



OGŁOSZENIE O NABORZE
KIEROWNIK DZIAŁU NADZORU
(K/M)

REF.: ESMA/2018/VAC15/AD12

Rodzaj umowy	Pracownik zatrudniony na czas określony ¹
Grupa funkcyjna i grupa zaszeregowania	AD12
Czas trwania umowy	5 lat, z możliwością przedłużenia ²
Dział	Dział Nadzoru
Miejsce zatrudnienia	Paryż, Francja
Termin składania zgłoszeń	01.10.2018 r. 15.10.2018 r. (godzina 23:59 czasu lokalnego w Paryżu)
Lista rezerwowa obowiązuje do	31.12.2019 r. ³

1. Urząd

Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) jest niezależnym organem UE z siedzibą w Paryżu, utworzonym dnia 1 stycznia 2011 r. Misją ESMA jest ochrona inwestorów oraz wspieranie stabilności i właściwego funkcjonowania rynków finansowych. Misję sformułowano w rozporządzeniu ustanawiającym ESMA⁴ i obejmuje ona trzy cele:

- **ochrona inwestorów:** aby lepiej służyć potrzebom użytkowników usług finansowych i chronić ich prawa jako inwestorów, a zarazem uznać ich obowiązki;
- **właściwie funkcjonujące rynki:** promowanie uczciwości, przejrzystości, efektywności i prawidłowego funkcjonowania rynków finansowych oraz solidnych infrastruktur rynkowych; oraz
- **stabilność finansowa:** wzmacnianie systemu finansowego, aby był odporny na wstrząsy i zaburzenia równowagi finansowej, a jednocześnie sprzyjał wzrostowi gospodarczemu.

ESMA osiąga te cele w ramach czterech kierunków działania:

- ocena zagrożeń dla inwestorów, rynków i stabilności finansowej;
- ukończenie jednolitego zbioru przepisów regulujących funkcjonowanie unijnych rynków finansowych;
- promowanie konwergencji praktyk nadzorczych; oraz

¹ Zgodnie z art. 2 lit. f) [warunków zatrudnienia innych pracowników](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:PL:PDF) Unii Europejskiej
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:PL:PDF>

² Na podstawie pierwszej umowy pracownicy zatrudnieni na czas określony mogą być zatrudnieni na okres 5 lat. Dalsze przedłużenie umowy z pracownikiem zasadniczo odbywa się na podstawie umowy na czas nieokreślony. Okres próbny w przypadku pierwszej umowy wynosi dziewięć miesięcy.

³ Okres ważności listy rezerwowej może zostać przedłużony.

⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1095/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych), zmiany decyzji nr 716/2009/WE i uchylecia decyzji Komisji 2009/77/WE.

- bezpośredni nadzór nad określonymi podmiotami finansowymi.

Urząd realizuje swoją misję w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego (ESNF), poprzez aktywną współpracę z właściwymi organami krajowymi (w szczególności z organami regulującymi rynek papierów wartościowych), jak również z Europejskim Urzędem Nadzoru Bankowego (EUNB) oraz Europejskim Urzędem Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA). Pozycja ESMA w ramach ESNF jest wyjątkowa, ponieważ urząd wykonuje obowiązki w zakresie bezpośredniego nadzoru na poziomie UE nad agencjami ratingowymi, repozytoriami transakcji i CCP z państw trzecich. Instytucje UE rozważają obecnie wnioski, których celem jest dalsze zwiększenie roli i zakresu obowiązków ESMA.

Więcej informacji opublikowano na stronie internetowej Urzędu: <http://www.esma.europa.eu>.

2. Ramy i profil stanowiska

ESMA organizuje procedurę naboru na stanowisko „**kierownika Działu Nadzoru**” podlegającego dyrektorowi wykonawczemu ESMA.

Dział Nadzoru obecnie odpowiada za rejestrację agencji ratingowych i repozytoriów transakcji oraz bieżący nadzór nad nimi. Dodatkowe uprawnienia nadzorcze na mocy rozporządzenia w sprawie transakcji finansowanych z użyciem papierów wartościowych oraz rozporządzenia w sprawie przejrzystych i standardowych sekurytyzacji zostaną uzupełnione w latach 2018–2019.

Kierownikowi Działu Nadzoru podlegają dwie jednostki z odpowiednimi kierownikami:

- dział dochodzeń, który zajmuje się oceną wniosków o rejestrację oraz prowadzi ukierunkowane dochodzenia; oraz
- zespół ds. monitorowania i strategii, który zajmuje się codziennym nadzorem nad wszystkimi zarejestrowanymi podmiotami oraz związaną z nim analizą ryzyka w odniesieniu do tych podmiotów.

Zadania zespołu ds. monitorowania i strategii:

- opracowanie i stosowanie nadzorczych analiz ryzyka w świetle podejścia nadzorczego ESMA opartego na ryzyku;
- opracowanie programu prac nadzorczych;
- stały nadzór nad wszystkimi zarejestrowanymi podmiotami; oraz
- współpraca z innymi działami i właściwymi organami krajowymi w kontekście nadzorowania inicjatyw dotyczących sprawozdawczości i jakości danych zgodnie z EMIR.

Zadania działu dochodzeń:

- ocena wniosków o rejestrację i egzekwowanie limitów;
- prowadzenie negocjacji tematycznych i indywidualnych; oraz
- koordynacja współpracy nadzorczej z właściwymi organami państw trzecich.

ESMA stosuje podejście nadzorcze oparte na ryzyku, co oznacza, że – po przeprowadzeniu

szczegółowego procesu rejestracji – ustalamy kolejność kwestii nadzorczych, na których się skupiamy. Wykorzystujemy różne narzędzia nadzorcze, w tym zwiększenie obecności na miejscu oraz szczegółową analizę teoretyczną, aby właściwie zrozumieć podmioty, które nadzorujemy, oraz ich ryzyka. Egzekwujemy naruszenia w sposób proporcjonalny i skuteczny. ESMA nieustannie monitoruje swoje działania nadzorcze w celu dalszej poprawy skuteczności prowadzonego nadzoru.

ESMA poszukuje kandydatów z doświadczeniem na rynkach finansowych, którzy mają silną motywację do wykonywania uprawnień nadzorczych ESMA.

Główne obowiązki:

Kandydat, który pomyślnie przejdzie procedurę rekrutacyjną, będzie odpowiedzialny za:

operacyjne zarządzanie działem:

- kierowanie rozwojem i realizacją programu prac ESMA;
- zarządzanie zasobami ludzkimi i, w razie potrzeby, zasobami finansowymi, działu i ich koordynowanie, tak aby pracownicy byli odpowiednio zmotywowani, zachowywali się profesjonalnie i wykonywali swoją pracę zgodnie z wysokimi standardami;
- reprezentowanie działu i ESMA na istotnych spotkaniach wewnętrznych i zewnętrznych w celu wspierania i promowania decyzji, wniosków i wizerunku urzędu;
- pełnienie roli głównego kanału wymiany informacji między kadrą kierowniczą wyższego szczebla a pracownikami działu; oraz
- rozwój i wspieranie mocnych strategicznych stosunków z instytucjami UE, organami państw członkowskich i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami.

nadzór:

- prowadzenie bieżącego nadzoru nad agencjami ratingowymi i repozytoriami transakcji poprzez skuteczną alokację personelu i stosowanie narzędzi nadzorczych, zapewnienie wczesnego wykrywania problemów nadzorczych, świadczenie pracy wysokiej jakości i terminowe wykonywanie zadań oraz osiągnięcie trwałych skutków działań nadzorczych;
- regularne składanie sprawozdań organom zarządzającym ESMA (Radzie Organów Nadzoru, Zarządowi) i przewodniczącemu w kluczowych kwestiach dotyczących nadzoru oraz przygotowywanie obrad i decyzji; oraz
- kierowanie ciągłym rozwojem stosowanej przez ESMA nadzorczej analizy ryzyka w oparciu o dane we współpracy z działem ds. analizy ryzyka i ekonomii oraz motywowanie do takiego rozwoju; oraz
- wspieranie dobrej współpracy między tymi dwiema jednostkami w ramach Działu Nadzoru oraz z innymi zespołami/działami ESMA.

przywództwo strategiczne:

- wkład w rozwój strategicznej pozycji ESMA jako unijnego organu nadzorczego oraz zdefiniowanie kultury nadzorczej urzędu, a także jego stanowiska wobec nadzorowanych podmiotów;
- realizacja ukierunkowania strategicznego ESMA i opracowanie wieloletnich/rocznych planów strategicznych;
- wspieranie mocnych stosunków i ściślejszej współpracy z krajowymi organami nadzoru nad rynkiem papierów wartościowych, instytucjami UE, organami nadzoru państw trzecich oraz innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami w obszarach kompetencji;
- reprezentowanie ESMA i Działu Nadzoru w kontaktach zewnętrznych, zarówno na konferencjach i seminariach, jak i na spotkaniach dwustronnych z zainteresowanymi stronami z sektora prywatnego i kadrą kierowniczą wyższego szczebla nadzorowanych podmiotów; oraz
- wspieranie sprawnego zarządzania ESMA poprzez aktywny udział w zespole zarządczym oraz we wspólnych pracach w zakresie realizacji celów strategicznych urzędu.

3. Kwalifikacje zawodowe i inne wymagania

A. Kryteria kwalifikacyjne

Kandydaci zostaną uznani za kwalifikujących się do zatrudnienia, jeżeli będą spełniali następujące kryteria kwalifikacyjne w dniu upływu terminu składania zgłoszeń:

- posiadają poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym, trwającym co najmniej **cztery lata**, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów⁵ **na kierunku właściwym dla tego stanowiska, oraz piętnaście lat** udokumentowanego doświadczenia zawodowego⁶ po ukończeniu studiów **w niektórych lub wszystkich obszarach wymienionych w opisie stanowiska;**
LUB
- posiadają poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym, trwającym co najmniej **trzy lata**, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów⁷ **na kierunku właściwym dla tego stanowiska, oraz szesnaście lat** udokumentowanego doświadczenia zawodowego⁸ po ukończeniu studiów **w niektórych lub wszystkich obszarach wymienionych w opisie stanowiska;**
- są obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Norwegia, Liechtenstein, Islandia);
- posiadają pełnię praw obywatelskich⁹;
- dopełnili wszelkich obowiązków wynikających z przepisów dotyczących odbywania służby wojskowej;
- posiadają cechy charakteru niezbędne do skutecznego wykonywania obowiązków zawodowych;

⁵ Bierze się pod uwagę wyłącznie kwalifikacje wydane w państwach członkowskich UE lub spełniające wymogi równoważności, czego potwierdzeniem są świadectwa poświadczające równoważność wydane przez właściwe organy państw członkowskich.

⁶ Więcej informacji na temat obliczania doświadczenia zawodowego, zob. dokument „Candidates Guidelines” (Wytyczne dla kandydatów), opublikowany na stronie internetowej ESMA <https://www.esma.europa.eu/about-esma/careers>

⁷ Zob. przypis 5.

⁸ Zob. przypis 6.

⁹ Przed zatrudnieniem kandydat, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, zostanie poproszony o przedstawienie zaświadczenia o niekaralności pochodzącego z ewidencji policyjnej.

- biegle władają jednym z języków urzędowych Unii Europejskiej¹⁰ i posługują się innym językiem urzędowym UE w stopniu zadowalającym¹¹, oraz
- ich stan fizyczny umożliwia im skuteczne wykonywanie obowiązków przewidzianych dla tego stanowiska¹².

B. Kryteria wyboru

FAZA WSTĘPNEGO PRZEGLĄDU

Zgłoszenia spełniające powyższe kryteria kwalifikacyjne (część A) zostaną poddane ocenie w oparciu o zasadnicze wymogi (część B.1) i dodatkowe wymogi (część B.2). Kandydaci, którzy nie spełnią wszystkich zasadniczych wymogów (część B.1), zostaną wykluczeni z procesu naboru.

W ramach tej porównawczej oceny zgłoszeń **6 najlepszych kandydatów**, którzy uzyskają największą liczbę punktów i osiągną **wynik co najmniej 65%**, zostanie zaproszonych do przystąpienia do testów pisemnych i wzięcia udziału w rozmowach kwalifikacyjnych.

B.1. Wymogi zasadnicze

- a) Doświadczenie w nadzorze nad rynkami finansowymi na szczeblu unijnym lub krajowym;
- b) Co najmniej pięcioletnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym¹³;
- c) Doskonała znajomość języka angielskiego w mowie i w piśmie¹⁴.

B.2. Wymogi dodatkowe

- d) Wiedza (zdobyta w ramach doświadczenia lub szkolenia) dotycząca unijnych ram regulacyjnych lub instytucjonalnych w zakresie rynków finansowych;
- e) Wiedza (nabyta na podstawie doświadczenia lub przez szkolenie) dotycząca agencji ratingowych i/lub repozytoriów transakcji;
- f) Doświadczenie zawodowe w międzynarodowym środowisku;
- g) Motywacja do pracy na oferowanym stanowisku.

ETAP ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH I TESTÓW PISEMNYCH

Kandydaci zaproszeni na rozmowy kwalifikacyjne i testy pisemne będą oceniani według wszystkich kryteriów wyboru (części B1, B2 i B3).

B.3. Wymagania dodatkowe

¹⁰ Językami UE są: angielski, bułgarski, chorwacki, czeski, duński, holenderski, estoński, fiński, francuski, grecki, hiszpański, irlandzki, litewski, łotewski, maltański, niemiecki, polski, portugalski, rumuński, słowacki, słoweński, szwedzki, węgierski i włoski.

¹¹ Przynajmniej na poziomie C1, zgodnie z europejskim systemem opisu kształcenia językowego: <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/resources/european-language-levels-cefr>

Znajomość drugiego języka UE kandydatów zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne zostanie przetestowana w trybie ustnym.

¹² Kandydat, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, zostanie przed zatrudnieniem poddany badaniom lekarskim w jednym z unijnych ośrodków ochrony zdrowia w celu potwierdzenia, że spełnia wymogi określone w art. 12 ust. 2 lit. d) Warunków zatrudnienia innych pracowników (sprawność fizyczna umożliwiająca wykonywanie obowiązków).

¹³ Prosimy wskazać liczbę bezpośrednich i pośrednich podwładnych.

¹⁴ Przynajmniej na poziomie B2.

Język angielski jest językiem roboczym ESMA zgodnie z decyzją zarządu ESMA nr ESMA/2011/MB/3 z dnia 11.01.2011 r. Na mocy tej decyzji wdrożono przepisy art. 73 ust. 2 [rozporządzenia \(UE\) nr 1095/2010](#) w sprawie ustanowienia ESMA.

- h) Silne zdolności analityczne, umiejętność myślenia strategicznego i właściwego osądu;
- i) Doskonałe umiejętności organizacyjne i planistyczne;
- j) Umiejętność pracy pod presją oraz zapewnienia wysokiej jakości pracy przy jednoczesnym dotrzymywaniu bardzo krótkich terminów.
- k) Umiejętność kierowania pracownikami i ich motywowania, umiejętność budowania wysoce efektywnego i współpracującego ze sobą zespołu (umiejętności z zakresu zarządzania);
- l) Umiejętność utrzymywania skutecznych i uprzejmych kontaktów międzyludzkich oraz tworzenia produktywnych i opartych na współpracy relacji roboczych w ramach ESMA oraz z zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (umiejętności interpersonalne);
- m) Umiejętność zrozumiałego komunikowania się i przedstawiania złożonych zagadnień w prosty sposób, zarówno w mowie, jak i na piśmie, w tym w stosunkach z członkami zespołu (umiejętności komunikacyjne); oraz
- n) Umiejętność pokierowania dyskusją i uzyskania najlepszych wyników bez szkody dla produktywnych relacji roboczych z innymi zaangażowanymi stronami (umiejętności negocjacyjne).

Kandydaci, którzy uzyskają co najmniej 65% maksymalnej liczby punktów podczas rozmowy kwalifikacyjnej i testu pisemnego, zostaną umieszczeni na liście rezerwowej kandydatów. Kandydaci znajdujący się na liście rezerwowej zostaną zaproszeni do wzięcia udziału w **jednodniowym etapie oceny zintegrowanej** w Brukseli, a następnie w **indywidualnym spotkaniu z dyrektorem wykonawczym i przewodniczącym ESMA**.

Lista rezerwowa może zostać wykorzystana do celów rekrutacji na podobne stanowisko, w zależności od potrzeb ESMA. Należy pamiętać, że umieszczenie na liście rezerwowej nie gwarantuje zatrudnienia.

B.4. Jak złożyć zgłoszenie

Kandydaci składają zgłoszenia za pośrednictwem wiadomości e-mail, wysyłając we wskazanym terminie następujące dokumenty na adres vacancies@esma.europa.eu

Zgłoszenie musi zawierać

- CV w europejskim formacie (EUROPASS)¹⁵ i list motywacyjny w języku angielskim (języku roboczym ESMA¹⁶);
- aby wykazać spełnienie wszystkich wymogów kwalifikowalności, kandydat musi **wskazać**
 - **narodowość/obywatelstwo UE,**
 - **język ojczysty; oraz**
 - **drugi język UE.**

CV w europejskim formacie (Europass)¹⁷, zapisane jako:

ESMA_2018_VAC15_AD12_NAZWISKO_Imię_CV

Przykład: ESMA_2018_VAC15_AD12_SMITH_Anna_CV

List motywacyjny, o objętości nieprzekraczającej dwóch stron, w którym kandydat przedstawia

¹⁵ <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae>

W CV należy odnieść się do wszystkich kryteriów wyboru.

¹⁶ Patrz przypis 14.

¹⁷ <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae>

W CV należy odnieść się do wszystkich kryteriów wyboru.



powody zainteresowania danym stanowiskiem, zapisany jako:

ESMA_2018_VAC15_AD12_Imię_Motivation letter

W temacie wiadomości e-mail należy wpisać:

ESMA_2018_VAC15_AD12_NAZWISKO_Imię

Kandydaci będą oceniani na podstawie kryteriów kwalifikacyjnych i kryteriów wyboru określonych w ogłoszeniu o naborze (zgodnie z częścią 3), które muszą być spełnione przed upływem terminu składania zgłoszeń.

4. Podsumowanie warunków zatrudnienia

- Kandydatom zewnętrznym, którzy pomyślnie przejdą proces rekrutacji, może zostać zaoferowana umowa o pracę dla pracownika zatrudnionego na czas określony pięciu lat. Dalsze przedłużenie umowy z pracownikiem zasadniczo odbywa się na podstawie umowy na czas nieokreślony.
- Kandydaci zewnętrzni, którzy pomyślnie przejdą proces rekrutacji, zostaną zatrudnieni w grupie zaszeregowania i sklasyfikowani w stopniu 1 lub 2.

Grupa zaszeregowania / stopień	Minimalne wymagania dotyczące klasyfikacji w stopniu ¹⁸ (wymagany poziom wykształcenia wyższego + minimalna liczba lat doświadczenia po ukończeniu studiów wyższych)	Miesięczne wynagrodzenie netto, bez dodatków ¹⁹	Miesięczne wynagrodzenie netto, w tym poszczególne dodatki ²⁰
AD12 stopień 1	4 lata studiów wyższych na kierunku związanym z tym stanowiskiem + 15 lat doświadczenia w niektórych lub wszystkich obszarach wymienionych w opisie stanowiska	8 950 €	12 600 €
AD12 stopień 2	4 lata studiów wyższych na kierunku związanym z tym stanowiskiem + 18 lat doświadczenia w niektórych lub wszystkich obszarach wymienionych w opisie stanowiska	9 230 €	12 980 €

- Miesięczne wynagrodzenie podstawowe zostaje pomnożone przez współczynnik korygujący dla Francji (obecnie 114,8%).
- Wynagrodzenie nie podlega opodatkowaniu krajowemu i pobiera się od niego podatek unijny u źródła.
- Jako kierownik działu kandydat, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, jest uprawniony do otrzymania **dodatku kierowniczego** stanowiącego 4,2% podstawowego wynagrodzenia, pod warunkiem pomyślnego ukończenia dziewięciomiesięcznego okresu próbnego na stanowisku kierowniczym.
- W zależności od indywidualnej sytuacji rodzinnej i miejsca pochodzenia osoba zatrudniona na przedmiotowym stanowisku może być uprawniona do: dodatku zagranicznego (16% wynagrodzenia zasadniczego), dodatku na gospodarstwo domowe, dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu, dodatku edukacyjnego, dodatku przedszkolnego, dodatku na zagospodarowanie, zwrotu kosztów przeprowadzki, tymczasowej diety dziennej w początkowym okresie i innych świadczeń.
- Może zostać dokonany zwrot kosztów nauki szkolnej w Paryżu.
- Prawo do rocznego urlopu w wymiarze dwóch dni w miesiącu kalendarzowym oraz dodatkowe dni przyznawane ze względu na wiek, grupę zaszeregowania, 2,5 dnia urlopu

¹⁸ Decyzja zarządu ESMA nr ESMA/2011/MB/55 w sprawie przyjęcia przepisów wykonawczych dotyczących klasyfikacji w grupie zaszeregowania i stopniu w chwili powołania na stanowisko lub zaangażowania – decyzja Komisji (C(2004) 1313 z dnia 7 kwietnia 2004 r.):

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

¹⁹ Oszacowanie wynagrodzenia netto, uwzględniające współczynnik korygujący dla Francji oraz odliczenia z tytułu podatku i ubezpieczeń społecznych, ale nieuwzględniające jakichkolwiek dodatków (oszacowanie to dotyczy kandydata, który nie jest uprawniony do dodatku zagranicznego we Francji i nie ma rodziny).

²⁰ Oszacowanie wynagrodzenia netto, uwzględniające współczynnik korygujący dla Francji, odliczenia z tytułu podatku i ubezpieczeń społecznych oraz dodatki (w obliczeniach uwzględniono dodatek zagraniczny, dodatek na gospodarstwo domowe i dodatek na jedno dziecko). Dodatki zależą w każdym przypadku od sytuacji osobistej kandydata.

na potrzeby podróży do miejsca pochodzenia (jeśli przysługuje) oraz dodatkowo średnio 17 dni wolnych od pracy rocznie przysługujących pracownikom ESMA.

- Program emerytalno-rentowy UE (po 10 latach służby).
- Ochrona ubezpieczeniowa z tytułu wypadków i chorób zawodowych w ramach unijnego wspólnego systemu ubezpieczenia chorobowego (JSIS), zasiłek dla bezrobotnych, renta inwalidzka i ubezpieczenie, oraz
- szkolenia ogólne i stosowne szkolenia zawodowe oraz możliwości rozwoju zawodowego.

Informacje zastrzeżone dla kandydatów zatrudnionych na mocy art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich w agencjach UE innych niż ESMA:

Zgodnie z decyzją zarządu ESMA nr ESMA/2015/MB/56²¹, na podstawie której przyjęto przepisy wykonawcze dotyczące procedury regulującej zatrudnianie i korzystanie z pracowników zatrudnionych na czas określony na mocy art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, a w szczególności art. 12 ust. 2, jeżeli kandydat wybrany w przedmiotowej zewnętrznej procedurze doboru kadr, w dniu upływu terminu składania zgłoszeń oraz w dniu objęcia obowiązków w ESMA,

- jest członkiem personelu zatrudnionego na czas określony zgodnie z art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz
- jest zatrudniony w swojej agencji w grupie funkcyjnej i grupie zaszeregowania AD11 – AD13,

ESMA zaproponuje mu, w formie pisemnej, następujące opcje do wyboru:

- a) zatrudnienie na stanowisku na zasadach mobilności, zgodnie z art. 10 decyzji ESMA/2015/MB/56. W tym przypadku umowa zawarta z ESMA będzie stanowić ciągłość w stosunku do umowy zawartej z poprzednią agencją (zwłaszcza w odniesieniu do grupy zaszeregowania, stopnia, stażu pracy w ramach stopnia i czasu trwania),
LUB
- b) zatrudnienie na stanowisku na podstawie nowej umowy na czas określony pięciu lat, z dziewięciomiesięcznym okresem próbnym, w grupie zaszeregowania wskazanej w niniejszym zewnętrznym ogłoszeniu o naborze (AD12)²².

Więcej informacji znajduje się w zakładce Kariera (Careers) w portalu ESMA:

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

5. Ochrona danych

Dane osobowe kandydatów są przetwarzane zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o

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

²² Klasyfikacji w stopniu dokonuje się odpowiednio w oparciu o art. 15 lub art. 55 warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich.



swobodnym przepływie takich danych. Dotyczy to w szczególności poufności i bezpieczeństwa tych danych. Więcej informacji zawiera [oświadczenie o ochronie prywatności w odniesieniu do procedur rekrutacyjnych](#).