



Bijlage Werknemer

C&A Vestiging: C&A België Comm.V



Inhoud

1	Algemene bepalingen.....	3
2	Persoonsgegevenscategorieën en rechtsgrond.....	4
3	Geautomatiseerde besluitvorming	8
4	Ontvangers van persoonsgegevens.....	8
5	Internationale doorgifte van persoonsgegevens buiten de EER.....	8
6	Bewaartermijnen	9

Ik ben een (gewezen) Werknemer

1 Algemene bepalingen

Wij verwerken uw gegevens overeenkomstig de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming van de EU en alle andere relevante nationale wetgeving inzake arbeid en gegevensbescherming.

Als uw werkgever, dienen wij voor gebruikelijke arbeidsrechtelijke doeleinden, informatie over u te bewaren en te verwerken. De informatie die we bewaren en verwerken zal uitsluitend gebruikt worden voor het beheren van de onderneming en voor administratieve doeleinden. We zullen de gegevens bewaren en gebruiken om de onderneming te besturen en onze arbeidsrelatie met u op een effectieve, rechtmatig en passende wijze te beheren, zowel op het moment van uw indiensttreding, tijdens uw effectieve tewerkstelling, als op het moment dat uw arbeidsovereenkomst eindigt en nadat u de onderneming heeft verlaten.

In het kader van uw tewerkstelling dient u alle persoonlijke informatie te verstrekken die nodig is om de arbeidsrelatie met de onderneming tot stand te brengen, uit te voeren en te beëindigen en om de daarmee verband houdende contractuele verplichtingen na te komen, of wij zijn wettelijk verplicht deze informatie te verzamelen. Zonder deze gegevens kunnen wij de arbeidsovereenkomst niet uitvoeren.

Dit omvat het gebruik van informatie om ons in staat te stellen om de arbeidsovereenkomst na te leven, om alle wettelijke vereisten na te leven, om de gerechtvaardigde belangen van de onderneming na te streven en om onze juridische belangen te beschermen in geval van juridische geschillen/procedures. Indien u deze gegevens niet verstrekt, kunnen wij in bepaalde gevallen onze verplichtingen niet nakomen en zullen wij u informeren over de gevolgen van het niet verstrekken van deze gegevens. Aangezien de onderneming werkzaam is in de detailhandel, moeten we van tijd tot tijd uw gegevens verwerken om onze gerechtvaardigde zakelijke belangen te handhaven, bijvoorbeeld voor administratieve HR-doeleinden of voor het beheer van prestaties, om fraude te voorkomen of om potentiële misdrijven te melden.

In principe verzamelt C&A uw gegevens als werknemer uitsluitend indien wij deze rechtstreeks van u hebben ontvangen bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst of tijdens de sollicitatieprocedure. In bepaalde gevallen worden uw persoonsgegevens ook verzameld door andere instanties als gevolg van wettelijke bepalingen. Zo kan onder meer en bijvoorbeeld de bevoegde belastingdienst gegevens verzamelen inzake belastingen en kan de bevoegde ziekteverzekering bepaalde informatie verzamelen met betrekking tot periodes van arbeidsongeschiktheid.

Wij zullen uw gegevens in geen enkel geval verwerken op basis van gerechtvaardigde belangen wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen. Het gros van de informatie die wij bewaren zal door uzelf zijn verstrekt, maar bepaalde informatie kan afkomstig zijn van andere interne bronnen, zoals uw manager, of in bepaalde gevallen, externe bronnen, zoals arbiters. Uiteraard zult u onvermijdelijk worden vermeld in allerhande ondernemingsdocumenten – en dossiers die door u en uw collega's worden opgesteld tijdens de uitvoering van de overeengekomen taken en tijdens de activiteiten van de onderneming.

Wanneer wij gevoelige informatie verwerken met betrekking tot uw ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze en filosofische overtuigingen, lidmaatschap van een vakbond, biometrische gegevens of seksuele geaardheid, zullen we hiervoor altijd uw uitdrukkelijke toestemming verkrijgen, behalve wanneer dit wettelijk niet vereist is of die gevoelige informatie vereist is om uw gezondheid te

beschermen in geval van nood. Waar we gegevens verwerken op basis van uw toestemming, hebt u het recht om deze toestemming op elk ogenblik in te trekken.

Behoudens hetgeen hieronder vermeld wordt, zullen wij uitsluitend informatie over u aan derden bekendmaken indien wij wettelijk verplicht zijn om dit te doen of indien wij onze contractuele verplichtingen jegens u moeten nakomen, zo kunnen wij bijvoorbeeld bepaalde informatie dienen door te geven aan onze externe verwerker. Wij kunnen informatie over u doorgeven aan andere ondernemingen binnen onze groep voor doeleinden die verband houden met uw tewerkstelling of voor het besturen van de onderneming. In beperkte en noodzakelijke omstandigheden kunnen uw gegevens worden doorgegeven buiten de EER of aan een internationale organisatie om te voldoen aan onze wettelijke of contractueel bepaalde verplichtingen.

2 Persoonsgegevenscategorieën en rechtsgrond

<p>Gegevens met betrekking tot het tewerkstellingsaanbod en het contractbeheer, verhuisdiensten, aanwerving inclusief functie, stand contract, duur van tewerkstelling, salaris en andere vergoedingen (personeelskorting, kaarten voor openbaar vervoer, andere bonussystemen)</p>	<p>De uitvoering van de overeenkomst(art. 6 (1) b) GDPR. Daarnaast kunnen collectieve overeenkomsten (centrale arbeidsovereenkomsten, lokale arbeidsovereenkomsten en tariefovereenkomsten) de rechtsgrond vormen voor vergoedingen en uitkeringen (art. 6 (1)(b) / Art. 88 (1) GDPR)</p>
<p>Functie, rapporteringslijn en zakelijke contactgegevens voor interne communicatie met inbegrip van, maar niet beperkt tot naam, functie, rapporteringslijnen / organigrammen, adressen, postcode, woonplaats, telefoonnummer en e-mailadres</p>	<p>Om onze of gerechtvaardigde belangen van derden (bv. autoriteiten) te beschermen, behalve wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen (art. 6 (1)(f) GDPR). Het voornaamste belang van de onderneming is het mogelijk maken van een effectieve interne communicatie.</p>
<p>Master- en transactiedata voor de administratie van de arbeidstijd en de afwezigheden omwille van vakantie, ziekte, zwangerschap of om andere redenen, payroll, beheer en organisatie van zakenreizen, gebruik van bedrijfskredietkaarten en terugbetaling van kosten, prestatie- of talentmanagement, trainingen, pensioenfondsen, bedrijfsverzekeringen, registratie bij overheden, opvolgingsplanning, interne vraagstellingen, interne meldingen, administratie bij uitdiensttreding inclusief naam, geslacht, geboortedatum, nationaliteit, geboorteplaats en foto, familiebanden, VISA / werkvergunning / immigratiestatusgegevens inclusief kopieën van paspoorten,</p>	<p>De uitvoering van de overeenkomst(art. 6 (1)(b) GDPR. Daarnaast kunnen collectieve overeenkomsten (centrale arbeidsovereenkomsten, lokale arbeidsovereenkomsten en tariefovereenkomsten) de basis vormen voor vergoedingen en uitkeringen (art. 6 (1)(b) / art. 88 (1) GDPR. Om gerechtvaardigde belangen van ons of derden (bijv. autoriteiten) te beschermen, behalve wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen (art. 6 (1)(f) GDPR). Het voornaamste belang van de onderneming is het besturen van de onderneming</p>

<p>personeelsnummer, gebruikers-ID's, sociale gegevens, bankgegevens, rijksregisternummer, pensioenverzekeringsnummer, vaardigheidsgegevens, prestatiegegevens, salarisgegevens, fiscale identificatienummers, gegevens over wagenpark-/poolparkmanagement, rijbewijzen, gegevens over de gebruiksfaciliteiten van de onderneming (toegangscontrole, parkeerruimte, kantine, sleutels, kantooruitrusting)</p>	<p>en het beheren van onze relatie met u op een effectief, rechtmatige en passende wijze. Voor zover bijzondere categorieën van persoonsgegevens in overeenstemming met art. 9 (1) GDPR worden verwerkt in de context van de arbeidsrelatie, worden deze aangewend om rechten uit te oefenen of om te voldoen aan wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsrecht, het socialezekerheidsrecht of het fiscaal recht (bv. het verstrekken van gezondheidsgegevens aan de zorgverzekering, registratie van ernstige invaliditeit als gevolg van de fiscale voordelen voor personen met een handicap). Bovendien worden gezondheidsgegevens verwerkt om te voldoen aan onze verplichtingen op het vlak van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk - om na te gaan welke invloed uw gezondheid heeft op uw arbeidsprestaties en of eventuele aanpassingen aan uw arbeid aangewezen zijn. Deze gegevens hebben wij eveneens nodig voor het beheren van de wettelijke en aanvullende ziekte-uitkeringen. Dit gebeurt overeenkomstig art. 9 (2)(b) GDPR. Daarnaast wordt de verwerking van gezondheidsgegevens voor de beoordeling van uw arbeidsgeschiktheid gerechtvaardigd door art. 9 (2)(h) GDPR of op basis van uw toestemming overeenkomstig art. 9 (2)(a) GDPR (bv. bedrijfsgezondheidszorg / re-integratiemanagement).</p>
<p>Personeelsgegevens voor het beheer van de personeelsdossiers, bv. uw sollicitatieformulier en referenties, uw arbeidsovereenkomst en eventuele wijzigingen hieraan aangebracht; correspondentie met of over u, bijvoorbeeld brieven ter attentie van u met betrekking tot een loonsverhoging of informatie die nodig is voor lonen, uitkeringen en onkosten, gegevens met het oog op de administratie met betrekking tot aanwezigheid en afwezigheid inzake de registratie van de werktijd, vakantie, arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen, pensioen- of ziekteregelingen, gezondheidscertificaten, verzekeringsgegevens, zakenreizen, wagenparkbeheer, parkeerruimte, gegevens met betrekking tot arbeidsgerelateerde ongevallen, verwerking van prestatiegegevens</p>	<p>De uitvoering van de overeenkomst als zodanig (art. 6 (1)(b). Daarnaast kunnen collectieve overeenkomsten (centrale arbeidsovereenkomsten, lokale arbeidsovereenkomsten en tariefovereenkomsten) de basis vormen voor vergoedingen en uitkeringen (art. 6 (1)(b). Voor zover bijzondere categorieën van persoonsgegevens in overeenstemming met artikel. 9 (1) GDPR worden verwerkt in de context van de arbeidsrelatie, worden deze gebruikt om rechten uit te oefenen of om te voldoen aan wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsrecht, het socialezekerheidsrecht of het fiscaal recht (bv. het verstrekken van gezondheidsgegevens aan de zorgverzekering, registratie van de ernstige invaliditeit als gevolg</p>

<p>met betrekking tot activiteiten, gegevens met betrekking tot uw loopbaan, zoals opleidingsgegevens, en, indien van toepassing, disciplinaire rapporten en rapporten over klachten.</p>	<p>van de fiscale voordelen voor personen met een handicap. Bovendien worden gezondheidsgegevens verwerkt om te voldoen aan onze verplichtingen op het gebied van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk - om na te gaan welke invloed uw gezondheid heeft op uw vermogen om uw arbeid te verrichten en of eventuele aanpassingen aan uw arbeid aangewezen zijn. Deze gegevens hebben wij eveneens nodig voor het beheren van de wettelijke en aanvullende ziekte-uitkeringen. Dit gebeurt overeenkomstig art. 9 (2)(b) GDPR. Daarnaast wordt de verwerking van gezondheidsgegevens voor de beoordeling van uw arbeidsgeschiktheid gerechtvaardigd door art. 9 (2)(h) GDPR of op basis van uw toestemming overeenkomstig art. 9 (2)(a) GDPR (bv. bedrijfsgezondheidszorg / reïntegratiemanagement).</p>
<p>Communicatiegegevens (e-mail / kalender / to-do lijst / messenger / internet / telefoongebruik) voor het beheer van de communicatie</p>	<p>Om onze of gerechtvaardigde belangen van derden (bv. autoriteiten) te beschermen, behalve wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen (art. 6 (1)(f) GDPR). Het voornaamste belang van de onderneming is het besturen de onderneming en het effectief, rechtmatig en passend beheren van onze communicatie . Daarnaast kunnen collectieve overeenkomsten (centrale arbeidsovereenkomsten, lokale arbeidsovereenkomsten en tariefovereenkomsten) worden gebruikt als rechtsgrond voor de opslag en verwerking van gegevens (art. 6 (1)(b) / Art. 88 (1) GDPR).</p>
<p>Andere IT gegevens (toegangsrechten voor netwerk en toepassingen), gebruik van arbeidsgerelateerde systemen, licentiemanagement, beveiligingstoezicht) voor het beheer van IT systemen</p>	<p>Om onze of gerechtvaardigde belangen van derden (bijv. autoriteiten) te beschermen, behalve wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen (art. 6 (1)(f) GDPR). Het voornaamste belang van de onderneming is het waarborgen van haar veiligheid, het naleven en passend gebruik van de systemen, (bv. het onderzoeken van strafbare feiten of het controleren / monitoren van het internetgebruik / communicatie-apparatuur) Daarnaast kunnen collectieve overeenkomsten (centrale arbeidsovereenkomsten, lokale arbeidsovereenkomsten en</p>

		tariefovereenkomsten) worden gebruikt als rechtsgrond voor de opslag en verwerking van gegevens (art. 6 (1)(b) / art. 88 (1) GDPR.
Juridische diensten met betrekking tot de arbeidsrelatie		De verwerking is gebaseerd op gerechtvaardigde belangen van ons of van derden (bijv. autoriteiten), behalve wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen (art. 6 (1)(f) GDPR).
Videobewakingsgegevens beveiligingsdoeleinden	voor	<p>Sommige vestigingen maken gebruik van middelen voor videobewaking. Het primaire doel van het gebruik van videobewaking is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preventie en opsporing van diefstal/fraude • Veiligheid van de werknemers • Veiligheid van de klant • Verzamelen van bewijsmateriaal met het oog op de strafrechtelijke vervolging • Intern fraudeonderzoek • Facility Security <p>De verwerking is gebaseerd op gerechtvaardigde belangen van ons of van derden (bijv. autoriteiten), behalve wanneer uw belangen of uw grondrechten en fundamentele vrijheden zwaarder wegen dan die belangen (art. 6 (1)(f) GDPR). Daarnaast kunnen collectieve overeenkomsten (centrale arbeidsovereenkomsten, lokale arbeidsovereenkomsten en tariefovereenkomsten) worden gebruikt als rechtsgrond voor de opslag en verwerking van gegevens (art. 6 (1)(b) / art. 88 (1) GDPR. De verplichte signalisaties van de betreffende camera's zijn steeds aanwezig. De gebruiksdoeleinden van de videobeelden worden steeds medegedeeld aan de ondernemingsraad. De videobeelden worden bewaard voor een periode van 30 dagen, tenzij ingeval van een lopend onderzoek.</p>

3 Geautomatiseerde besluitvorming

C&A maakt geen gebruik van geautomatiseerde besluitvorming, inclusief profilering in de arbeidsadministratieprocessen.

4 Ontvangers van persoonsgegevens

Binnen onze onderneming ontvangen uitsluitend de hiertoe bevoegde personen en functies (bv. Afdeling, ondernemingsraad, vertegenwoordiging van een persoon met een handicap) uw persoonsgegevens die zij nodig hebben om te voldoen aan de contractuele en wettelijke verplichtingen van de onderneming. Binnen de ondernemingsgroep worden uw gegevens doorgegeven aan specifieke ondernemingen, aangezien de gegevensverwerkingstaken centraal worden uitgevoerd voor de filialen van de Groep (bv. loonadministratie, HR-administratie, IT).

Daarnaast doen wij beroep op verschillende dienstverleners of cloudproviders om aan onze verschillende contractuele en wettelijke verplichtingen te voldoen (bijvoorbeeld SAP Succes Factors). Dit zijn zakenrelaties van lange termijn, die gedekt worden door overeenkomsten voor de verwerking van bestellingen tussen C&A en de dienstverlener.

Wij kunnen uw persoonlijke informatie doorgeven aan andere ontvangers buiten de onderneming voor zover dit nodig is om aan de contractuele en wettelijke verplichtingen als werkgever te voldoen, bijvoorbeeld:

Autoriteiten (wettelijke pensioen-, zorg- en andere sociale verzekeringsinstellingen / professionele pensioenfondsen, belastingautoriteiten, rechtbanken, externe advocaten)
Banken, Verzekeringen, Externe Handelsauditors, Consultants (bv. Expats, Outplacement)
Wettelijk aangestelde in geval van persoonlijk onvermogen / derde debiteuren in geval van beslag op loon
Andere zoals reisbureaus / openbaarvervoerondernemingen, verhuisbureaus etc.

5 Internationale doorgifte van persoonsgegevens buiten de EER

C&A kan personeelsgegevens binnen de EU en/of naar Zwitserland doorgeven, aangezien C&A deel uitmaakt van de COFRA-groep in Zug, Zwitserland. Doorgifte van persoonsgegevens binnen de EU en van en naar Zwitserland is toegestaan op grond van de hoge beschermingsnormen inzake gegevensbescherming (zoals beschreven hieronder). Er zijn echter situaties waarin gegevens naar een ander land dan de landen van de EU en/of Zwitserland kunnen worden doorgegeven. Bijvoorbeeld: indien uw gegevens in een IT-systeem van een vertrouwde derde opgeslagen zijn en deze derde in een ander land, zoals de Verenigde Staten, gevestigd is, kunnen uw gegevens naar dat land doorgegeven worden, zodanig dat de vertrouwde partners van C&A u/ons hun(helpdesk)diensten kunnen aanbieden.

In de gevallen dat C&A uw gegevens buiten de EU dient te versturen, zal u hiervan afzonderlijk in kennis worden gesteld en neemt C&A passende maatregelen om ervoor te zorgen dat uw gegevens volgens de hoge beschermingsnormen, zoals voorgeschreven door de EU-wetgeving worden beschermd.

Voor zover er technische oplossingen worden gehanteerd om uw personeelsgegevens te verwerken, vindt de opslag van deze gegevens plaats binnen de Europese Unie. Voor zover de technische oplossingen van onze softwarepartners door entiteiten buiten de Europese Unie worden aangewend, zullen er standaard EU model clausules inzake gegevensbescherming of een Privacy Shield worden overeengekomen teneinde een passend niveau van gegevensbescherming te waarborgen.

6 Bewaartermijnen

Wij zullen uw persoonlijke informatie verwijderen zodra deze niet langer nodig is voor bovenstaande doeleinden. Na de beëindiging van uw tewerkstelling, zullen uw persoonsgegevens bewaard worden zolang wij daartoe wettelijk verplicht zijn. Dit is gewoonlijk het gevolg van wettelijke bewijs- en bewaarverplichtingen, die onder meer zijn geregeld in het Wetboek van Economisch recht en het Wetboek van Inkomstenbelasting. De opslagtermijnen lopen om die reden op tot tien jaar. Daarenboven kunnen persoonsgegevens worden bewaard gedurende de periode waarin vorderingen tegen de onderneming kunnen worden ingesteld (wettelijke verjaringstermijn van drie of dertig jaar of in geval van een bedrijfspensioenrecht zolang dit recht duurt).

Wat betreft de bewaartermijnen van bewakingsbeelden, zie het desbetreffende gedeelte hierboven.