

Model policy over de bescherming van persoonsgegevens binnen het HR-gebied

van toepassing binnen
Advizio BVBA -met commerciële naam 'Care-Fully'

Inhoudstafel

1. BEGRIPPEN.....	3
2. OP WIE IS DEZE POLICY VAN TOEPASSING?.....	3
3. CONCREET BELEID ROND DE BESCHERMING VAN PERSOONSgegevens.....	3
a) Verwerkingsverantwoordelijke en zijn vertegenwoordiger(s)	3
b) Categorieën van persoonsgegevens	4
c) Rechtsgrond en reden	4
d) Bron van de persoonsgegevens.....	7
e) Geautomatiseerde verwerking: logica en gevolgen	9
f) Criteria voor opslag.....	10
g) Categorieën van ontvangers.....	10
h) Functionaris voor gegevensbescherming.....	10
4. RECHTEN VAN DE BETROKKENE	11
5. BIJLAGE: BIJKOMENDE VERPLICHTINGEN IN GEVAL VAN DOORGIFTE AAN EEN DERDE LAND OF EEN INTERNATIONALE ORGANISATIE	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

1. BEGRIPPEN

In deze policy wordt gebruik gemaakt van volgende begrippen:

- **Persoonsgegevens:** alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.
Bijvoorbeeld: naam, rijksregisternummer, adres, gezinssamenstelling, evaluaties, geneeskundige getuigschriften, lidmaatschap van een vakbond
- **Verwerking:** (het geheel van) bewerking(en) van persoonsgegevens.
Bijvoorbeeld: bewaren, verzamelen, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verzenden, verspreiden, doorgeven, wissen, vernietigen
- **Verwerkingsverantwoordelijke:** de natuurlijke persoon, rechtspersoon, overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat alleen of met anderen het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.
Bijvoorbeeld: de werkgever
- **Verwerker:** de natuurlijke persoon, rechtspersoon, overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die / dat ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt.
Bijvoorbeeld: het erkend sociaal secretariaat voor werkgevers wat betreft de loonverwerking, dienstverleners om geschikte kandidaat-werknemers op te sporen

2. OP WIE IS DEZE POLICY VAN TOEPASSING?

Deze policy is van toepassing op de verwerking van de persoonsgegevens van:

- personen die zich kandidaat gesteld hebben voor een openstaande vacature of een spontane sollicitatie hebben ingediend;
- werknemers, leerlingen, stagiairs en vrijwilligers; en
- personen met wie Care-Fully een overeenkomst heeft afgesloten als werknemer, leerling of stagiair die intussen een einde heeft genomen.

Deze personen zullen samen 'de betrokkene' genoemd worden.

3. CONCREET BELEID ROND DE BESCHERMING VAN PERSOONSgegevens

De betrokkene heeft recht op de volgende informatie over de verwerking van zijn persoonsgegevens.

a) **Verwerkingsverantwoordelijke en zijn vertegenwoordiger(s)**

De verwerkingsverantwoordelijke is Advizio bvba met adres te Beverlosesteenweg 286 -3583 Paal
De vertegenwoordiger(s) van de verwerkingsverantwoordelijk is / zijn¹:

- Julie De Mol; Sandbox Services ; Group S

¹ Wanneer een niet in de Unie gevestigde verwerkingsverantwoordelijke of verwerker persoonsgegevens van betrokkenen die zich in de

b) Categorieën van persoonsgegevens

Deze policy heeft betrekking op de persoonsgegevens van de betrokkene in verband met²:

- werving en selectie
- strafrechtelijke veroordelingen
- de loonverwerking
- een evaluatie of de vaststelling van tekortkoming
- geolokalisatie
- camerabewaking
- controle van e-mail- en internetgebruik
- controle van werk- en rapporteringsverslagen
- tijdsregistratie
- een afbeelding of foto
- bedrijfsgoederen (bijvoorbeeld gsm, smartphone, fiets of wagen)
- de gezondheid
- een verblijfstitel en arbeidskaart

c) Rechtsgrond en reden

De verwerking van deze persoonsgegevens vindt plaats op basis van de volgende rechtsgronden voor de volgende doeleinden:

Categorie van persoonsgegevens	Rechtsgrond	Reden voor de verwerking ³
Werving en selectie	Op verzoek van de kandidaat maatregelen treffen voorafgaand aan het afsluiten van een eventuele (arbeids)overeenkomst.	Geschiktheid van de kandidaat nagaan.
Strafrechtelijke veroordeling⁴	Wettelijke verplichting.	Wettelijke verplichting.
Loonverwerking	<ul style="list-style-type: none">- Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst of een andere overeenkomst afgesloten met een leerling of stagiair- Gerechtvaardigd belang van de onderneming	<ul style="list-style-type: none">- Loonverwerking en terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever- Nazicht van het loonbeleid- Onderhandelen bij reorganisaties, bijvoorbeeld bij overgang van onderneming, fusie, ...

Unie bevinden, verwerkt dan moet er een vertegenwoordiger worden aangewezen op voorwaarde dat de verwerking verband houdt met:

- het aanbieden van goederen of diensten aan de betrokkenen in de Unie; of
- het controleren van het gedrag van de betrokkenen in de Unie

² Aanvinken wat van toepassing is of in de toekomst zal zijn. Deze lijst kan worden aangevuld met wat van toepassing is of in de toekomst zal zijn in de onderneming, bijvoorbeeld verwerkingen naar aanleiding van sociale activiteiten georganiseerd door de onderneming.

³ Het is niet mogelijk om redenen toe te voegen aan de verwerking in verband met geolokalisatie, camerabewaking en de controle van e-mail en internetgebruik. Het is niet mogelijk om redenen toe te voegen aan de verwerking in verband met geolokalisatie, camerabewaking en de controle van e-mail en internetgebruik.

⁴ Enkel mogelijk om dit persoonsgegeven te verwerken indien de wet dit toelaat.

Categorie van persoonsgegevens	Rechtsgrond	Reden voor de verwerking ³
Evaluatie of vaststelling van tekortkoming	Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst en gerechtvaardigd belang van de onderneming en betrokkene.	Functioneren van de onderneming, controle van de arbeid en het arbeidsproces, tijdig ingrijpen bij tekortkomingen van de betrokkene, onderhandelen bij reorganisaties, professionele en persoonlijke ontplooiing van de betrokkene, ...
Geolokalisatie	Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst en gerechtvaardigd belang van de onderneming.	Veiligheid van de werknemers, bescherming van de bedrijfsvoertuigen en lading, optimalisatie van de professionele verplaatsingen, opvolgen en opmaken van facturen, controle van de arbeid indien er geen andere mogelijkheid bestaat om dit te controleren.
Camerabewaking	Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst en gerechtvaardigd belang van de onderneming.	De veiligheid en gezondheid van de betrokkene waarborgen, bescherming van de bedrijfsgoederen, controle van de arbeid en het arbeidsproces.

Categorie van persoonsgegevens	Rechtsgrond	Reden voor de verwerking ³
Controle van e-mail- en internetgebruik	Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst en gerechtvaardigd belang van de onderneming.	<ul style="list-style-type: none"> - Voorkomen van feiten die ongeoorloofd of lasterlijk zijn, in strijd met de goede zeden of de waardigheid van anderen kunnen schaden - Beschermen van vertrouwelijke economische, handels- en financiële belangen en tegengaan van strijdige praktijken - Garanderen van de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT- netwerksystemen, incl. controle op kosten, en van de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming - Naleving van de regels voor het gebruik van onlinetechnologieën
Controle van werk- en rapporteringsverslagen	Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst en gerechtvaardigd belang van de onderneming.	Functioneren van de onderneming, controle van de arbeid en het arbeidsproces, tijdig ingrijpen bij tekortkomingen van de werknemer, ...
Tijdsregistratie	Wettelijke verplichting, uitvoeren van de arbeidsovereenkomst, gerechtvaardigd belang van de onderneming.	Wettelijke verplichting, loonverwerking, functioneren van de onderneming, controle van de arbeidsduur, ...
Afbeelding of foto	Gerechtvaardigd belang van de onderneming en mits toestemming van de betrokkene.	Commerciële ontwikkeling van de onderneming, klantenbinding, ...
Bedrijfsgoederen	Uitvoeren van de arbeidsovereenkomst, gerechtvaardigd belang van de onderneming.	Arbeid aanbieden, bescherming van de bedrijfsgoederen, tijdig ingrijpen bij tekortkomingen van de werknemer.

Categorie van persoonsgegevens	Rechtsgrond	Reden voor de verwerking ³
Gezondheid	Noodzakelijk voor arbeidsrechtelijke of socialezekerheidsrechtelijke verplichtingen.	Loonverwerking, arbeidsorganisatie en het welzijn van de werknemer.
Verblijfstitel en arbeidskaart	Wettelijke verplichting.	Wettelijke verplichting.

d) Bron van de persoonsgegevens

De verwerkingsverantwoordelijke zal aan de betrokkene, indien hij persoonsgegevens van hem opvraagt, meedelen of hij al dan niet verplicht is om deze persoonsgegevens mee te delen en wat de gevolgen zijn als hij deze niet meedeelt aan de verwerkingsverantwoordelijke:

Categorie van persoonsgegevens	Is de betrokkene verplicht om de persoonsgegevens te verstrekken?	Gevolgen voor de betrokkene wanneer hij die persoonsgegevens niet verstrekt ⁵
Werving en selectie	Neen	De kandidatuurstelling zal niet in overweging genomen worden of de sollicitatieprocedure zal worden stopgezet.
Strafrechtelijke veroordeling	Ja ⁶	De kandidatuurstelling zal niet in overweging genomen worden of de sollicitatieprocedure zal worden stopgezet, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, realisatie van een opschortende of ontbindende voorwaarde, ontslag al dan niet om een dringende reden.
Loonverwerking	Ja	De loonverwerking zal enkel gebeuren op basis van de gekende elementen.
Evaluatie of vaststelling van tekortkoming <i>Bijvoorbeeld de medewerking aan een evaluatie of bij de vaststelling van een tekortkoming</i>	Ja	- Een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie - Ontslag al dan niet om een dringende reden

⁵ Indien er sancties voorzien zijn in het arbeidsreglement moet je dat aan deze tabel toevoegen.

⁶ Het is enkel mogelijk om dit persoonsgegeven te verwerken indien de wet dit toelaat (zie hoger). In die gevallen is het ook een verplichting om dit persoonsgegeven te verstrekken.

Categorie van persoonsgegevens	Is de betrokkene verplicht om de persoonsgegevens te verstrekken?	Gevolgen voor de betrokkene wanneer hij die persoonsgegevens niet verstrekt ⁵
Controle van werk- en rapporteringsverslagen <i>Bijvoorbeeld de werk- en rapporteringsverslagen</i>	Ja	- Een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie - Ontslag al dan niet om een dringende reden
Tijdsregistratie	Ja	De loonverwerking zal enkel gebeuren op basis van de gekende elementen, een waarschuwingsbrief en / of negatieve evaluatie, ontslag al dan niet om dringende reden.
Afbeelding of foto	Neen	Er wordt geen afbeelding of foto gepubliceerd.
Bedrijfsgoederen	Ja	De bedrijfsgoederen worden ontnomen, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, ontslag al dan niet om dringende reden.
Gezondheid <i>Bijvoorbeeld een geneeskundig getuigschrift</i>	Ja	Geen betaling van het gewaarborgd loon, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, ontslag al dan niet om dringende reden.
Verblijfstitel en arbeidskaart	Ja	De kandidatuurstelling zal niet in overweging genomen worden of de sollicitatieprocedure wordt stopgezet, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, realisatie van een opschortende of ontbindende voorwaarde, ontslag al dan niet om dringende reden.

De verwerkingsverantwoordelijke zal ook persoonsgegevens van de betrokkene kunnen bekomen via de volgende bronnen die al dan niet openbaar zijn:

Categorie van persoonsgegevens	Bron	Openbare bron?
Werving en selectie	Internet, onder andere sociale media, en derden.	Ja
Strafrechtelijke veroordelingen	Internet, onder andere sociale media, en derden.	Ja
Loonverwerking	Gerechtsdeurwaarder.	Neen
Evaluatie en vaststelling van tekortkoming	Internet, onder andere sociale media, werknemers en derden.	Ja
Geolokalisatie	Geolokalisatiesysteem.	Neen
Camerabewaking	Camerabeelden.	Neen
Controle van e-mail- en internetgebruik	Systeem ter controle van e-mail- en internetgebruik.	Neen
Controle van werk- en rapporteringsverslagen	Systeem ter controle van werk- en rapporteringsverslagen en derden.	Neen
Tijdsregistratie	Tijdsregistratiesysteem, werknemers en derden.	Neen
Afbeelding of foto	Internet, onder andere sociale media.	Ja
Bedrijfsgoederen	Leasingmaatschappij, verzekeringsmaatschappij, politie, lokale, regionale of federale overheid, telefoonmaatschappij, parkingbeheerbedrijf.	Neen
Gezondheid	Internet, onder andere sociale media, arbeidsongevallenverzekeraar, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, externe preventieadviseur arbeidsgeneeskunde.	Ja
Verblijfstitel en arbeidskaart	Internet, onder andere sociale media, en derden.	Ja

e) Geautomatiseerde verwerking: logica en gevolgen

De volgende persoonsgegevens worden op een geautomatiseerde wijze verwerkt. De logica die aan de geautomatiseerde wijze ten grondslag ligt en de gevolgen van de geautomatiseerde werking zijn de volgende:

Categorie van persoonsgegevens	Logica en gevolgen van de geautomatiseerde verwerking ⁷
Tijdsregistratie	

⁷ Deze tabel moet worden aangevuld met de logica en gevolgen van andere geautomatiseerde verwerkingen die van toepassing zijn of in

f) Criteria voor opslag

De gegevensverantwoordelijke bewaart de persoonsgegevens van de betrokkene:

- Zolang als nodig voor de loonverwerking;
- Zolang als nodig voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het sollicitatieproces⁸;
- Zolang als nodig om de persoonsgegevens te verwijderen nadat de bewaringstermijnen die de regelgeving voorziet, verstreken is;
- Zolang als nodig om de persoonsgegevens te verwijderen nadat de verjaringstermijnen die de regelgeving voorziet, verstreken is;
- Zolang als nodig om verplichtingen voortvloeiend uit een wettekst, andere regelgeving of overeenkomsten na te leven.

g) Categorieën van ontvangers

De verwerkingsverantwoordelijke kan de persoonsgegevens van de betrokkene doorgeven aan de volgende ontvangers:

- Sociaal secretariaat voor werkgevers
- Dienstverleners gespecialiseerd in arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en migratie
- Overheidsinstanties zoals onder andere de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Overheidsdienst Financiën, de secundaire netwerken van de RSZ
- Arbeidsongevallenverzekeraar en andere verzekeringsmaatschappijen
- Vakbondsafvaardiging, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, ondernemingsraad
- Ondernemingen die verwant zijn met ;
- Leasingmaatschappijen
- Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- Arbeidsgeneesheer
- Gerechtsdeurwaarder
- Vertrouwenspersoon
- Mutualiteit
- Kinderbijslagfonds
- Sectorale sociale fondsen
- Gerechtelijke instanties

h) Functionaris voor gegevensbescherming⁹

De functionaris voor gegevensbescherming is Julie De Mol.

De betrokkene kan hem contacteren via e-mail: julie@carefully.be ;

De betrokkene kan steeds contact opnemen met de functionaris voor gegevensbescherming indien hij meer informatie wenst of wanneer hij zijn rechten wenst uit te oefenen op het vlak van de bescherming van de persoonsgegevens die door de verwerkingsverantwoordelijke worden verwerkt.

de toekomst zullen zijn in de onderneming. Bijvoorbeeld:

- Logica: per periode van maandag tot zondag wordt de som gemaakt van alle minute vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn badge heeft gebruikt bij het binnenkomen van de onderneming totdat hij zijn badge opnieuw gebruikt bij het verlaten van de onderneming
- Gevolgen: de som van die minuten zullen als gepresteerde prestaties beschouwd worden met het oog op de loonverwerking

⁸ Indien er een wervingsreserve wordt aangelegd, moet nog worden meegedeeld hoelang de gegevens in dat kader zullen worden bewaard.

⁹ Enkel in bepaalde gevallen is de aanstelling van een functionaris voor gegevensbescherming verplicht. Neem contact op met uw dossierbeheerder indien u meer informatie wenst.

4. RECHTEN VAN DE BETROKKENE

De betrokkene heeft het recht om:

- **inzage te krijgen** in de persoonsgegevens die Advizio bvba verwerkt. Hij kan inzage krijgen in het antwoord op tal van vragen omtrent de persoonsgegevens zoals onder andere de reden waarom de persoonsgegevens verwerkt worden, aan wie de persoonsgegevens worden doorgegeven, hoelang ze worden bewaard;
- **een kopie te ontvangen** van de persoonsgegevens die worden verwerkt. Voor bijkomende kopieën kan op basis van administratieve kosten een redelijke vergoeding worden aangerekend. Bij een elektronisch verzoek, wordt de informatie elektronisch bezorgd wanneer het verzoek niet gepaard gaat met de vraag om de informatie op papier te bezorgen;
- **een verbetering** van onjuiste persoonsgegevens te bekomen;
- **onvolledige persoonsgegevens te vervolledigen**, bijvoorbeeld door een aanvullende verklaring te verstrekken;
- persoonsgegevens die op hem van toepassing zijn **te laten wissen**. De persoonsgegevens zullen worden verwijderd wanneer de wet of een andere regelgeving daartoe verplichten;
- een **bepanking van de verwerking** te verkrijgen. De verwerking van de persoonsgegevens zal worden beperkt wanneer de wet of een andere regelgeving daartoe verplicht;
- zijn persoonsgegevens **te ontvangen in een gestructureerde, gangbare en machineleesbare** vorm. In zoverre de wet of een andere regelgeving dit voorziet, heeft de betrokkene bovendien het recht om de persoonsgegevens aan een andere verwerkingsverantwoordelijke **over te dragen**. Indien dit technisch mogelijk is, heeft de betrokkene zelfs het recht om de persoonsgegevens van Advizio bvba rechtstreeks aan een andere verwerkingsverantwoordelijke **te laten overdragen**;
- **niet te worden onderworpen aan een uitsluitend op geautomatiseerde verwerking gebaseerd besluit** waaraan gevolgen voor de betrokkene verbonden zijn of dat hem in andere mate treft. Een menselijke tussenkomst is dus vereist, behoudens in de door de wet of andere regelgeving voorziene uitzonderingen;
- zijn **toestemming** die hij heeft gegeven voor de verwerking van persoonsgegevens **op ieder ogenblik in te trekken**. Het intrekken van de toestemming doet evenwel geen afbreuk aan de rechtmatigheid van de verwerking op basis van de toestemming vóór de intrekking daarvan.

De betrokkene heeft ook het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van persoonsgegevens die op hem van toepassing zijn in de gevallen die de wet of andere regelgevende teksten voorzien.

De betrokkene kan deze rechten uitoefenen door een verzoek in te dienen bij of contact op te nemen met Julie De Mol. Elektronisch is dit mogelijk via het volgende e-mailadres julie@carefully.be

Advizio bvba mag de nodige maatregelen nemen om de identiteit van de betrokkene die een verzoek indient, te controleren.

De betrokkene heeft ook het recht om een **klacht in te dienen bij de toezichthoudende autoriteit**, in België is dit Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, beter gekend als de Privacycommissie (www.privacycommission.be).