الخلفية
- إدارة الأداء
- حل المشكلات، وتقديم البلاغات بشأن الانتهاكات المحتملة للسياسات، وإجراء التحقيقات الداخلية في هذه البلاغات، والتدقيق، والامتثال، وإدارة المخاطر، والأغراض الأمنية
- إصدار تصريحات الوصول إلى أو استخدام أنظمة الشركة ومرافقها وسجلاتها وممتلكاتها وبنيتها التحتية ومنح حق الوصول إليها أو استخدامها وإدارة النشاط ومراقبته وإنهاء صلاحية هذا الوصول أو الاستخدام

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى

Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

- رحلات/تنقلات العمل (على سبيل المثال: سيارات الليموزين، والرحلات الجوية التجارية، وخدمات الطيران الخاصة بالشركة، والفنادق، وتأجير السيارات)
- إدارة النفقات (على سبيل المثال: بطاقة الشركة، وإدارة النفقات ومنح الصلاحيات، والمشتريات)
- إدارة المشروعات وتخطيط تكاليف المشروعات ومواردها
- الإبلاغ عن تضارب المصالح
- عمليات التواصل مع الموظفين
- مرونة ترتيبات العمل
- إدارة تسجيل الموظفين ومشاركتهم في الأنشطة والبرامج المقدمة للموظفين المؤهلين (مثل التبرعات المطابقة للمنظمات غير الربحية، والإسهامات في لجان العمل السياسي، وأنشطة الرفاهية)
- الإبلاغ عن الإصابات والأمراض ذات الصلة بالعمل
- المراقبة والرصد للحفاظ على الصحة الصناعية والصحة والسلامة العامتين
- الاستجابة لحالات الطوارئ (مثل الكوارث الطبيعية، والأمن القومي، والصحة العامة)، وإدارة الأزمات، وتخطيط استمرارية الأعمال
- الإجراءات القانونية، والتحقيقات الحكومية، والمراجعات، بما في ذلك حفظ البيانات ذات الصلة
- وفقاً لما هو مطلوب أو مُصرَّح به صراحةً بموجب القوانين أو اللوائح المعمول بها فيما يخص أعمالنا على الصعيد العالمي أو من قِبَل الجهات الحكومية التي تشرف على أعمالنا على الصعيد العالمي
- إجراء تحليلات القوى العاملة باستخدام بيانات الموارد البشرية المستمدة من مصادر مثل Workday، واستبيانات الموظفين، وأدوات Microsoft Office، وأنظمة الموظفين الأخرى. تُجرى تحليلات القوى العاملة في الشركة عادةً باستخدام بيانات على مستوى الأفراد يحق لعدد محدود من محليي الموارد البشري التابعين للشركة، والمخولين بإجراء التحليلات لأهداف محددة، الوصول إليها. تُقدَّم نتائج هذه التحليلات خارج قسم الموارد البشرية باستخدام بيانات مجمعة ومجهولة المصدر فقط، بالإضافة إلى ملخصات الاتجاهات. وتشمل هذه الأهداف التحليلية:
 - استنباط رؤى متعمقة واتجاهات، وإعداد تقارير، وعروض بيانات بشأن القوى العاملة بالشركة، وإدارتها، والمشاعر السائدة (مستوى الرضا العام).
 - جمع وجهات نظر الموظفين من خلال الاستبيانات، وذلك لدعم قادة الشركة في فهم مستويات مشاركة الموظفين وتحفُّزهم والعوامل التي تحركهم.
 - بحث إستراتيجيات الأعمال وإدارة المواهب، وفعالية أدوات الشركة وعملياتها، ويشمل ذلك التوظيف، والتنوع، والشمول، وشبكات التعاون، وإدارة المواهب، والتطوير، والإرشاد، والمزايا، والمكافآت، والأداء، والتعلم.
 - توسيع نطاق الأبحاث الأصلية إلى حلول علم البيانات المكررة والمُفَعَّلة لتحسين قرارات الإدارة و/أو الموارد البشرية وتسريعها.
 - دعم الإستراتيجيات المتعلقة بمرافق الشركة وأماكن العمل بها (مثل العمل الحضوري والعمل عن بُعد) من خلال إجراء تحليلات لبيانات استخدام بطاقات الدخول ومستويات إشغال المكاتب.
- إجراءات إنهاء الخدمة وترك العمل، مثل منح المشرف وصولاً مؤقتاً إلى ملفات ومجلدات الموظف (مثل: OneDrive) على الأجهزة المخصصة من جانب الشركة، وذلك لأغراض تخطيط الانتقال واستمرارية العمل وتفادي المخاطر غير اللازمة التي قد تؤثر في العمليات. وفقاً لموقع إقامتك، قد تتطلب القوانين المحلية تقديم إقرار موافقة مُحدَّد منك على جمع بيانات الموارد البشرية واستخدامها والإفصاح عنها لبعض من هذه الأغراض. وفي حالة الاقتضاء، قد يُطلب منك تقديم إقرارك بالموافقة بوسيلة ملائمة ومُصرَّح بها.

المعلومات الشخصية التي نجمعها

تختلف أنواع بيانات الموارد البشرية التي نجمعها (سواء منك مباشرة أو من مصادر معلومات عامة أو تابعة لجهات خارجية)، ونستخدمها ونشاركها بناءً على طبيعة علاقتك بالشركة ومتطلبات القوانين المعمول بها. مُبيَّن في الجدول الآتي أمثلة على هذه المعلومات، والأساس القانوني لجمعها والاحتفاظ بها، ووصف لسبب الحاجة إليها.

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى
Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

المعلومات الشخصية التي يُجرى جمعها	الأساس القانوني للاحتفاظ بالمعلومات	وصف سبب الحاجة إلى المعلومات
معلومات التواصل (مثل: الاسم، وعنواني السكن والعمل، وأرقام الهاتف والفاكس والأجهزة المحمولة، وعناوين البريد الإلكتروني)	تنفيذ عقد العمل	لتمكين التواصل والمراسلات بينك وبين صاحب العمل
تاريخ الميلاد	تنفيذ عقد العمل	لأغراض الحد الأدنى للأجور، وعمليات حساب تعويضات إنهاء الخدمة (العمالة الفائضة)، ومتطلبات فترات الراحة، والأغراض المتعلقة بالمعاشات والرواتب النهائية
شروط وأحكام توظيفك	الالتزام القانوني وتنفيذ عقد العمل	لضمان التزام الشركة بالشروط والأحكام المنصوص عليها في عقد عملك
تفاصيل الحساب البنكي	تنفيذ عقد العمل	لتمكين صرف الرواتب
رقم الهوية الوطنية	تنفيذ عقد العمل	لتمكين صرف الرواتب، وخصم التأمينات الاجتماعية والطبية (إن وُجِدَت)، وتمكين التكاليف والحوالات الدولية
تفاصيل جواز السفر	تنفيذ عقد العمل	لتقديم كفالة تأشيرة العمل/تصريح العمل
تفاصيل فترات الإجازة المرضية	الامتثال لالتزام قانوني	لتمكين الدفع عن الإجازة المرضية القانونية الحكومية، حيثما كان ذلك مناسباً
تفاصيل فترات المرض	تنفيذ عقد العمل	لتمكين الدفع عن إجازة مرضية ممولة من الشركة، حيثما كان ذلك مناسباً
الجنسية	الامتثال لالتزام قانوني	تأكيد حالة أهلية الموظفين
حالة الإعاقة	تقييم قدرة الموظف على العمل والالتزام القانوني بالتوظيف	لإجراء تعديلات معقولة لدعم الموظف وتتبع أهداف التنوع والقوى العاملة
البيانات المتعلقة بالتنوع ومراقبة تكافؤ الفرص (على سبيل المثال: الدين، والجنس، والبيانات الصحية حيثما يقتضي القانون، وما إلى ذلك)	حماية المصلحة العامة	تتبع أهداف تنوع القوى العاملة، مثل تكافؤ الفرص، والمساواة في الأجور، حيثما يلزم ذلك
تفاصيل المؤهلات/المهارات أو التاريخ الوظيفي، ويشمل ذلك المراجع من أصحاب العمل السابقين	الالتزامات القانونية المتعلقة بالعمل	لتسجيل الكفاءات والمؤهلات المكتسبة المتعلقة بوظيفة الفرد
سجلات أي تقارير خاصة بالانتهاكات المحتملة للامتثال	الالتزامات القانونية المتعلقة بالعمل وإقامة الدعاوى القانونية أو ممارستها أو الدفاع عنها.	لتسجيل أي تحقيقات أُجريت بشأن الانتهاكات المُحتملة للسياسات ذات الصلة بالموظف (أو التي أُبلغ عنها الموظف)، وتسجيل النتائج المتفق عليها في سياق العمل. تُجرى هذه التحقيقات وفقاً لسياسات الشركة، ومحددات الخصوصية المتعلقة بالإبلاغ عن التحقيقات المُحتملة في السياسات والتحقيقات في هذه البلاغات وعملية الاستجابة لرؤية قضايا الامتثال ("CIVR")، وهو ما يعزز السرية، والكرامة والاحترام، والموضوعية، والسرعة، وعدم الانتقام.

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى
Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

المعلومات الشخصية التي يُجرى جمعها	الأساس القانوني للاحتفاظ بالمعلومات	وصف سبب الحاجة إلى المعلومات
سجلات التحقيقات	الالتزامات القانونية المتعلقة بالعمل وإقامة الدعاوى القانونية أو ممارستها أو الدفاع عنها.	لتسجيل أيّ تحقيقات أُجريت فيما يتعلق بالموظف في سياق العمل، بما يتوافق مع سياسات الشركة، ومحددات الخصوصية المتعلقة بالإبلاغ عن التحقيقات المُحتملة في السياسات والتحقيقات في هذه البلاغات وعملية الاستجابة لرؤية قضايا الامتثال ("CIVR")، وهو ما يعزز السرية، والكرامة والاحترام، والموضوعية، والسرعة، وعدم الانتقام.
سجلات إدارة الأداء	تنفيذ عقد العمل	لتسجيل تقييمات الأداء، والمراجعات، وغيرها من نتائج الأداء ودعم مناقشات الأجور والترقيات
تسجيل ساعات العمل والحضور	الالتزام القانوني وتنفيذ عقد العمل	لضمان الامتثال لمتطلبات تسجيل ساعات العمل، حيثما ينطبق ذلك
تفاصيل الاتصال بالمنزل للتحدث إلى الأقرباء و/أو جهات الاتصال في حالات الطوارئ	حماية مصالح الموظف.	للتواصل في حالات الطوارئ وتبادل المعلومات/الوثائق المهمة.
المراقبة لتعزيز الصحة والسلامة	الالتزامات القانونية المتعلقة بالعمل وحماية مصالح الموظفين.	للمساعدة على مراقبة سلامة الموظفين وغيرهم في موقع العمل، حيثما ينطبق ذلك
تفاصيل الاتصال والبيانات الشخصية المتعلقة باستخدام أنظمة تقنية المعلومات (الاسم، والبريد الإلكتروني، ومعرف النظام الداخلي (ISID)، وعنوان IP، وغيرها من المعرفات عبر الإنترنت، وما إلى ذلك)	تنفيذ عقد العمل	إدارة تطبيقات الشركة، وبرامجها، وأنظمتها لضمان الأظلمة وصلاحياتها للاستخدام، ولضمان سلامة وأمن أنظمة تكنولوجيا المعلومات للشركة، وحماية أصول الشركة وأشخاصها ويشمل ذلك خصوصية الموظفين، وستُجرى مراقبة معينة لمنع فقدان البيانات، أو الهجمات الإلكترونية، أو إدخال برامج ضارة أو برامج تجسس. بالإضافة إلى ذلك، قد تُجرى بعض المعالجة للمعلومات الشخصية عن طريق ملفات تعريف الارتباط المستمرة و/أو الخاصة بالجلسات لتحسين جودة استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات وتبسيطها.
البيانات الشخصية المتعلقة بالملفات والمستندات المخزنة في المواقع والمحركات المخصصة من الشركة، مثل OneDrive:	الالتزامات القانونية المتعلقة بالعمل وإقامة الدعاوى القانونية أو ممارستها أو الدفاع عنها.	لضمان التخطيط السليم لاستمرارية العمل بعد نهاية فترة خدمة أحد الموظفين ومنع أي تعطل لا داعي له في العمليات. لإجراء تحقيقات بشأن انتهاكات محتملة لسياسات الشركة، وفقاً لسياسات الشركة، ومحددات الخصوصية المتعلقة بالإبلاغ عن التحقيقات المُحتملة في السياسات والتحقيقات في هذه البلاغات وعملية الاستجابة لرؤية قضايا الامتثال ("CIVR")، وهو ما يعزز السرية، والكرامة والاحترام، والموضوعية، والسرعة وعدم الانتقام.

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

كيفية ووقت مشاركة المعلومات الشخصية مع شركائنا

ندرج في الجدول أدناه الأسباب التي تجعلنا عادةً نشارك بيانات الموارد البشرية مع أطراف ثالثة لأغراض متعلقة بالتوظيف، والأسباب التي قد تجعلنا نشارك هذه المعلومات، وما إذا كان بإمكانك تقييد هذه المشاركة. ننفذ تدابير أمنية معقولة ومناسبة لحماية المعلومات الشخصية بما يتوافق مع حساسيتها، وذلك من فقدان أو سوء الاستخدام أو الوصول أو الإفصاح أو التغيير أو الإتلاف غير المصرح به. بالإضافة إلى ذلك، عند مشاركة بيانات الموارد البشرية مع طرف ثالث في ولاية قضائية أخرى، نضمن أن قوانين الولاية القضائية التي يتبعها الطرف الثالث توفر مستوى كافيًا من الحماية للمعلومات الشخصية، أو نسعى لتنفيذ تدابير مناسبة لضمان حصول بيانات الموارد البشرية على مستوى كافٍ من الحماية (على سبيل المثال، قد نبرم اتفاقًا مع الطرف الثالث يلزمه بتوفير نفس مستوى الحماية الذي تلتزم شركة MSD بتوفيره). وفي الحالات التي لا توفر فيها الولاية القضائية التي يتبعها الطرف الثالث مستوى كافيًا من الحماية، وفي حال عدم قدرتنا على تنفيذ تدابير لضمان حصول بيانات الموارد البشرية على مستوى كافٍ من الحماية، لن ننقل معلوماتك الشخصية إلى الطرف الثالث إلا بعد الحصول على موافقتك أو بناءً على أساس قانوني آخر يجيز النقل.

قد نشارك معلوماتك مع الشركات التابعة لشركة MSD وسنعمل ذلك وفقًا لبيان الخصوصية العالمي الخاص بنا، وسياسة الخصوصية العالمية عبر الحدود، وقواعد الشركات الملزمة لدينا (التي تمت الموافقة عليها في الاتحاد الأوروبي). يمكن العثور على نسخة من بيان الخصوصية العالمي وسياسة الخصوصية العالمية عبر الحدود لدينا بزيارة الموقع الآتي: www.msdsprivacy.com.

أسباب احتمالية مشاركة معلوماتك الشخصية لأغراض التوظيف	هل نشاركها؟	هل يمكنك تقييد المشاركة؟
إبلاغ الهيئات الحكومية.	نعم، على سبيل المثال، للإبلاغ بمعلومات السلامة المتعلقة بمنتجاتنا.	لا
مع الهيئات الحكومية، لإصدار التأشيرات وختمها	نعم	لا
للأطراف المشاركة في الإجراءات القانونية ذات الصلة وإلا فإلى الحد المطلوب أو المسموح به صراحة بموجب القانون المعمول به.	نعم	لا، إلا إذا اقتضى القانون المحلي ذلك.
في حال قررنا، لأسباب تجارية، التخلي عن جزء من أعمالنا أو كلها عن طريق البيع أو الاندماج أو الاستحواذ، إلى المشتريين المحتملين	نعم، بناءً على الاتفاقيات المكتوبة التي تنص على حماية المعلومات الشخصية بشكل مناسب في هذه الظروف.	بشكل عام، لا، إلا إذا سمح القانون المحلي لك بالانسحاب أو اقتضى موافقتك الصريحة.
مع الشركات على مستوى العالم التي تقدم خدمات نيابةً عنا ووفقًا لتعليماتنا (على سبيل المثال، لتقديم معلومات محددة طلبتها)	نعم، إذا كانت العمليات التجارية مدعومة من شركة أخرى. بوصفنا شركة عالمية، قد نتعاون مع شركات حول العالم لتقديم خدمات لنا أو نيابةً عنا، وسنلزم تلك الشركات بحماية المعلومات الشخصية وفقًا للقوانين والقواعد واللوائح المعمول بها، وكذلك سياسات الخصوصية الخاصة بشركة MSD.	بصفة عامة، لا. لقد وضعنا آليات سياسية وتعاقدية وإدارية تلزم الشركات الأخرى التي تعالج المعلومات الشخصية نيابةً عنا على الصعيد العالمي بحماية تلك المعلومات الشخصية. ومع ذلك، حيثما يمنحك القانون المحلي حقًا في تقييد هذه المشاركة، سنمثل لهذه المتطلبات. في الحالات التي تدعم فيها الشركات الأخرى عملياتنا التجارية، مثل شركة نتعاقد معها لإرسال المواد التي تطلبها، لن تتمكن من تقييد هذه المشاركة مع استمرار تلقي الخدمة.

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى
Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

هل يمكنك تقييد المشاركة؟	هل نشاركها؟	أسباب احتمالية مشاركة معلوماتك الشخصية لأغراض التوظيف
<p>بصفة عامة، لا. لقد وضعنا آليات سياسية وتعاقدية وإدارية تُلزم بحماية المعلومات الشخصية في جميع أعمالنا حول العالم. ومع ذلك، حيثما يمنحك القانون المحلي حقًا في تقييد هذه المشاركة، سنمثل لهذه المتطلبات.</p>	<p>نعم، بوصفنا شركة عالمية، نشارك بصفة عامة المعلومات الشخصية عبر مكاتبنا على الصعيد العالمي للأغراض المُبيّنة في هذا الإشعار، ومع ذلك، لا يُمنح هذا الوصول إلا للأفراد الذين لديهم حاجة عمل مشروعة للوصول إلى المعلومات الشخصية لهذه الأغراض. على سبيل المثال، ستكون بيانات الموارد البشرية الخاصة بك متاحة لإدارتك، والتي قد تكون موجودة في بلد آخر، ولشركاء أعمال الموارد البشرية المسؤولين عن بلدك ومراكز الموارد البشرية الموجودة في الولايات المتحدة الأمريكية أو إقليميًا المسؤولة عن بعض وظائف الموارد البشرية، مثل التخطيط للتعيينات والمزايا.</p>	<p>للشركات التابعة* ضمن مجموعة شركات Merck & Co., Inc. (Rahway, NJ الولايات المتحدة الأمريكية) على مستوى العالم لأغراض الأعمال اليومية على النحو المُبيّن في هذا الإشعار</p> <p>*الشركات التابعة هي الشركات ذات الصلة بموجب ملكية أو سيطرة مشتركة.</p> <p>خارج الولايات المتحدة وكندا، تعمل الشركات التابعة لشركة Merck & Co., Inc. (Rahway, NJ الأمريكية) بشكل عام تحت اسم "MSD" أو "Merck Sharp & Dohme"</p>
<p>نعم</p>	<p>عندما نتعاون مع طرف ثالث لتقديم خدمة لشركتنا، فإن اتفاقية معالجة البيانات بين شركتنا والطرف الثالث تقيّد بشكل صارم معالجة بيانات الموارد البشرية التي نشاركها لتقتصر على ما هو ضروري لأداء الخدمة فقط. تحظر اتفاقية معالجة البيانات على الأطراف الثالثة استخدام بيانات الموارد البشرية لأيّ غرض آخر. في حالات نادرة، لن تعمل الأطراف الثالثة التي قد ترغب في تقديم منتجات وخدمات للأفراد لأغراض أخرى خارج نطاق اتفاقية معالجة البيانات نيابةً عن شركتنا، ولن يُسمح لها باستخدام بيانات الموظفين التي نشاركها معها للتواصل، ولكن سيتعين عليها الحصول على موافقة صريحة من هؤلاء الأفراد.</p>	<p>للشركات التي نتعاون معها للاستخدام في منتجاتها وخدماتها</p>
<p>نعم، حيثما يسمح القانون بذلك. ومع ذلك، إذا طلبت الانسحاب من هذه المشاركة، فلن تتمكن من العمل على مشروعات التطوير المشترك التي نجريها مع تلك الشركات.</p>	<p>نعم، حسب الاتفاقيات المكتوبة بيننا وبين تلك الشركات، والتي تلزمها بحماية المعلومات السرية التي نقدمها لها.</p>	<p>لشركات أخرى نتعاون معها فقط في الأنشطة المتعلقة بالمنتجات أو الخدمات التي نقدمها أو نطورها بشكل مشترك مع تلك الشركة.</p>

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

هل يمكنك تقييد المشاركة؟	هل نشاركها؟	أسباب احتمالية مشاركة معلوماتك الشخصية لأغراض التوظيف
في حين أن هذه الإجراءات الخاصة باستمرارية الأعمال ضرورية لضمان تسليم العمل بشكل صحيح، يمكنك تقييد المعلومات الشخصية التي تخزنها في محركات أقراص ومجلدات الشركة عن طريق اختيار عدم تخزين المستندات الشخصية على مشغلات مثل OneDrive، أو حفظ الملفات الشخصية في موقع واحد حيث يمكن حذفها بسهولة في أثناء التخطيط لعملية مغادرتك للشركة.	نعم، وفقاً للقوانين والسياسات المحلية، يُمنح المديرون حق الوصول إلى ملفات الموظفين ومحركات الأقراص (مثل OneDrive) لضمان انتقال سلس لمسؤوليات الزملاء السابقين وتجنب أي مخاطر على العمليات.	للموظفين الداخليين الذين يتحملون مسؤوليات إشرافية أو إدارية مباشرة على الموظفين.

كيفية ضمان أمن معلوماتك الشخصية

سنأخذ خطوات معقولة لحماية معلوماتك الشخصية، وفقاً لحساسيتها وكيفية جمعها ونقلها بين جهاز الكمبيوتر أو الجهاز الخاص بك ومواردنا وخوادمنا عبر الإنترنت، بالإضافة إلى حماية المعلومات الشخصية التي بحوزتنا من الوصول أو الإفصاح أو التغيير أو الإتلاف غير المصرح به لها. تقع على عاتقك مسؤولية شخصية لتأمين نسخك الخاصة من كلمات مرورك ورموز الوصول المرتبطة بها لمواردنا عبر الإنترنت. يوضع دليل معايير أمن المعلومات بالشركة المتطلبات المحددة لضمان تناسب نوع الأمان ومستواه مع حساسية المعلومات ومستوى خطورة النشاط، مع مراعاة أفضل الممارسات التقنية الحالية وتكلفة التنفيذ.

مدة احتفاظنا بمعلوماتك الشخصية

نحتفظ عموماً بالمعلومات الشخصية طالما كان ذلك ضرورياً بشكل معقول لتحقيق الغرض أو الأغراض التجارية المحددة التي جُمعت من أجلها، وطوال مدة عمك أو استخدامك لأنظمة الشركة وتطبيقاتها وغيرها من الأصول المعلوماتية ذات الصلة. وفي بعض الحالات، قد نكون ملزمين بالاحتفاظ بالمعلومات لفترة أطول بناءً على القوانين أو اللوائح التي تنطبق على أعمالنا، مثل القواعد المعمول بها بشأن قانون التقادم أو لأغراض تجارية ضرورية أخرى. حيثما أمكن، نسعى إلى إخفاء مصدر المعلومات أو إزالة المعلومات غير الضرورية من السجلات التي قد نحتاج إلى الاحتفاظ بها لفترات تتجاوز فترة الاحتفاظ الأصلية. يمكن العثور على تفاصيل بشأن فترات الاحتفاظ في سياسة الاحتفاظ الخاصة بشركتنا.

حقوقك

بالإضافة إلى الحق في الوصول إلى المعلومات أو تصحيحها، قد يحق لك، وفقاً للقانون المعمول به، الاعتراض على معالجة معلوماتك الشخصية أو طلب تقييدها، وكذلك طلب حذف معلوماتك الشخصية في ظروف معينة. هذه الحقوق ليست حقوقاً مطلقة حيثما تنطبق، إذ تمتلك الشركة الحق في رفض طلباتك في ظروف معينة.

يجب تقديم الطلبات عن طريق التواصل معنا باستخدام معلومات التواصل أدناه.

التواصل معنا

عمليات التواصل العامة:

إذا كانت لديك أي أسئلة تتعلق بهذا الإشعار أو بالمعلومات الشخصية التي نجمعها ونستخدمها ونشاركها عنك، فيرجى التواصل معنا باستخدام تفاصيل التواصل أدناه.

جهة التحكم بالبيانات:

شركة Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

إشعار الخصوصية لأغراض التوظيف ومحل العمل لدى
Merck Sharp and Dohme IDEA Middle East

العنوان:

ميرك شارب أند دوهم أيديا ميدل إيست
الطابق الخامس، فلك 6 ، شارع الصفوح الثاني
ص.ب 2096، دبي، الإمارات العربية المتحدة

أو راسلنا عبر البريد الإلكتروني:

msdgulfprivacy@merck.com

لممارسة حقوقك المتعلقة بالبيانات:

لتقديم طلب لممارسة أي حق من حقوقك فيما يتعلق بمعلوماتك الشخصية، يُرجى التواصل معنا من خلال:

- ملء نموذج عبر الإنترنت (الطريقة المفضلة)؛ أو
- الاتصال بنا على +97144269100 أو
- مراسلتنا عبر البريد الإلكتروني: msdgulfprivacy@merck.com

نحتفظ بالحق في تعديل أو إضافة أو إزالة أجزاء من هذا الإشعار في أي وقت. إذا قررنا تغيير هذا الإشعار، فسننشر النسخة المحدثة منه على موقعنا الإلكتروني <https://www.msdprivacy.com> قبل أن تصبح التغييرات سارية المفعول.