



ÁLLÁSHIRDETÉS FELÜGYELETI OSZTÁLY VEZETŐJE (NŐ/FÉRFI)

HIV.: ESMA/2018/VAC15/AD12

A szerződés típusa	Ideiglenes alkalmazott ¹
Besorolási csoport és fokozat	AD12
A szerződés időtartama	5 év, meghosszabbítási lehetőséggel ²
Osztály	Felügyeleti Osztály
A munkavégzés helye	Párizs (Franciaország)
A pályázatok benyújtásának határideje	2018. 10. 04. 2018.10.15 (23.59, párizsi helyi idő szerint)
A tartaléklista érvényessége:	2019. december 31. ³

1. Az Európai Értékpapírpiazi Hatóság

Az ESMA független, párizsi székhelyű uniós hatóság, amely 2011. január 1-jén jött létre. Az ESMA feladata, hogy fokozott védelmet biztosítson a befektetők számára, és előmozdítsa a pénzügyi piacok stabil és rendezett működését. Ez a feladat az ESMA létrehozásáról szóló rendelethől⁴ ered, és az alábbi három célkitűzést foglalja magában:

- **A befektetők védelme:** a pénzügyi fogyasztók igényeinek jobb kiszolgálása és befektetői jogaik megerősítése, felelősségeik elismerése mellett;
- **Szabályosan működő piacok:** a pénzügyi piacok és robusztus piaci infrastruktúrák integritásának, átláthatóságának, eredményességének és szabályos működésének biztosítása; és
- **Pénzügyi stabilitás:** a pénzügyi rendszer megerősítése annak érdekében, hogy ellenállóbbá váljon az esetleges megrázkódtatások és pénzügyi egyensúlyhiányok kialakulása esetén, valamint a gazdasági növekedés előmozdítása.

Az ESMA ezeket a célkitűzéseket négy tevékenységen keresztül valósítja meg:

- a befektetőket, a piacokat és a pénzügyi stabilitást fenyegető kockázatok kiértékelése;
- az EU pénzügyi piacaira vonatkozó egységes szabálykönyv létrehozása;
- a felügyeleti konvergencia előmozdítása; és
- egyes pénzügyi szervek közvetlen felügyelete.

¹ Az [Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek \(CEOS\)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:EN:PDF) 2. cikkének f) pontja szerint.

² Az ideiglenes alkalmazottak első munkaszerződése 5 éves határozott időre szól. Bármely további meghosszabbítás elvileg határozatlan időre szól. Az első szerződés esetében a próbaidő kilenc hónap.

³ A tartaléklista érvényessége meghosszabbítható.

⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 1095/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Értékpapír-piazi Hatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/77/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről.

Az ESMA a Pénzügyi Felügyelet Európai Rendszerén (PFER) belül működik, az illetékes nemzeti hatóságokkal (különösen az értékpapír-piaci szabályozókkal), az Európai Bankhatósággal (EBH) és az Európai Biztosítás- és Foglalkoztatónyugdíj-hatósággal (EIOPA) aktívan együttműködve. Az ESMA különleges helyet tölt be a PFER-en belül, tekintve, hogy uniós szinten közvetlen felügyeleti hatáskört gyakorol a hitelminősítő intézetek, kereskedési adattárak és harmadik országbeli központi szerződő felek felett. A uniós intézmények jelenleg az ESMA szerepének és hatáskörének további erősítését célzó javaslatokat fontolgatnak, ideértve a lehetséges további közvetlen felügyeleti megbízásokat.

Bővebb információért keresse fel az ESMA weboldalát: <http://www.esma.europa.eu>

2. A munka leírása és a feladatkörök

Az ESMA kiválasztási eljárást szervez a „**Felügyeleti Osztály vezetője**” pozícióra, amelynek betöltője az ESMA ügyvezető igazgatójának irányítása alatt fog dolgozni.

A Felügyeleti Osztály felelős jelenleg a hitelminősítő intézetek és a kereskedési adattárak nyilvántartásba vételéért és folyamatos felügyeletéért. Az értékpapír-finanszírozási ügyletekről szóló rendelet, valamint az egyszerű, átlátható és egységesített értékpapírosításról szóló rendelet szerint további felügyeleti megbízások kerülnek hozzáadásra 2018 és 2019 folyamán.

Két egység és azok illetékes vezetői dolgoznak a Felügyeleti Osztály vezetőjének irányítása alatt:

- a Vizsgálati Egység, amely a nyilvántartásba vételi kérelmek vizsgálatáért és a célzott vizsgálatok elvégzéséért felelős; és
- a Monitoring és Stratégiai Egység, amely minden nyilvántartásba vett szervezet napi felügyeletéért és a kapcsolódó kockázatelemzésért felel.

A Monitoring és Stratégiai Egység feladatai:

- felügyeleti kockázatelemzés kifejlesztése és alkalmazása az ESMA kockázatalapú felügyeleti megközelítése fényében;
- felügyeleti munkaprogram kialakítása;
- minden nyilvántartásba vett szervezet folyamatos felügyelete; és
- együttműködés más osztályokkal és az illetékes nemzeti hatóságokkal az EMIR adatszolgáltatási és adatminőségi kezdeményezései felügyeletének keretében.

A Vizsgálati Egység feladatai:

- nyilvántartásba vételi kérelmek vizsgálata és periméter érvényesítése;
- tematikus és egyéni vizsgálatok; és
- a nem uniós illetékes hatóságokkal való felügyeleti együttműködés koordinálása.

Az ESMA egy kockázatalapú megközelítést alkalmaz a felügyelet terén, ami azt jelenti, hogy – egy alapos nyilvántartásba vételi folyamatot követően – aktívan előtérbe helyezünk azokat a felügyeleti kérdéseket, amelyekre összpontosítunk. Különböző felügyeleti eszközök, többek között fokozott helyszíni jelenlét és részletes elméletalapú elemzés révén a célunk, hogy jól megértsük

az általunk felügyelt szervezeteket és a bennük rejlő kockázatokat. A jogsértéseket arányos és hatékony módon kezeljük. Az ESMA folyamatosan értékeli a felügyeleti tevékenységeit a hatékonyságuk további javítása érdekében.

A Hatóság olyan pályázókat keres, akik tapasztalattal rendelkeznek a pénzügyi piacok terén és erős motivációt éreznek az ESMA felügyeleti megbízásának betöltésére.

Fő feladatok:

A sikeres pályázó feladatai az alábbiak lesznek:

Az Osztály működésének operatív irányítása:

- az ESMA felügyeleti munkaprogramja kialakításának és végrehajtásának vezetése;
- az Osztály emberierőforrás-állományának vezetése és irányítása, és ha szükséges, a kapcsolódó pénzügyi források kezelése a munkavállalók kellő motiváltsága és professzionális és magas színvonalú munkavégzése érdekében;
- az Osztály és az ESMA képviselte a releváns belső és külső találkozókra a Hatóság döntéseinek, javaslatainak és jó hírnevének támogatása és előmozdítása érdekében;
- az Osztály vezetősége és személyzete közötti információcsere fő csatornájaként történő munkavégzés; és
- erős stratégiai kapcsolatok kialakítása és ápolása az uniós intézményekkel, a tagállamok testületeivel és más kapcsolódó érdekelt felekkel;

Felügyelet:

- a hitelminősítő intézetek és a kereskedési adattárak folyamatos felügyeletének vezetése a személyzet hatékony elosztása és a felügyeleti eszközök használata révén, ezzel biztosítva a felügyelettel kapcsolatos problémák korai felismerését, a jó minőséget és időszerű eredményeket, valamint a felügyeleti tevékenységek tartós hatását;
- rendszeres jelentéstétel az ESMA irányító szerveinek (felügyeleti tanács, igazgatótanács) és az elnöknek a fő felügyeleti kérdésekről, valamint az említettek tanácskozásainak és határozatainak előkészítése; és
- az ESMA adatalapú felügyeleti kockázatelemzése folyamatos fejlesztésének vezetése és inspirálása a Kockázatelemzési és Gazdasági Osztállyal együttműködve; és
- a Felügyeleti Osztályhoz tartozó két egység közötti, illetve az ESMA más csoportjaival/osztályaival kialakított jó együttműködés erősítése.

Stratégiai vezetés:

- hozzájárulás az ESMA uniós felügyelőként történő stratégiai helyzetéhez és a felügyeleti kultúrája meghatározásához, valamint a felügyelt szervezetek irányában tanúsított álláspontjához;
- az ESMA stratégiai irányának megvalósítása, valamint többéves/éves stratégiai tervezés kialakítása;

- az erős kapcsolatok támogatása, illetve az együttműködés szorosabbra fűzése a nemzeti értékpapíripiaci szabályozókkal, az uniós intézményekkel, a nem uniós szabályozókkal, valamint más kapcsolódó érdekelt állami felekkel a hatáskörébe tartozó területeken;
- az ESMA és a Felügyeleti Osztály képviselője külső eseményeken, akár konferenciákon és szemináriumokon, illetve kétoldalúan, magánszektorban működő érdekelt felekkel és a felügyelt szervezetek vezetésével; és
- az ESMA hatékony vezetésének támogatása a vezetőtestület aktív tagjaként és hozzájárulva a Hatóság stratégiai célkitűzéseinek megvalósításáért folyó közös munkához.

3. Szakképesítések és egyéb követelmények

A. Pályázati feltételek

A pályázó akkor tekinthető alkalmasnak, ha a pályázatok benyújtási határidejének időpontjában eleget tesz az alább felsorolt pályázati feltételeknek:

- oklevéllel igazolt, legalább **négyéves**, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettséggel⁵ rendelkezik a meghirdetett **munkakörhöz kapcsolódó területen**, és az oklevél megszerzését követően **tizenöt év** igazolt szakmai tapasztalatot szerzett⁶ a **munkaköri leírásban szereplő területek valamelyikén vagy mindegyikén**;
VAGY
- oklevéllel igazolt, legalább **hároméves**, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettséggel⁷ rendelkezik a **meghirdetett munkakörhöz kapcsolódó területen**, és az oklevél megszerzését követően **tizenhat év** igazolt szakmai tapasztalatot szerzett⁸ a **munkaköri leírásban szereplő területek valamelyikén vagy mindegyikén**;
- az Európai Unió valamely tagállamának vagy az EGT valamely tagállamának (Norvégia, Liechtenstein, Izland) állampolgára;
- állampolgári jogai maradéktalanul megilletik⁹;
- eleget tett a sorkatonai szolgálatra vonatkozó jogszabályokban előírt kötelezettségeknek;
- megfelel a feladatainak ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;
- az Európai Unió egyik hivatalos nyelvéből alapos¹⁰ és egy másiktól kielégítő ismeretekkel¹¹ rendelkezik;
- fizikailag alkalmas a munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátására¹².

⁵ Csak azok a képesítések elfogadhatók, amelyeket uniós tagállamokban bocsátottak ki, illetve amelyekre az említett tagállamok hatóságai egyenértékűségi bizonyítványokat adtak ki.

⁶ A szakmai tapasztalat számításával kapcsolatban bővebben tájékozódhat az ESMA weboldalán közzétett „Candidates Guidelines” (Pályázati útmutató) c. dokumentumban: <https://www.esma.europa.eu/about-esma/careers>.

⁷ Lásd az 5. lábjegyzetet.

⁸ Lásd a 6. lábjegyzetet.

⁹ Kinevezés előtt a sikeres pályázót felkéri, hogy mutassa be a büntetlen előéletét igazoló, rendőrség által kiállított dokumentumot.

¹⁰ Az EU hivatalos nyelvei: angol, bolgár, cseh, dán, észt, finn, francia, görög, holland, horvát, ír, lengyel, lett, litván, magyar, máltai, német, olasz, portugál, román, spanyol, svéd, szlovák és szlovén.

¹¹ Legalább C1 szintű nyelvismeret a közös európai nyelvi referenciakeret szerint: <https://europass.cedefop.europa.eu/hu/resources/european-language-levels-cefr>

Az állásinterjúra behívott pályázóknak szóban kell számot adniuk a második uniós nyelv ismeretéről.

¹² A sikeres pályázó a kinevezését megelőzően az EU valamely egészségügyi központjában orvosi vizsgálaton esik át, ahol megállapítják, hogy eleget tesz-e az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke (2) bekezdése d) pontja (a feladatok ellátásához szükséges fizikai alkalmasság) követelményeinek.

B. Kiválasztási kritériumok

ELŐZETES SZŰRÉSI SZAKASZ

A fenti pályázati feltételeknek (A. rész) eleget tevő pályázatok értékelése az alapvető követelményekkel (B.1. rész) és az előnyt jelentő szempontokkal (B.2. rész) való összevetéssel történik. Azok a pályázók, akik nem felelnek meg az összes alapvető követelménynek (B.1. rész), kizárásra kerülnek a kiválasztási eljárásból.

A pályázatok összehasonlító értékelése keretében a **6, legtöbb pontszámot elérő és legalább 65 %-os** teljesítményt nyújtó pályázó interjúra és írásbeli tesztre szóló meghívást kap.

B.1. Alapvető követelmények

- a) A pénzügyi piacok területén szerzett felügyeleti tapasztalat uniós vagy nemzeti szinten;
- b) Legalább ötéves, vezetői pozícióban szerzett tapasztalat¹³;
- c) Kiváló írásbeli és szóbeli angolnyelv-tudás¹⁴.

B.2. Előnyt jelentő szempontok

- d) Az Unió pénzügyi piacokra vonatkozó szabályozási és/vagy intézményi keretrendszerének (képzésen vagy a gyakorlatban megszerzett) ismerete;
- e) A hitelminősítő intézetek és a kereskedési adattárak (képzésen vagy a gyakorlatban megszerzett) ismerete;
- f) Nemzetközi környezetben szerzett munkatapasztalat.
- g) A meghirdetett állás iránti motiváltság.

INTERJÚK ÉS ÍRÁSBELI TESZTEK

Az interjúra és írásbeli tesztre behívott pályázók értékelése az összes kiválasztási szempont (B.1., B.2. és B.3. rész) alapján történik.

B.3. Kiegészítő követelmények

- h) Erős elemzési képesség, stratégiai gondolkodásmód és jó ítélőképesség;
- i) Kiváló szervezési és tervezési készségek;
- j) Nagy megterhelés és nagyon szoros határidők melletti, magas színvonalú munkavégzésre való képesség;
- k) Az alkalmazottak vezetésére és motiválására, valamint egy színvonalasan teljesítő és kooperatív csoport építésére való képesség (vezetői készségek);
- l) Képesség az emberekkel szembeni hatékony és udvarias bánásmódra, valamint az együttműködésen alapuló és eredményes munkakapcsolatok kialakítására az ESMA-n belül, valamint a külső érdekelt felekkel (interperszonális készségek);
- m) Képesség a világos kommunikációra és összetett kérdések egyszerű bemutatására mind szóban, mind írásban, többek között a csoport tagjai felé (kommunikációs készségek); és

¹³ Kérjük, tüntesse fel közvetlen és közvetett beosztottjainak számát!

¹⁴ Legalább B2. szint.

Az ESMA igazgatótanácsa a 2011. január 11-i ESMA/2011/MB/3 határozatával úgy rendelkezett, hogy az ESMA belső munkanyelve az angol. Ez a határozat az ESMA létrehozásáról szóló [1095/2010/EU rendelet](#) 73. cikkének (2) bekezdését hajtja végre.

- n) Megbeszélések irányításának és a lehető legjobb eredmények elérésének képessége az érintett egyéb felekkel fennálló hatékony munkakapcsolat csorbítása nélkül (tárgyalási készségek).

Azok a pályázók, akik az interjún és az írásbeli teszten is legalább 65%-os teljesítményt érnek el, felkerülnek az alkalmas jelöltek tartaléklistájára. A tartaléklistán szereplő pályázók meghívást kapnak a brüsszeli értékelőközpontba egy **egynapos értékelésre**, melyet **egyéni találkozó** követ az **ESMA ügyvezető igazgatójával és elnökével**.

Az elkészült tartaléklista az ESMA igényeitől függően hasonló állás betöltésére is felhasználható. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a tartaléklistán való szereplés nem garantálja a felvételt.

B.4. A pályázatok benyújtásának módja

A pályázóknak a megadott határidőig e-mailben el kell küldeniük az alábbi dokumentumokat a vacancies@esma.europa.eu címre.

A pályázatnak tartalmaznia kell a következőket:

- **EUROPASS** formátumú **önéletrajz**¹⁵ **sablonjával készült önéletrajz és motivációs levél angol nyelven** (az ESMA munkanyelve¹⁶);
- a pályázati feltételeknek való megfelelés bemutatása érdekében a pályázóra vonatkozó alábbi információk **feltüntetése**:
 - **uniós állampolgárság;**
 - **anyanyelv; és**
 - **második uniós nyelv.**

Az európai (Europass) formátumú önéletrajz¹⁷, a következő fájl névvel:

ESMA_2018_VAC15_AD12_VEZETÉKNÉV_Utónév_CV

Példa: ESMA_2018_VAC15_AD12_SMITH_Anna_CV

Legfeljebb 2 oldalas **motivációs levél**, amelyben a pályázó kifejti, miért érdeklődik az állás iránt; a következő fájl névvel:

ESMA_2018_VAC15_AD12_VEZETÉKNÉV_Utónév_Motivation letter

Az e-mail tárgysorában a következőt kell feltüntetni:

ESMA_2018_VAC15_AD12_VEZETÉKNÉV_Utónév

A pályázók értékelése az álláshirdetésben meghatározott pályázati és a kiválasztási kritériumok alapján (a 3. részben leírtak szerint) történik. A pályázóknak a pályázatok benyújtási határidejének időpontjában eleget kell tenniük e kritériumoknak.

¹⁵ <http://europass.cedefop.europa.eu/hu/documents/curriculum-vitae> Az önéletrajzban minden kiválasztási kritériumra ki kell térni.

¹⁶ Lásd a 14. lábjegyzetet.

¹⁷ <http://europass.cedefop.europa.eu/hu/documents/curriculum-vitae> Az önéletrajzban minden kiválasztási kritériumra ki kell térni.

4. Az alkalmazási feltételek összefoglalása

- A sikeres külső pályázóknak az ESMA öt évre szóló ideiglenes alkalmazotti munkaszerződést kínálhat fel. Bármely további meghosszabbítás elvileg határozatlan időre szól.
- A sikeres külső pályázókat a megfelelő fokozatban, az 1. vagy 2. fizetési fokozatba sorolva alkalmazzák.

Besorolási fokozat / fizetési fokozat	A fizetési fokozatba való besorolás minimumkövetelményei ¹⁸ (az egyetemi tanulmányok előírt szintje + az egyetem elvégzése után szerzett munkatapasztalat években kifejezett minimális hossza)	Havi nettó fizetés juttatások nélkül ¹⁹	Havi nettó fizetés külön juttatásokkal együtt ²⁰
AD12, 1. fizetési fokozat	A meghirdetett munkakörhöz kapcsolódó területen 4 éves egyetemi tanulmányok után megszerzett oklevél + 15 év munkatapasztalat a munkaköri leírásban szereplő területek valamelyikén vagy mindegyikén	8 950 EUR	12 600 EUR
AD12, 2. fizetési fokozat	A meghirdetett munkakörhöz kapcsolódó területen 4 éves egyetemi tanulmányok után megszerzett oklevél + 18 év munkatapasztalat a munkaköri leírásban szereplő területek valamelyikén vagy mindegyikén	9 230 EUR	12 980 EUR

- A havi alapfizetést a Franciaország esetében alkalmazott korrekciós együtthatóval (jelenleg 114,8 %) kell megszorozni.
- A fizetéseket uniós forrásadó terheli, a nemzeti adózás alól mentességet élveznek.
- Osztályvezetőként a sikeres pályázó jogosult lesz az alapfizetés 4,2 %-ának megfelelő **vezetői pótlékra**, amennyiben sikeresen teljesíti a kilenc hónapos vezetői próbaidőt.
- A felvett alkalmazott egyéni családi helyzetétől és a származási helyétől függően jogosult lehet a következőkre: külföldi munkavégzési támogatás (az alapfizetés 16 %-a), háztartási támogatás, eltartott gyermek után nyújtott támogatás, iskoláztatási támogatás, iskoláskor eléérése előtti támogatás, beilleszkedési támogatás, költözési költségek megtérítése, kezdeti, átmeneti napiidő és egyéb juttatások.
- A párizsi iskoláztatásra költségtérítés nyújtható.
- Naptári hónaponként két nap éves alapszabadság, ezenfelül további napok a kortól és a besorolási fokozattól függően, továbbá adott esetben 2,5 nap hazautazási szabadság; ehhez adódik évente átlagosan 17 munkaszüneti nap az ESMA-nál;
- Uniós nyugdíjrendszer (10 év szolgálati idő után).
- Közös uniós betegségbiztosítási rendszer, baleset- és foglalkozásibetegség-biztosítás, álláskeresői és rokkantsági támogatás és biztosítás; és

¹⁸ Az ESMA igazgatótanácsának ESMA/2011/MB/55 határozata a kinevezéskor vagy alkalmazáskor besorolási és fizetési fokozatba történő besorolás végrehajtási szabályairól – C(2004) 1313 bizottsági rendelet, 2004.04.07.:

https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/ta_rules_on_classification_in_grade_and_step.pdf

¹⁹ A nettó fizetés becslét összege a Franciaország esetében alkalmazott korrekciós együtthatóval, az adó- és a szociális biztonsági hozzájárulás levonásával, bármilyen juttatás nélkül (a becslét összeg egy olyan pályázóra vonatkozóan került kiszámításra, aki nem jogosult külföldi munkavégzési támogatásra Franciaországban, illetve nincs családja).

²⁰ A nettó fizetés becslét összege a Franciaország esetében alkalmazott korrekciós együtthatóval, az adó és a szociális biztonsági hozzájárulás levonása után és a juttatásokkal együtt (a becslét összeg külföldi munkavégzési támogatás, háztartási támogatás és egy eltartott gyermek után nyújtott támogatás figyelembevételével került kiszámításra). A juttatások a pályázó személyes helyzetétől függően járnak.

- Általános és releváns szakmai képzés, valamint szakmai fejlődési lehetőségek.

Az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (CEOS) 2. cikkének f) pontja alapján az ESMA-tól eltérő uniós hatóságoknál alkalmazott pályázóknak szóló információk:

Az ESMA igazgatótanácsának a CEOS 2. cikkének f) pontja és különösen a 12. cikk (2) bekezdése szerinti ideiglenes alkalmazottak felvételére és foglalkoztatására irányadó eljárásra vonatkozó végrehajtási szabályok elfogadásáról szóló ESMA/2015/MB/56 határozata²¹ szerint, ha a külső felvételi eljárás alapján kiválasztott sikeres pályázó a pályázatok benyújtási határidejének napján, valamint az ESMA-nál való hivatalba lépés napján

- a CEOS 2. cikkének f) pontja szerinti ideiglenes alkalmazott, és
- munkahelyén az AD11-től AD13-ig terjedő kategóriák valamelyikébe tartozó besorolási csoportban és fokozatban alkalmazták,

Az ESMA írásban a következő lehetőséget kínálja a pályázónak:

- a) vagy az ESMA/2015/MB/56 határozat 10. cikke szerint mobilitási eljárással nevezi ki az állásra. Ebben az esetben az ESMA-val kötött szerződés az előző ügynökséggel való szerződés folytatása lesz (konkrétan a besorolási fokozat, a fizetési fokozat, a fizetési fokozatban megszerzett szolgálati idő és az időtartam tekintetében),
VAGY
- b) kilenc hónapos próbaidőhöz kötött, ötéves határozott időre szóló új szerződés alapján nevezi ki az állásra, a külső álláshirdetésben feltüntetett besorolási fokozatba (AD12)²².

További információkért látogasson el az ESMA karrieroldalára:

<https://www.esma.europa.eu/about-esma/careers>

5. Adatvédelem

A pályázók személyes adatait a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek megfelelően kezelik. Ez a rendelkezés különösen az ilyen jellegű adatok bizalmas kezelésére és biztonságára vonatkozik. További információért tekintse meg a [munkaerő-felvételi eljárásokra vonatkozó adatvédelmi nyilatkozatot](#).

²¹ <https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/10/2015-mb-56.pdf>

²² A fizetési fokozatba való besorolás a CEOS 15. vagy 55. cikkén alapul, az adott esettől függően.