

## Oświadczenie o ochronie prywatności pracownika głównego

### 1. Wprowadzenie

Niniejsze Oświadczenie o ochronie prywatności pracowników ("**Oświadczenie o ochronie prywatności**") informuje, w jaki sposób **podmiot zatrudniający bp** ("**bp**", "**my**", "**nas**" lub "**nasz**"), jako administrator danych, przetwarza dane osobowe. Jest ono skierowane do pracowników ("**Pracownik**"). Niniejsze Oświadczenie o ochronie prywatności nie stanowi części żadnej umowy o pracę ani innej umowy o świadczenie usług. Spółka może aktualizować niniejsze Oświadczenie o ochronie prywatności w dowolnym momencie. Ważne jest, aby Pracownik zapoznał się z niniejszym Oświadczeniem o ochronie prywatności wraz z wszelkimi innymi oświadczeniami o ochronie prywatności, które możemy mu udostępnić, aby mieć świadomość, w jaki sposób i dlaczego wykorzystujemy jego dane osobowe oraz w jaki sposób Pracownik może wykonywać swoje prawa w odniesieniu do swoich danych osobowych.

### 2. Rodzaje gromadzonych przez nas danych osobowych

Dane Osobowe lub dane osobowe oznaczają wszelkie informacje lub kombinacje informacji odnoszące się do zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej lub w inny sposób zdefiniowane przez obowiązujące przepisy dotyczące prywatności danych. Podzbiór Danych Osobowych to Specjalne Kategorie Danych Osobowych, które oznaczają Dane Osobowe, które mogą być zdefiniowane przez obowiązujące przepisy dotyczące prywatności danych jako informacje o podwyższonej wrażliwości i mogą obejmować między innymi informacje dotyczące rasy, pochodzenia etnicznego, obywatelstwa lub statusu imigracyjnego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub filozoficznych, przynależności do związków zawodowych, informacji genetycznych, informacji biometrycznych, a także informacji dotyczących zdrowia, życia seksualnego lub orientacji seksualnej danej osoby oraz popełnienia lub domniemanego popełnienia jakiegokolwiek przestępstwa.

Gdy Pracownik jest u nas zatrudniony, możemy przetwarzać następujące Dane Osobowe i Specjalne Kategorie Danych Osobowych dotyczące Pracownika, jego najbliższych krewnych i osób pozostających na jego utrzymaniu. Lista ta nie jest wyczerpująca i może różnić się w zależności od jurysdykcji:

- **Informacje rekrutacyjne**, takie jak referencje i inne informacje zawarte w CV lub liście motywacyjnym lub informacje zebrane i zarejestrowane w ramach procesu aplikacyjnego;
- **Informacje biograficzne**, takie jak imię i nazwisko, numer telefonu i adres pocztowy lub e-mail, płeć, stan cywilny;
- **Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu**, takie jak dział, miejsce pracy, stanowisko/rola, grupa zaszeregowania i staż pracy oraz informacje dotyczące nieobecności w pracy;
- **Informacje o wynikach i rozwoju**, takie jak wskaźniki zarządzania, informacje o wpływie przywództwa / wglądzie, roczne refleksje i odprawy, informacje zwrotne, szkolenia, deklarowane umiejętności i oceny biegłości w umiejętnościach, skargi i rejestry dyscyplinarne;
- **Informacje dotyczące listy płac i wynagrodzeń**, takie jak szczegóły dotyczące wynagrodzenia i/lub płatności oraz informacje o rachunku bankowym, informacje dotyczące wynagrodzenia, premii lub zachęt oraz składek na ubezpieczenie społeczne (w tym wypłacane kwoty, częstotliwość i waluta płatności). W niektórych krajach jesteśmy dodatkowo prawnie

zobowiązani do gromadzenia danych identyfikacyjnych związanych z wypełnianiem zeznań podatkowych, danych dotyczących niepełnosprawności i zależności do celów podatkowych;

- **Informacje o świadczeniach**, takich jak dodatek samochodowy, ubezpieczenie zdrowotne, składki emerytalne (w tym wypłacane kwoty, częstotliwość i waluta płatności);
- **Dane identyfikacyjne**, takie jak numer ubezpieczenia społecznego/narodowy numer identyfikacyjny/krajowy numer ubezpieczenia, prawo jazdy, dane paszportowe, zdjęcie;
- **Informacje o najbliższych krewnych, osobach do kontaktu w nagłych wypadkach i osobach pozostających na utrzymaniu**, takie jak dane kontaktowe i, w stosownych przypadkach, w związku z konkretnym świadczeniem pracowniczym, data urodzenia, uprawnienia do otrzymania świadczenia i potencjalnie inne informacje identyfikujące;
- **Specjalne kategorie danych osobowych**, takie jak dane osobowe dotyczące przestępstw i wyroków skazujących (np. przestępstwa drogowe), informacje zdrowotne/medyczne (np. alergie, niepełnosprawność, wymagania dietetyczne, zapisy dotyczące wypadków i chorób oraz testy na obecność substancji zabronionych (gdy jest to wymagane na określonych stanowiskach)) oraz dane osobowe ujawniające poglądy polityczne i/lub przynależność do związków zawodowych;
- **Informacje komunikacyjne, informatyczne i internetowe**, takie jak korespondencja, zarejestrowane spotkania i szczegóły korzystania z Internetu przechowywane na urządzeniach bp lub za ich pośrednictwem (w tym dane związane z bp dostępne i wykorzystywane na urządzeniach osobistych włączonych przez bp, np. BYOD), platformy, systemy i ogólne informacje informatyczne (takie jak hasła, prawa dostępu i informacje o użytkowaniu); oraz
- **Dane uzyskane za pomocą środków elektronicznych**, takich jak nagrania z kamer CCTV, dane z identyfikatorów i zapisy dotyczące korzystania z IT.

Pracownik może przekazać nam te informacje lub możemy je uzyskać z innych źródeł, takich jak strony trzecie.

### 3. Co zamierzamy zrobić z danymi osobowymi Pracownika

Zgodnie z niektórymi przepisami prawa, takimi jak przepisy dotyczące prywatności danych w Polsce i inne obowiązujące przepisy lokalne, jesteśmy zobowiązani do posiadania zgodnej z prawem podstawy przetwarzania Danych Osobowych Pracownika. W związku z tym, w stosownych przypadkach, będziemy zasadniczo opierać się na jednej lub kilku z poniższych podstaw prawnych:

- **Wykonanie umowy zawartej** z Pracownikiem w celach związanych z zatrudnieniem, np. zawarcie umowy, zawarcie umowy o pracę, zawarcie umowy o świadczenie usług;
- **Uzasadniony interes:** Dotyczy to sytuacji, w których wykorzystujemy dane osobowe Pracownika, gdy jest to konieczne ze względu na uzasadnione interesy nasze (lub strony trzeciej), np. w celu zarządzania relacjami z pracownikami, a interesy te nie są nadrzędne wobec praw Pracownika;
- **Zgodność z prawem lub regulacjami:** Ma to znaczenie, gdy wykorzystujemy dane osobowe Pracownika, gdy jest to konieczne do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, które mogą odnosić się do naszych obowiązków jako pracodawcy Pracownika lub szerszych wymogów podatkowych i regulacyjnych; oraz

- **Zgoda:** Jest to istotne w niektórych jurysdykcjach, w których polegamy na zgodzie Pracownika na wykorzystanie jego danych osobowych. Jako pracodawca rzadko będziemy wykorzystywać zgodę jako podstawę prawną do przetwarzania danych osobowych Pracownika.

Dane osobowe Pracownika mogą być przechowywane i przetwarzane przez nas w następujący sposób i w następujących celach (określiłiśmy również podstawę prawną, która ma zastosowanie do każdego z nich):

Aktywność przetwarzania	Rodzaj przetwarzanych danych osobowych	Podstawa prawna przetwarzania
<p>Na potrzeby rekrutacji obejmuje to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• procesy selekcji (weryfikacja, kwalifikowalność do pracy);</li> <li>• przetwarzanie wniosków o pracę;</li> <li>• planowanie sukcesji.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o rekrutacji</li> <li>• Informacje biograficzne</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Informacje dotyczące oceny</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> </ul>	<p><b>Uzasadnione interesy</b> (aby umożliwić nam skuteczną rekrutację Pracowników).</p> <p>W przypadku, gdy wiąże się to z przetwarzaniem <b>Specjalnych Kategorii Danych Osobowych</b>, np. informacji z rejestrów karnych i/lub rejestrów pojazdów, podstawą prawną, na której się opieramy, jest to, że przetwarzanie leży w istotnym interesie publicznym (zapobieganie i wykrywanie przestępstw), w celu dochodzenia roszczeń prawnych lub przetwarzania na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• zarządzanie wymogami wizowymi i imigracyjnymi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje identyfikacyjne</li> <li>• Informacje biograficzne</li> <li>• Informacje o wynagrodzeniu (w stosownych przypadkach)</li> <li>• Informacje zależne</li> </ul>	<p><b>Obowiązek prawny</b> (w celu spełnienia wymogów prawnych dotyczących imigracji i zatrudnienia).</p>
<p>Na potrzeby <b>wdrażania i oferowania</b> obejmuje to:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o rekrutacji</li> <li>• Informacje biograficzne</li> </ul>	<p><b>Wykonanie umowy</b> (w tym zawarcie umowy).</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• tworzenie i przetwarzanie ofert zatrudnienia;</li> <li>• przetwarzanie wdrażania nowych pracowników.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> </ul>	<p>W przypadku, gdy wiąże się to z przetwarzaniem <b>Specjalnych Kategorii Danych Osobowych</b>, np. informacji o rejestrze jazdy, podstawą prawną, na której polegamy, jest to, że przetwarzanie leży w interesie publicznym (zapobieganie i wykrywanie przestępstw), w celu dochodzenia roszczeń prawnych lub przetwarzania na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.</p>
<p>Dla celów <b>relacji z pracownikami</b> obejmuje to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• korespondujących z Pracownikiem w trakcie jego zatrudnienia;</li> <li>• obsługa awansów, ocena wyników i refleksje roczne;</li> <li>• edukacja i szkolenia;</li> <li>• przegląd wydajności i zarządzanie;</li> <li>• Dostarczanie referencji po zatrudnieniu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje o wydajności i rozwoju.</li> <li>• Informacje dotyczące oceny</li> <li>• Informacje komunikacyjne, informatyczne i internetowe (w tym dane kontaktowe)</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> </ul>	<p><b>Uzasadnione interesy</b> (umożliwienie nam skutecznego prowadzenia relacji z pracownikami w ramach działalności biznesowej).</p> <p>Tam, gdzie wiąże się to z przetwarzaniem <b>Szczególnych Kategorii Danych Osobowych</b>, podstawą prawną, na której się opieramy, jest przetwarzanie na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.</p>

<p>Obejmuje to dochodzenia i ewentualne postępowania w sprawie skarg lub postępowania dyscyplinarne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prowadzenie dochodzeń;</li> <li>• gromadzenie dowodów na potrzeby ewentualnego postępowania zażaleniowego lub dyscyplinarnego;</li> <li>• gromadzenie dowodów w związku z przestrzeganiem innych zasad i procedur pracowniczych;</li> <li>• zarządzanie zgłaszanymi obawami.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Komunikacja, IT i informacje internetowe</li> <li>• Nagrania z kamer CCTV, dane z identyfikatorów/wyczyszczonych kart i rejestry wykorzystania technologii informatycznych.</li> <li>• Lista płac i informacje o wynagrodzeniach</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych (w przypadku gdy dotyczy to określonych świadczeń pracowniczych)</li> </ul>	<p><b>Obowiązek prawny</b> (w celu obrony lub wszczęcia roszczenia prawnego).</p> <p><b>Uzasadnione interesy</b> (aby umożliwić nam przeglądanie i gromadzenie dowodów na potrzeby ewentualnych postępowań lub dochodzeń).</p> <p>Tam, gdzie wiąże się to z przetwarzaniem <b>Szczególnych Kategorii Danych Osobowych</b>, podstawą prawną, na której polegamy, jest przetwarzanie na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej lub roszczeń prawnych.</p>
<p>Dla celów <b>świadczeń pracowniczych</b> obejmuje to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zarządzanie wynagrodzeniami (może to obejmować wynagrodzenie podstawowe,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o rekrutacji</li> <li>• Informacje biograficzne</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Informacje o najbliższych krewnych, kontaktach w nagłych wypadkach i osobach pozostających na utrzymaniu</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych (w przypadku gdy</li> </ul>	<p><b>Uzasadnione interesy</b> (umożliwienie nam skutecznego zapewniania świadczeń pracowniczych).</p> <p><b>Zgoda</b> (tylko w odniesieniu do umożliwienia pracownikom udziału w działaniach angażujących).</p>

<p>premie i nagrody kapitałowe);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ubezpieczenie na życie;</li> <li>• ubezpieczenie medyczne;</li> <li>• korzyści dla zdrowia i dobrego samopoczucia;</li> <li>• działania rozpoznawcze;</li> <li>• działania angażujące.</li> </ul>	<p>dotyczy to określonych świadczeń pracowniczych)</p>	<p>Tam, gdzie wiąże się to z przetwarzaniem <b>Szczególnych Kategorii Danych Osobowych</b>, podstawą prawną, na której polegamy, jest przetwarzanie na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej lub roszczeń prawnych.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• administracja list płac.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje identyfikacyjne</li> <li>• Lista płac, przepracowany czas i informacje o wynagrodzeniach</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> <li>• Informacje zależne (w stosownych przypadkach)</li> </ul>	<p><b>Wykonanie umowy</b> (umowa o pracę).</p> <p><b>Obowiązek prawny</b> (w celu spełnienia wymogów prawnych dotyczących zatrudnienia).</p> <p>Tam, gdzie wiąże się to z przetwarzaniem <b>szczególnych kategorii danych osobowych</b>, podstawą prawną, na której się opieramy, jest przetwarzanie na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.</p>
<p>Dla celów <b>medycyny pracy i nieobecności</b> obejmuje to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zarządzanie nieobecnościami;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> <li>• Informacje o najbliższych krewnych, kontaktach w</li> </ul>	<p><b>Uzasadnione interesy</b> (w celu umożliwienia nam skutecznego zarządzania kwestiami zdrowia w miejscu pracy i nieobecności).</p> <p>Tam, gdzie wiąże się to z przetwarzaniem <b>Szczególnych Kategorii Danych Osobowych</b>,</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• w sytuacji awaryjnej.</li> </ul>	<p>nagłych wypadkach i osobach pozostających na utrzymaniu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CCTV, dane z identyfikatorów i kart płatniczych</li> </ul>	<p>podstawą prawną, na której się opieramy, jest to, że przetwarzanie leży w żywotnym interesie Pracownika (wspieranie Pracownika w nagłych wypadkach).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• przydatność do procesów roboczych;</li> <li>• procesy powrotu do pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> </ul>	<p><b>Obowiązek prawny</b> (przestrzeganie wymogów prawnych dotyczących zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy).</p> <p>Tam, gdzie wiąże się to z przetwarzaniem <b>Szczególnych Kategorii Danych Osobowych</b>, podstawą prawną, na której się opieramy, jest to, że przetwarzanie odbywa się na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.</p>
<p>Na potrzeby <b>operacji biznesowych</b> obejmuje to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• przechowywanie wiadomości e-mail pracowników;</li> <li>• przechowywanie dokumentów utworzonych przez pracowników;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Komunikacja, IT i informacje internetowe</li> </ul>	<p><b>Uzasadnione interesy</b> (umożliwienie nam skutecznego zarządzania pracownikami i wynikami naszych pracowników).</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• prowadzenie odpowiedniej dokumentacji operacji biznesowych;</li> <li>• narzędzia zwiększające produktywność.</li> </ul>		
<p>Obejmuje to <b>Wykrywanie zabezpieczeń i zapobieganie im</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnienie wsparcia informatycznego; oraz.</li> <li>• bezpieczeństwo i uwierzytelnianie pracowników;</li> <li>• monitorowanie sieci;</li> <li>• CCTV.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje biograficzne</li> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje identyfikacyjne</li> <li>• Rejestry użytkownika IT</li> <li>• Nagrania z kamer CCTV i dane z identyfikatorów/wyczyszczonych kart.</li> </ul>	<p><b>Uzasadnione interesy</b> (zapewnienie bezpieczeństwa naszych systemów i obiektów fizycznych).</p>
<p>Obejmuje to <b>zgodność z przepisami, celami prawnymi i regulacyjnymi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• w celu przestrzegania i oceny zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami oraz wewnętrznymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o rekrutacji</li> <li>• Informacje biograficzne</li> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Komunikacja, IT i informacje internetowe</li> <li>• Lista płac i informacje o wynagrodzeniach</li> <li>• Informacje o przepracowanym czasie</li> <li>• Informacje o korzyściach</li> </ul>	<p><b>Zobowiązania prawne</b> (gdy przetwarzanie jest wymagane przez prawo lub regulacje).</p> <p>We wszystkich innych przypadkach, <b>uzasadnione interesy</b> (w celu wypełnienia naszych zobowiązań i wykonywania naszych praw, zgodności z wewnętrznymi politykami i procedurami oraz w celu prowadzenia dochodzeń i śledztw).</p>

<p>politykami i procedurami;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• w celu zapobiegania i wykrywania oszustw i/lub innej działalności przestępczej lub niewłaściwego postępowania;</li> <li>• ustalanie i obsługa roszczeń prawnych;</li> <li>• zgodność z prowadzeniem wewnętrznymi rejestrów (np. rejestrów etyki i zgodności).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> <li>• Informacje o powiązaniach, w razie potrzeby dla konflikt interesów deklaracje.</li> </ul>	<p>W przypadku, gdy wiąże się to z przetwarzaniem <b>Specjalnych Kategorii Danych Osobowych</b>, np. informacji z rejestru karnego i/lub informacji z rejestru kierowców, podstawą prawną, na której się opieramy, jest to, że przetwarzanie leży w istotnym interesie publicznym (zapobieganie i wykrywanie przestępstw), w celu dochodzenia roszczeń prawnych lub na mocy prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.</p>
<p>W przypadku <b>wsparcia biznesowego</b> obejmuje to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• angażowanie organizacji świadczących usługi profesjonalne (doradztwo, bankowość, prawo, ubezpieczenia, podróże służbowe i usługi księgowo);</li> <li>• szkolenia i opracowywanie systemów (w tym wykorzystujących sztuczną inteligencję) w celu poprawy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o rekrutacji</li> <li>• Informacje biograficzne</li> <li>• Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>• Informacje o wydajności</li> <li>• Komunikacja, IT i informacje internetowe</li> <li>• Lista płac i informacje o wynagrodzeniach</li> <li>• Informacje o korzyściach</li> <li>• Informacje identyfikacyjne</li> <li>• Specjalne kategorie danych osobowych</li> </ul>	<p><b>Uzasadniony interes</b> (prowadzenie i zarządzanie naszymi operacjami biznesowymi).</p> <p>W przypadku, gdy wiąże się to z przetwarzaniem <b>Specjalnych Kategorii Danych Osobowych</b>, np. informacji z rejestrów karnych i/lub rejestrów pojazdów, podstawą prawną, na której się opieramy, jest to, że przetwarzanie leży w istotnym interesie publicznym (wymogi regulacyjne, ubezpieczenie, ochrona i równość szans lub traktowanie), w przypadku roszczeń prawnych lub zgody</p>

<p>zarządzania zasobami ludzkimi i bezpieczeństwem;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ankiety dotyczące pracowników;</li> <li>Korzystanie z analitycznych plików cookie w rozwiązaniach SaaS.</li> </ul>		<p>Pracownika (w przypadku ankiet pracowniczych).</p>
<p>Dla celów <b>restrukturyzacji działalności</b> obejmuje to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>w kontekście sprzedaży, transferów, fuzji i przejęć;</li> <li>odpowiednie negocjacje dotyczące sprzedaży, transferów, fuzji i przejęć.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informacje o rekrutacji</li> <li>Informacje biograficzne</li> <li>Ogólne informacje o zatrudnieniu lub zaangażowaniu</li> <li>Informacje o wydajności</li> <li>Komunikacja, IT i informacje internetowe</li> <li>Lista płac i informacje o wynagrodzeniach</li> <li>Informacje o korzyściach</li> <li>Informacje identyfikacyjne</li> <li>Specjalne kategorie danych osobowych</li> </ul>	<p><b>Uzasadniony interes</b> (restrukturyzacja naszej działalności).</p> <p>W przypadku, gdy wiąże się to z przetwarzaniem <b>Specjalnych Kategorii Danych Osobowych</b>, np. informacji z rejestrów karnych i/lub rejestrów pojazdów, podstawą prawną, na której się opieramy, jest to, że przetwarzanie leży w istotnym interesie publicznym (wymogi regulacyjne, ubezpieczenie i ochrona) lub w celu dochodzenia roszczeń prawnych.</p>

#### 4. Odbiorcy (lub kategorie odbiorców) danych osobowych

##### *Współdzielenie wewnątrzgrupowe*

Możemy udostępniać dane osobowe Pracownika innym podmiotom w ramach Grupy bp w ramach naszej działalności biznesowej, w tym naszej spółce dominującej bp PLC z siedzibą w Wielkiej Brytanii. Dane osobowe Pracownika będą ujawniane wyłącznie upoważnionym osobom, jeśli i w zakresie niezbędnym do realizacji określonego, uzasadnionego celu.

##### *Zewnętrzni dostawcy usług*

Możemy udostępniać dane osobowe Pracownika zewnętrznym usługodawcom, agentom i wykonawcom w celu świadczenia usług na naszą rzecz (na przykład w zakresie listy płac, administracji emerytalnej, usług wsparcia IT itp.) Każdy wyznaczony przez nas dostawca zewnętrzny musi chronić dane osobowe Pracownika zgodnie z wymaganymi umową środkami bezpieczeństwa.

#### *Ujawnienia prawne i regulacyjne*

Możemy ujawnić dane osobowe Pracownika zgodnie z wymogami prawa lub gdy uważamy, że ujawnienie jest konieczne w celu ochrony naszych praw i/lub zastosowania się do postępowania sądowego, nakazu sądowego, wniosku organu regulacyjnego lub innego procesu prawnego prowadzonego wobec bp. Możemy również udostępniać dane osobowe Pracownika w związku z postępowaniem sądowym, a organy te mogą znajdować się poza jurysdykcją Pracownika. W takich przypadkach organ prawny i/lub regulacyjny będzie uważany za administratora danych (nie działającego zgodnie z naszymi instrukcjami) i będzie przede wszystkim odpowiedzialny za decydowanie o tym, w jaki sposób dane osobowe Pracownika są przechowywane i wykorzystywane po ich udostępnieniu przez nas. W celu ochrony prywatności Pracownika ujawniamy jedynie minimalną ilość informacji niezbędnych do realizacji wymaganego celu.

#### *Odbiorcy restrukturyzacji*

Możemy udostępniać dane osobowe Pracownika stronom trzecim (i ich doradcom), którym możemy zdecydować się na sprzedaż, przeniesienie lub połączenie części naszej działalności lub naszych aktywów.

## **5. Międzynarodowe przekazywanie danych osobowych**

Jako firma międzynarodowa możemy przechowywać lub przekazywać dane osobowe Pracownika innym podmiotom bp na całym świecie. W takim przypadku upewnimy się, że jurysdykcja importująca zapewnia odpowiedni poziom ochrony danych lub prześlemy dane osobowe zgodnie z kompleksowymi, elastycznymi i globalnymi ramami zgodności, które wdrażają odpowiednie środki i zabezpieczenia w celu zapewnienia ochrony danych osobowych Pracownika zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych.

Podobnie, gdy przekazujemy dane osobowe stronie trzeciej znajdującej się w innej jurysdykcji, zapewniamy, że stosowane są odpowiednie środki w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony danych osobowych Pracownika, na przykład poprzez włączenie odpowiednich klauzul do naszych umów ze stronami trzecimi.

Więcej informacji na temat odpowiednich środków, które wdrożyliśmy, można znaleźć w Polityce prywatności danych oraz w przewodniku FAQ dotyczącym oceny wpływu transferu, które są dostępne na stronie intranetowej bp Data Privacy lub skontaktować się z menedżerem ds. prywatności danych w celu uzyskania dalszych szczegółów.

## **6. Prawa Pracownika w zakresie ochrony danych**

W pewnych okolicznościach (i z zastrzeżeniem wyłączeń i obowiązującego prawa) Pracownikowi przysługują prawa wynikające z przepisów o ochronie danych w odniesieniu do jego danych osobowych.

Jeśli chcesz skorzystać z któregoś z praw określonych poniżej, skontaktuj się z nami.  
Pracownik ma prawo do:

- **Żądanie dostępu do swoich danych osobowych.** W stosownych przypadkach Pracownik ma prawo do otrzymania kopii przechowywanych przez nas jego danych osobowych.
- **Żądanie poprawienia przechowywanych przez nas danych osobowych Pracownika.** Pracownik może poprosić o poprawienie wszelkich niekompletnych lub niedokładnych informacji, które posiadamy na jego temat, choć może być konieczne zweryfikowanie dokładności nowych informacji, które nam przekazuje. Ważne jest, aby przechowywane przez nas dane osobowe Pracownika były dokładne i aktualne. W przypadku jakichkolwiek zmian danych osobowych Pracownika prosimy o kontakt w celu ich aktualizacji.
- **Żądanie usunięcia danych osobowych.** Pracownik może zażądać od nas usunięcia danych osobowych, jeśli nie ma nadrzędnego powodu, dla którego mielibyśmy kontynuować ich przetwarzanie. Pracownik ma również prawo zażądać od nas usunięcia swoich danych osobowych, jeśli skutecznie skorzystał z prawa do sprzeciwu wobec przetwarzania (patrz poniżej), jeśli mogliśmy przetwarzać jego dane niezgodnie z prawem lub jeśli jesteśmy zobowiązani do usunięcia jego danych osobowych w celu zachowania zgodności z obowiązującym prawem.
- **Sprzeciw wobec przetwarzania danych osobowych.** W przypadku, gdy opieramy się na uzasadnionych interesach, Pracownik ma prawo sprzeciwić się przetwarzaniu jego danych osobowych, jeśli uważa, że przetwarzanie ma wpływ na jego podstawowe prawa i wolności. Pracownik ma również prawo sprzeciwić się przetwarzaniu jego danych osobowych do celów marketingu bezpośredniego. W niektórych przypadkach możemy wykazać, że mamy uzasadnione podstawy do dalszego przetwarzania danych osobowych Pracownika, a jeśli tak będzie, poinformujemy o tym Pracownika.
- **Żądanie ograniczenia przetwarzania danych osobowych.** Umożliwia to Pracownikowi zwrócić się do nas o zawieszenie przetwarzania jego danych osobowych. Niektóre przykłady mogą obejmować, jeśli Pracownik chce, abyśmy ustalili dokładność informacji, gdy wykorzystanie przez nas informacji jest niezgodne z prawem, ale Pracownik nie chce, abyśmy je usunęli, gdy Pracownik potrzebuje, abyśmy przechowywali informacje, nawet jeśli już ich nie potrzebujemy, ponieważ są one potrzebne do ustalenia, wykonania lub obrony roszczeń prawnych lub gdy Pracownik sprzeciwił się wykorzystywaniu przez nas jego danych osobowych, ale musimy sprawdzić, czy mamy nadrzędne uzasadnione podstawy do ich dalszego przetwarzania.
- **Zażądać przekazania określonych danych osobowych Pracownikowi lub stronie trzeciej.** Przekażemy Pracownikowi lub wybranej przez niego stronie trzeciej jego dane osobowe w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego. Należy pamiętać, że prawo to ma zastosowanie wyłącznie do informacji przekazanych nam przez Pracownika, które przetwarzamy na podstawie zgody lub gdy jest to konieczne do wykonania umowy z Pracownikiem.

- **Wycofania zgody w przypadku, gdy polegamy na zgodzie na przetwarzanie danych osobowych Pracownika.** Wycofanie zgody nie będzie miało wpływu na zgodność z prawem przetwarzania dokonanego przed wycofaniem zgody. Jeśli Pracownik wycofa swoją zgodę, możemy nie być w stanie dostarczyć mu określonych produktów lub usług. W takim przypadku poinformujemy Pracownika w momencie wycofania przez niego zgody.
- **Złożenie skargi do organu nadzorczego ds. ochrony danych.** Pracownik ma prawo w dowolnym momencie złożyć skargę do lokalnego organu nadzorczego ds. ochrony danych (organu regulacyjnego). Niektóre organy regulacyjne zachęcają jednak do skontaktowania się w pierwszej kolejności z administratorem danych. Dlatego prosimy o kontakt z nami zawsze przed lokalnym organem regulacyjnym ds. ochrony danych, abyśmy mogli jak najlepiej zająć się Twoją prośbą.

## 7. Okres przechowywania lub alternatywnie kryteria stosowane do określenia tego okresu

Okres przechowywania danych osobowych Pracownika będzie różny i będzie zależał od celu, w jakim są one wykorzystywane. Będziemy musieli przechowywać informacje tak długo, jak jest to konieczne dla każdego celu, zgodnie z naszymi potrzebami biznesowymi i polityką zarządzania dokumentacją firmy. Ponadto mogą istnieć przepisy prawa lub regulacje, które określają minimalny okres, przez jaki musimy przechowywać dane osobowe Pracownika. Będziemy przechowywać dane Pracownika wyłącznie przez określony okres przechowywania, a następnie zanonimizujemy je lub usuniemy.

W celu uzyskania dalszych informacji na temat okresu przechowywania danych osobowych przechowywanych w określonym celu prosimy o kontakt pod adresem [privacy3@bp.com](mailto:privacy3@bp.com).

## 8. Skontaktuj się z nami

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszego Oświadczenia o ochronie prywatności lub naszych praktyk w zakresie ochrony prywatności, prosimy o kontakt pod adresem e-mail [privacy3@bp.com](mailto:privacy3@bp.com).

Zmiany w niniejszym oświadczeniu o ochronie prywatności

Niniejsze oświadczenie o ochronie prywatności zostało ostatnio zmienione w styczniu 2025 r.