



## INFORMACJA O POLITYCE PRYWATNOŚCI PRACOWNIKÓW

### 1. WPROWADZENIE

1.1 Sony Music Entertainment Poland Sp. z o. o. i spółki powiązane („Spółka”, „my”, „nas” i „nasze”) przechowują i przetwarzają dane dotyczące obecnych i byłych pracowników, personelu, wykonawców będących osobami fizycznymi, pracowników tymczasowych, pracowników sezonowych, kandydatów, kandydatów na rozmowy kwalifikacyjne, praktykantów, pracowników agencyjnych, doradców i członków kierownictwa oraz osób trzecich, których informacje przekazują nam Państwo w związku z zatrudnieniem lub innym stosunkiem pracy (np. informacje dotyczące najbliższej rodziny, osób do kontaktów w nagłych wypadkach i / lub osób pozostających na utrzymaniu) („Personel” lub „Państwo” lub „Państwa”).

1.2 Sony Music Entertainment Poland Sp. z o. o. lub odpowiednia spółka powiązana z Sony Music Entertainment Poland Sp. z o. o. wskazana w Państwa umowie o pracę lub umowie o świadczenie usług będą głównym administratorem Państwa danych osobowych. Ponadto, w przypadku przetwarzania danych osobowych przez inne podmioty powiązane z Sony Music Entertainment Poland Sp. z o.o. dla ich własnych, niezależnych celów, te podmioty powiązane będą również administratorami Państwa danych osobowych. Do spółek tych należą: Sony Music Entertainment, Sony Corporation of America, Sony Corporation, Sony Music Entertainment UK Limited, Simco Limited, Black Butter Limited, Insanity Records Limited, Ministry Of Sound Recordings Limited, Media Village PR Limited t/a Relentless. Niniejsza Informacja o polityce prywatności pracowników dotyczy każdej z tych spółek powiązanych i jest zapewniana w imieniu każdej z nich. Osoba kontaktowa: Michael Smith, EVP Legal & Business Affairs pod adresem email: [michael.smith@sonymusic.com](mailto:michael.smith@sonymusic.com), 020 7361 8000, 9 Derry Street, London, W8 5HY.

1.3 Bardzo poważnie traktujemy sprawę ochrony Państwa danych i nasze zobowiązania prawne. Państwa dane osobowe będą traktowane w bezpieczny i poufny sposób i tylko w sposób określony poniżej lub w inny sposób, o którym powiadomimy Państwa na piśmie.

1.4 Niniejsza Informacja o polityce prywatności pracowników opisuje kategorie danych osobowych, które zbieramy, sposób przetwarzania danych osobowych, cele, w jakich przetwarzamy Państwa dane oraz sposób ochrony prywatności Państwa danych w trakcie obowiązywania stosunku prawnego z Państwem. Ma ona zagwarantować wywiązanie się przez nas z naszych zobowiązań dotyczących przekazywania informacji na temat przetwarzania danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie prywatności. Nie stanowi ona części umowy o pracę. Określenie „zatrudnienie” stosowane w niniejszej Informacji o polityce prywatności pracowników obejmuje również inne stosunki pracy.

1.5 W razie pytań dotyczących niniejszej Informacji o polityce prywatności pracowników lub chęci uzyskania dostępu do informacji w nich zawartych w innym formacie, prosimy o kontakt z Panem: Michael Smith, EVP Legal & Business Affairs pod adresem email: [michael.smith@sonymusic.com](mailto:michael.smith@sonymusic.com), 020 7361 8000, 9 Derry Street, London, W8 5HY.

1.6 W razie pytań dotyczących przetwarzania Państwa danych osobowych lub w przypadku uznania, że Państwa prawa do prywatności zostały naruszone bądź też w przypadku powzięcia wiadomości o

nieuprawnionym użyciu lub ujawnieniu danych, prosimy o kontakt z panem: Michael Smith, EVP Legal & Business Affairs pod adresem email: michael.smith@sonymusic.com, 020 7361 8000, 9 Derry Street, London, W8 5HY.

## **2. JAKIE DANE OSOBOWE PRZETWARZAMY?**

2.1 Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje opisujące lub odnoszące się do zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby. Osobą możliwą do zidentyfikowania jest osoba, którą można zidentyfikować, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności dzięki takim danym identyfikacyjnym, jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane dotyczące lokalizacji, identyfikator internetowy bądź jeden lub więcej czynników charakterystycznych dla tożsamości fizycznej, fizjologicznej, genetycznej, psychicznej, ekonomicznej, kulturowej lub społecznej danej osoby.

2.2 Zbieramy różne rodzaje danych osobowych na Państwa temat w celach opisanych w niniejszej Polityce ochrony prywatności, w tym:

2.2.1 **Dane personalne:** imię i nazwisko, płeć, narodowość, stan cywilny/rodzinny, data urodzenia, wiek, osobiste dane kontaktowe (np. adres, numer telefonu lub telefonu komórkowego, adres e-mail), krajowy numer identyfikacyjny, dane dotyczące imigracji i numer zezwolenia na pracę, prawo jazdy, znajomość języków obcych; informacje o członkach najbliższej rodziny/osobach pozostających na utrzymaniu/osobach, z którymi należy się skontaktować w nagłych wypadkach, informacje dotyczące niepełnosprawności i wszelkie uzasadnione udogodnienia wymagane w związku z nią;

2.2.2 **Dane dotyczące rekrutacji i selekcji:** umiejętności i doświadczenie, kwalifikacje, referencje, życiorysy i podania, dane z rozmów kwalifikacyjnych i ocen, kontrola i weryfikacja w zakresie stosownym do Państwa stanowiska (np. wyniki weryfikacji referencji, kontrola nałożonych kar finansowych i sprawdzenie odpowiedniego zakresu danych w rejestrze karnym, o ile pozwala na to obowiązujące prawo), weryfikacja uprawnień do podjęcia pracy, informacje dotyczące rozpatrzenia złożonego przez Państwo podania, szczegóły każdej złożonej oferty;

2.2.3 **Dane dotyczące Państwa zatrudnienia:** umowa o pracę lub umowa zlecenia, dane kontaktowe do pracy (np. adres firmy, numer telefonu, adres e-mail), numer pracownika lub numer na liście płac lub dokument tożsamości, zdjęcie, miejsce pracy, język, identyfikatory systemu, życiorys zawodowy, przypisana jednostka organizacyjna lub grupa, podległość służbowa, status pracownika, data rozpoczęcia i zakończenia umowy, ciągłość świadczenia usług, warunki zatrudnienia, centrum kosztów, stanowisko i opis stanowiska, godziny i schemat pracy, przyczyna wypowiedzenia, ostatni dzień pracy, rozmowa w sprawie rozwiązania stosunku pracy, referencje dla potencjalnych pracodawców, status (aktywny / nieaktywny / zakończony), historia i przyczyny zmian;

2.2.4 **Informacje dotyczące przepisów:** zapisy dotyczące rejestracji we właściwym organie regulacyjnym, Państwa status regulowany oraz wszelkie wymagane przepisami zaświadczenia i referencje;

2.2.5 **Dane dotyczące wynagrodzeń, emerytur i świadczeń:** informacje o wynagrodzeniach (w tym wynagrodzenie / stawka wynagrodzenia / honoraria, dodatki, wynagrodzenia za nadgodziny, premie i prowizje, analiza porównawcza i analiza stawek rynkowych), płatny urlop / wynagrodzenie z tytułu nieobecności (np. dodatek urlopowy, zasiłek chorobowy, wynagrodzenie za urlop rodzinny), dane dotyczące rachunku bankowego, szczebel w hierarchii, numer ubezpieczenia społecznego, informacje podatkowe, informacje o odbiorcy świadczenia będącym osobą trzecią (np. informacje o uposażonych i informacje o osobach pozostających na utrzymaniu), szczegółowe informacje o wszelkich otrzymywanych lub przysługujących świadczeniach, data rozpoczęcia wypłaty świadczeń, system

emerytalny i szczegóły dotyczące składek, roszczenia związane z pokryciem kosztów i wypłaty z tego tytułu, pożyczki, potrącenia, świadczenia z tytułu odliczeń od pensji „salary sacrifice scheme”, bony na opiekę nad dzieckiem, programy akcji pracowniczych;

**2.2.6 Dane dotyczące czasu, frekwencji i urlopu:** dane dotyczące czasu i obecności, dane dotyczące nieobecności (w tym daty i kategorie wniosków o udzielenie dnia wolnego i urlopu oraz zatwierdzenia tych wniosków), daty urlopu, wnioski i zatwierdzenia oraz informacje związane z urlopem rodzinnym lub innym urlopem okolicznościowym lub ustawowym, informacje dotyczące elastycznych warunków i procedur pracy;

**2.2.7 Dane dotyczące zarządzania absencjami:** historia nieobecności, informacje o zdolności do pracy, szczegóły dotyczące niezdolności do pracy, szczegóły dotyczące wpływu pracy i odpowiednie przystosowania, szczegóły dotyczące leczenia i rokowań, komunikacja z kierownikami i działem kadr, rozmowy o powrocie do pracy, dokumentacja ze spotkań, raporty medyczne, raporty dotyczące BHP w miejscu pracy;

**2.2.8 Rejestry dotyczące restrukturyzacji i zwolnień grupowych:** plany zmian, schematy organizacyjne, protokoły z konsultacji, dane dotyczące selekcji i przeniesienia;

**2.2.9 Dane dotyczące zarządzania wydajnością i talentami:** informacje zwrotne od kolegów i kierowników; informacje dotyczące ocen i przeglądu wyników, wyników i celów; oceny programów i zapisy dotyczące talentów; plany sukcesji; formalne i nieformalne zapisy dotyczące zarządzania wydajnością;

**2.2.10 Dane dotyczące szkoleń i rozwoju:** dane dotyczące potrzeb szkoleniowych i rozwojowych lub odbytych szkoleń lub uzyskanych ocen;

**2.2.11 Dane dotyczące postępowań dyscyplinarnych, zażaleń i dochodzeń:** zarzuty, skargi, dokumentacja i wyniki dochodzeń i postępowań;

**2.2.12 Dane dotyczące BHP:** audyty bezpieczeństwa i higieny pracy, wnioski i wyniki badań przesiewowych bezpieczeństwa i higieny pracy, oceny ryzyka, raporty dotyczące incydentów i wypadków;

**2.2.13 Dane dotyczące monitoringu (w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy):** materiał filmowy z kamer telewizji przemysłowej, informacje dotyczące loginów i dostępu do systemu i budynków, zapisy dotyczące pobranych i drukowanych informacji, dokumentacja z rozmów lub spotkań, dane przechwytywane przez programy bezpieczeństwa IT i dane dotyczące filtrów;

**2.2.14 Roszczenia pracownicze, skargi i informacje dotyczące ujawnionych informacji:** przedmiot skargi lub sporu dotyczącego zatrudnienia lub umowy, postępowanie pojednawcze, komunikacja, negocjacje ugodowe, protokoły postępowania dotyczącego zaspokojenia roszczenia, zaangażowanie pracowników w zgłaszanie incydentów i ujawnianie informacji;

**2.2.15 Dane dotyczące równości i różnorodności:** jeśli dopuszcza tego prawo i pod warunkiem, że dane takie są podawane dobrowolnie, dane dotyczące płci, wieku, rasy, wyznania i seksualności;

**2.2.16 Dane dotyczące roszczeń:** dokumentacja dotycząca skarg, roszczeń i sporów zgłoszonych przez Państwa lub Państwa dotyczących;

**2.2.17** Wszelkie inne dane osobowe, które zdecydują się nam Państwo ujawnić w trakcie trwania stosunku pracy, zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej (na przykład w e-mailach roboczych);

2.3 Oprócz danych osobowych odnoszących się do Państwa, przekazują Państwo Spółce również dane osobowe osób trzecich, w szczególności osób pozostających na utrzymaniu i innych członków rodziny, w celu administrowania świadczeniami i kontaktu w nagłych wypadkach lub w przypadku urlopów rodzinnych. Przed przekazaniem Spółce danych osobowych osób trzecich, należy poinformować te osoby trzecie o wszelkich danych, które zamierzają Państwo przekazać Spółce oraz o przetwarzaniu danych przez Spółkę, zgodnie z niniejszą Informacją o polityce prywatności pracowników.

2.4. Jeżeli jest to konieczne i o ile pozwalają na to obowiązujące przepisy prawa lokalnego, mogą być gromadzone inne dodatkowe informacje. W takim przypadku udzielimy Państwu informacji o korzystaniu z takich informacji.

### **3. SZCZEGÓLNE KATEGORIE DANYCH**

3.1 W zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo, Spółka gromadzi i przetwarza ograniczoną ilość danych osobowych w ramach powyższych danych wymienionych w punkcie 2.1, należących do kategorii szczególnych, zwanych czasami „szczególnie chronionymi danymi osobowymi”. Termin ten oznacza informacje dotyczące:

3.1.1 pochodzenia rasowego lub etnicznego;

3.1.2 poglądów politycznych;

3.1.3 przekonań religijnych lub filozoficznych;

3.1.4 zdrowia fizycznego lub psychicznego (w tym szczegóły dotyczące odpowiednich dostosowań);

3.1.5 członkostwa w związkach zawodowych;

3.1.6 życia seksualnego lub orientacji seksualnej;

3.1.7 danych biometrycznych i genetycznych (choć nie gromadzimy ani nie spodziewamy się być w posiadaniu tego rodzaju danych); i

3.1.8 wyciągów z rejestru karnego i informacji dotyczących przestępstw lub postępowań karnych.

### **4. W JAKI SPOSÓB SPÓŁKA ZBIERA DANE?**

4.1 Spółka zbiera i rejestruje Państwa dane osobowe przede wszystkim od Państwa. Takie informacje przekazują Państwo bezpośrednio swoim przełożonym lub lokalnemu Działowi Kadr lub wprowadzają je Państwo do naszych systemów (na przykład poprzez samoobsługowy dostęp do elastycznego systemu świadczeń, udział w procesach kadrowych, wysyłane przez Państwa e-maile i wiadomości błyskawiczne bądź poprzez informacje przekazywane ustnie, które są rejestrowane elektronicznie lub wprowadzane ręcznie). Ponadto, informacje o Państwie pochodzą od Państwa przełożonych, Działu Kadr lub niekiedy od Państwa kolegów.

4.2 Otrzymujemy również informacje od osób trzecich: takie jak referencje od poprzednich pracodawców, raporty medyczne od zewnętrznych specjalistów, informacje od organów skarbowych, świadczeniodawców, w przypadku, gdy zatrudniamy osobę trzecią do przeprowadzenia sprawdzenia informacji na temat przeszłości (o ile pozwala na to obowiązująca prawo) lub sporadycznie od artystów lub menedżerów artystów.

4.3 W niektórych okolicznościach dane są zbierane pośrednio z urzędzeń monitorujących lub w inny sposób (na przykład z systemów kontroli dostępu i monitorowania budynków i lokalizacji, nagrań

telewizji przemysłowej, rejestrów rozmów i nagrań telefonicznych, rejestrów wiadomości błyskawicznych oraz rejestrów poczty elektronicznej i dostępu do Internetu), o ile i w zakresie w jakim pozwala na to obowiązujące prawo. W takich okolicznościach dane mogą być gromadzone przez Spółkę lub przez zewnętrznego dostawcę odpowiedniej usługi. Tego rodzaju dane nie są zwykle dostępne w sposób rutynowy, jednakże dostęp do nich jest możliwy. Aby uzyskać więcej informacji na temat dopuszczalnego użytkowania naszych systemów i monitorowania, należy zapoznać się z następującymi zasadami umieszczonych w The Buzz:

- Bezpieczeństwo systemów informacyjnych
- Wskazówki dotyczące kontroli dostępu IS&T Sony Music

4.4 Niektóre dane mogą być uzyskiwane z publicznie dostępnych źródeł.

4.5 W przypadku, gdy szczegółowe informacje są wymagane przez umowę lub ustawę, zostanie to wskazane w momencie pozyskiwania danych. Poinformujemy również, jeżeli niedostarczenie wymaganych informacji pociąga za sobą jakieś konsekwencje. Niedostarczenie niektórych informacji spowoduje, że nie będziemy w stanie realizować określonych procesów kadrowych. Na przykład, jeśli nie przekażą nam Państwo swoich danych bankowych, nie będziemy mogli wypłacić Państwu wynagrodzenia. W niektórych przypadkach może to oznaczać, że nie będziemy w stanie kontynuować stosunku pracy lub umowy zlecenia, ponieważ Spółka nie będzie dysponować danymi osobowymi, które uważamy za niezbędne do skutecznego administrowania i zarządzania naszymi relacjami z Państwem.

## **5. JAKIE SĄ CELE PRZETWARZANIA DANYCH I JAKA JEST PODSTAWA PRAWNA ICH PRZETWARZANIA PRZEZ NAS?**

5.1 Państwa dane osobowe są zbierane i przetwarzane w różnych celach związanych z działalnością, zgodnie z obowiązującymi przepisami i umowami zbiorowymi. W niniejszej Informacji o polityce prywatności pracowników określamy cele, w których wykorzystujemy dane osobowe. Dane są niekiedy wykorzystywane do celów, które nie są dla Państwa oczywiste, gdy okoliczności uzasadniają takie wykorzystanie (np. w dochodzeniu lub postępowaniu dyscyplinarnym). Jeżeli uznamy to za konieczne, przedstawimy dodatkowe informacje w odpowiedniej polityce kadrowej, aby upewnić się, że rozumiemy Państwo, w jaki sposób będą wykorzystywane Państwa dane osobowe.

### **5.2 Podstawa prawna przetwarzania danych osobowych**

5.2.1 Ilekcć Spółka przetwarza dane osobowe, robi to zgodnie z podstawą prawną lub w sposób uzasadniony dla takiego przetwarzania. Przetwarzanie szczególnych kategorii danych jest zawsze uzasadnione dodatkowym warunkiem określonym przez prawo. W większości przypadków przetwarzanie danych osobowych będzie uzasadnione na podstawie jednej z następujących zasad:

5.2.1.1 przetwarzanie jest konieczne dla zapewnienia zgodności z obowiązkiem prawnym, któremu podlega Spółka; lub

5.2.1.2 przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której są Państwo stroną lub w celu podjęcia działań, na Państwa wniosek, przed zawarciem takiej umowy; lub

5.2.1.3 przetwarzanie jest niezbędne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki, chyba że Państwa interesy lub podstawowe prawa i wolności, które wymagają ochrony danych osobowych, są nadrzędne w stosunku do tych interesów.

5.2.2 Niekiedy przetwarzamy dane osobowe użytkownika w celu realizacji uzasadnionych interesów stron trzecich, chyba że Państwa interesy lub podstawowe prawa i wolności, które wymagają ochrony danych osobowych (na przykład w celu spełnienia wymogów bezpieczeństwa naszych klientów) są nadrzędne w stosunku do tych interesów.

5.2.3 W wyjątkowych okolicznościach możemy przetwarzać dane na podstawie Państwa zgody (na przykład, jeśli zwrócą się Państwo do nas o przedstawienie informacji o wynagrodzeniach bankowi w celu złożenia przez Państwa wniosku o kredyt hipoteczny). W przypadku przetwarzania informacji w oparciu o wyrażoną przez Państwa zgodę zawsze o tym informujemy.

5.2.4 Poniżej przedstawiamy cele, w których wykorzystujemy dane osobowe użytkownika i odpowiednią podstawę prawną w każdym przypadku.

### 5.3 Cele, w których wykorzystujemy dane osobowe i odpowiednia podstawa prawna.

Zidentyfikowaliśmy szereg celów gromadzenia i przetwarzania Państwa danych osobowych. Zostały one przedstawione poniżej wraz z podaniem odpowiedniej podstawy prawnej.

| Nr | Cel przetwarzania danych                                                                                                                                                                                                | Podstawa prawna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | <b>Rekrutacja i selekcja</b><br>Analiza Państwa odpowiedniości do pracy dla naszej Spółki, na stanowisko, o które się Państwo ubiegają, porównywanie Państwa z innymi kandydatami i podejmowanie decyzji rekrutacyjnych | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym wymogu dokonywania odpowiednich dostosowań w przypadku, gdy zdecydują się Państwo ujawnić, że są osobą niepełnosprawną.</p> <p>Część tego przetwarzania jest niezbędna do podjęcia kroków, na Państwa prośbę, w celu zawarcia z Państwem umowy.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w dokonaniu pełnej oceny kandydatów, dla upewnienia się, że wybrani są wyłącznie właściwi i odpowiedni kandydaci, porównania kandydatów i podjęcia sprawiedliwej decyzji w sprawie wyboru najbardziej odpowiedniego kandydata na dane stanowisko.</p> <p>Celem Spółki jest pozyskanie najlepszej osoby na każdy wakat poprzez stosowanie uczciwej, systematycznej i skutecznej procedury rekrutacji i selekcji. Przyczyni się to do realizacji przez Spółkę jej celów działalności, zachowania dobrej reputacji i pozyskania pracowników o najwyższych kwalifikacjach</p> |
| b) | <b>Weryfikacja i kontrola przed zatrudnieniem</b><br><br>Odpowiednia weryfikacja przed podjęciem zatrudnienia, w tym, w stosownych przypadkach i we                                                                     | Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym ustalenia prawa do pracy w kraju, w którym są Państwo zatrudnieni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>właściwy sposób, sprawdzenie tożsamości, weryfikacja prawa do podjęcia pracy, sprawdzenie referencji, kontrola sytuacji kredytowej, kontrola nałożonych kar finansowych, sprawdzenie wyciągów z rejestru karnego (o ile i w zakresie w jakim pozwala na to obowiązujące prawo), historia zatrudnienia, status prawny i odpowiednie kwalifikacje zawodowe i wykształcenie.</p> | <p>Kontrole, które nie są prawnie wymagane, są niezbędne do celów zgodnych ze słusznym interesem Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zapewnieniu, że kandydaci do podjęcia zatrudnienia posiadają umiejętności, doświadczenie i kwalifikacje wymagane na danym stanowisku i nie stanowią niedopuszczalnego ryzyka dla Spółki ani podmiotów, z którymi Spółka współpracuje i uważa, że prowadzona weryfikacja jest niezbędna do ochrony Spółki przed oszustwem, nieuczciwością czy też niekompetencją.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| c) | <p><b>Oferty zatrudnienia i podjęcie pracy</b></p> <p>Składanie ofert pracy, przedstawianie umów o pracę, przygotowanie do rozpoczęcia pracy w przypadku przyjęcia oferty od nas.</p>                                                                                                                                                                                            | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym spełnienia wymogu wydania szczegółowych pisemnych wytycznych lub warunków zatrudnienia oraz wymogu powstrzymania się od bezprawnej dyskryminacji w przypadku dowolnej złożonej Państwu oferty.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest niezbędne, aby podjąć działania w celu zawarcia umowy pomiędzy Państwem a Spółką i wykonania tej umowy, gdyż będziemy potrzebować informacji, w celu złożenia odpowiedniej oferty i administrowania Państwa umową o pracę, w przypadku podjęcia przez Państwa zatrudnienia w naszej Spółce.</p> <p>Pozostałe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zapewnieniu skutecznego zatrudnienia pracowników zgodnie z odpowiednimi warunkami zatrudnienia, zapewnieniu płynnego podjęcia zatrudnienia przez wybranych kandydatów oraz zapewnieniu, oraz zagwarantowania, że informacje dostarczane w procesie rekrutacji, które są istotne z punktu widzenia zatrudnienia, będą przechowywane.</p> <p>Przyczyni się to do dalszej realizacji przez Spółkę jej celów działalności, utrzymania dobrej reputacji i pozyskania pracowników o najwyższych kwalifikacjach.</p> |
| d) | <p><b>Możliwości zatrudnienia w przyszłości</b></p> <p>W celu kontaktu z Państwem, jeżeli nie przejdą Państwo pomyślnie pierwszego procesu rekrutacji, w przypadku, gdy w ciągu sześciu miesięcy od</p>                                                                                                                                                                          | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionego interesu Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w utrzymaniu odpowiedniej puli osób, które wykazały zainteresowanie pracą w Spółce i są potencjalnie odpowiednimi kandydatami do zatrudnienia. Będzie to potencjalnie korzystne zarówno dla początkowo</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | zakończenia procesu rekrutacji pojawi się inny potencjalnie odpowiedni wakat na stanowisku, o które pierwotnie Państwo się ubiegali.                                                                                                                                                                           | odrzuconych kandydatów, jak i dla Spółki. Przyczyni się to do kontynuacji działalności gospodarczej firmy, utrzymania jej dobrej reputacji i pozyskania pracowników o najwyższych kwalifikacjach.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| e) | <p><b>Informacje zwrotne i skargi dotyczące rekrutacji</b></p> <p>Aby odpowiedzieć na każde zapytanie, wezwanie lub prośbę o informacje zwrotne otrzymane w związku z naszymi decyzjami rekrutacyjnymi</p>                                                                                                     | <p>Przetwarzanie to jest niezbędne z punktu widzenia słusznych interesów Spółki</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w przekazaniu informacji zwrotnych kandydatom i możliwości obrony przed zaskarżeniem lub roszczeniem w związku z jej decyzją rekrutacyjną. Pomoże to Spółce uniknąć ryzyka finansowego lub kosztów ponoszonych w związku z zaskarżeniem decyzji rekrutacyjnych oraz zachować dobrą reputację.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| f) | <p><b>Wypłata emerytury i świadczeń</b></p> <p>Dokonywanie wypłaty i administrowanie wynagrodzeniami, emeryturami, korzyściami i programami motywacyjnymi oraz zwrot kosztów i wydatków związanych z działalnością oraz dokonywanie odpowiednich odliczeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne</p> | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym do zapewnienia ustawowych płatności, wypłaty emerytur i świadczeń dla Państwa oraz wywiązania się z ustawowych wymogów podatkowych i wymogów w sprawie zabezpieczenia społecznego.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne dla wykonania umowy pomiędzy Państwem a Spółką w celu zapewnienia płatności i wypłaty emerytur i świadczeń, do których zobowiązaliśmy się w ramach umowy o pracę oraz do administrowania takimi płatnościami.</p> <p>Dalsze przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu pracownikami i prowadzeniu działalności. Obejmuje to zapewnienie, że pracownicy są odpowiednio wynagradzani i że wynagrodzenie to jest ustalane na odpowiednim poziomie i odpowiednio administrowane.</p> <p>Skuteczne wynagradzanie i zarządzanie pracownikami pozwoli pozyskać i utrzymać zaangażowanych i zmotywowanych pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Jest to ważne, aby umożliwić Spółce osiągnięcie bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p> |
| g) | <b>Przydzielanie zadań służbowych i zarządzanie pracą i czasem,</b>                                                                                                                                                                                                                                            | Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p><b>zarządzanie frekwencją i urlopami</b></p> <p>Przydzielanie obowiązków i zarządzanie obowiązkami, działalnością, której dotyczą, w tym podróżami służbowymi.</p> <p>Zarządzanie czasem i frekwencją zgodnie z umową i naszymi politykami;</p> <p>Zarządzanie i administrowanie urlopami i czasem wolnym zgodnie z zawartą z Państwem umową, wymogami ustawowymi i naszymi politykami;</p> <p>Postępowanie z incydentami w zakresie ciągłości pracy.</p> | <p>wymogu zarządzania czasem pracy zgodnie z ustawowymi ograniczeniami czasu pracy oraz zarządzania ustawowymi uprawnieniami do urlopu i czasu wolnego.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne dla wykonania umowy pomiędzy Państwem a Spółką w celu zapewnienia, że wykonują Państwo swoje obowiązki służbowe zgodnie z zawartą z Państwem umową o pracę.</p> <p>Dalsze przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu pracownikami i prowadzeniu działalności. Obejmuje to zapewnienie wystarczających zasobów, skuteczną alokację zadań służbowych i organizację pracy pracowników oraz zapewnienie, że każdy pracownik ma wyraźnie określone obowiązki oraz wykonuje swoje obowiązki zgodnie z odpowiednimi procedurami prowadzenia działalności.</p> <p>Spółka ma również uzasadniony interes w tym, aby zapobiegać lub skutecznie zarządzać incydentami i sytuacjami kryzysowymi związanymi z ciągłością działania.</p> <p>W związku z tym, skuteczne zarządzanie pracownikami ma duże znaczenie dla ciągłości działania spółki i umożliwienia jej realizacji zobowiązań wobec artystów i innych osób, z którymi współpracuje oraz wydajnego i efektywnego zarządzania zasobami. Pomoże to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p> |
| h) | <p><b>Identyfikacja i komunikowanie się z Państwem</b></p> <p>Identyfikacja i skutecznie komunikowanie się z personelem;</p> <p>Katalogi i bazy danych umiejętności Grupy;</p> <p>Może obejmować wykorzystanie zdjęć.</p>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Wykorzystywanie Państwa danych kontaktowych do komunikowania się z Państwem jest konieczne do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym zapewnienia komunikacji z Państwem w zakresie procesów regulowanych prawem pracy (np. konsultacja lub dochodzenie) lub wywiązania się z naszego obowiązku zachowania należytej staranności wobec Państwa.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne dla wykonania umowy pomiędzy Państwem a Spółką. Dla realizacji zawartej z Państwem umowy o pracę niezbędna jest komunikacja pomiędzy Państwem a Spółką.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Dalsze przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu personelem i prowadzeniu działalności. Obejmuje to efektywną komunikację i prowadzenie dialogu z pracownikami. Jest to związane z innymi celami określonymi w niniejszej Polityce ochrony prywatności pracowników.</p> <p>Spółka ma również uzasadniony interes w przyczynianiu się do właściwej ochrony swojej działalności poprzez zapewnienie możliwości identyfikacji pracowników.</p> <p>Spółka ma również uzasadniony interes w zapewnianiu skutecznej komunikacji i współpracy między pracownikami, w celu umożliwienia pracownikom sprawnego i skutecznego kontaktu z kolegami; wspierania personelu w kontaktach z klientami wewnętrznymi i zainteresowanymi stronami; oraz umożliwienia pracownikom spółki współpracy w celu wspierania działalności oraz artystów i partnerów handlowych Spółki.</p> <p>Skuteczna komunikacja z pracownikami jest ważna dla uczciwego zarządzania personelem oraz pozyskiwania i zatrzymywania zaangażowanych, zmotywowanych i wysoko wykwalifikowanych pracowników.</p> <p>Skuteczna współpraca między pracownikami jest ważna dla efektywnej organizacji i realizacji pracy oraz skutecznego wywiązania się z zobowiązań wobec artystów i innych osób, z którymi Spółka współpracuje i umożliwienia prowadzenia efektywnej działalności.</p> <p>Jest to ważne, aby umożliwić Spółce osiągnięcie jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p> |
| i) | <p><b>Procesy zarządzania</b></p> <p>Zarządzanie i prowadzenie przeglądów, zarzutów, skarg, dochodzeń i procesów związanych z zachowaniem, dyscypliną, wynikami, nieobecnością i skargami oraz podejmowanie związanych z nimi decyzji w zakresie zarządzania</p> | <p>Przetwarzanie to jest konieczne do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym wywiązania się z naszego obowiązku zachowania należytej staranności wobec Państwa, aby uniknąć bezprawnego zwalniania i przestrzegać przepisów antydyskryminacyjnych.</p> <p>Chociaż prowadzimy procedury zarządzania mające na celu identyfikację i rozwiązywanie problemów, musimy również zapewnić, że ostateczna decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy jest sprawiedliwa i zgodna z prawem, a przetwarzanie, które prowadzimy nawet na wczesnym</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|    |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                       | <p>etapie procedury zarządzania kadrami jest istotne dla zapewnienia sprawiedliwego i zgodnego z prawem procesu przez cały czas.</p> <p>Poza zapewnieniem zgodności z prawem, przetwarzanie to jest niezbędne do wykonania umowy między Państwem a Spółką, w której zobowiązaliśmy się przestrzegać pewnych procedur w ramach Państwa warunków zatrudnienia.</p> <p>Dalsze przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu pracownikami i prowadzeniu działalności. Obejmuje to wprowadzenie odpowiednich zasad i procedur dla pracowników oraz podjęcie działań w przypadku, gdy te zasady i procedury nie są przestrzegane. Obejmuje to ustalenie odpowiednich standardów uczestnictwa, zachowań i wyników, podejmowanie odpowiednich działań w przypadku niedotrzymania lub naruszenia standardów. Obejmuje również identyfikowanie problemów i kwestii związanych z pracownikami, ich rozwiązywanie i przestrzeganie zasad i procedur obowiązujących w Spółce.</p> <p>Skuteczne zarządzanie pracownikami jest ważne dla utrzymania standardów, wypełnienia zobowiązań wobec artystów i osób, z którymi Spółka współpracuje oraz dla ochrony reputacji firmy. Ważne jest również pozyskiwanie i utrzymywanie zaangażowanych i zmotywowanych pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Pomoże to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p> |
| j) | <p><b>Zarządzanie wydajnością i talentami</b></p> <p>Prowadzenie przeglądów wyników i ocen oraz programów rozwoju talentów oraz zarządzanie nimi.</p> | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w wyznaczaniu celów dla pracowników w celu zapewnienia, że ich praca jest zgodna z potrzebami i celami Spółki oraz pomiaru osiągnięć pracowników podczas realizacji tych celów.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w ocenie potrzeb rozwoju pracowników, aby zapewnić jak najwyższe standardy wydajności i wspierać rozwój kariery zawodowej i planowanie sukcesji.</p> <p>Spółka ma także uzasadniony interes w ocenie potencjału kadry pracowniczej w rozwoju kariery w firmie i rozwoju pracowników w celu realizacji ich</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|    |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                          | <p>celów zawodowych, przy jednoczesnym zapewnieniu utrzymania puli talentów z punktu widzenia planowania sukcesji.</p> <p>Spółka ma ponadto uzasadniony interes w zapewnieniu odpowiednich środków pomiaru wydajności w celu zapewnienia uczciwej, spójnej i obiektywnej nagrody za osiągnięcia oraz w celu wspierania oceny wyników dla celów innych procesów kadrowych.</p> <p>Efektywne zarządzanie pracownikami i ich rozwój są ważne dla utrzymania standardów, spełnienia zobowiązań wobec artystów i innych osób, z którymi Spółka współpracuje oraz dla ochrony reputacji firmy. Jest to również ważne dla ciągłości działania firmy i pozyskiwania oraz utrzymania zaangażowanych i zmotywowanych pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Pomoże to Spółce osiągnąć jej bezpośrednie i długoterminowe cele i wyniki.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| k) | <p><b>Planowanie szkoleń, rozwoju i sukcesji</b></p> <p>Szkolenia, rozwój, awansy, planowanie kariery i sukcesji oraz plany awaryjne</p> | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna dla wykonania umowy pomiędzy Państwem a Spółką w przypadku, gdy szkolenia mają kluczowe znaczenie dla Państwa stanowiska.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu pracownikami i prowadzeniu działalności. Obejmuje to zapewnienie, że każdy pracownik zostanie odpowiednio przeszkolony i będzie należycie wykonywał swoje zadania zgodnie z odpowiednimi procedurami.</p> <p>Obejmuje to również zapewnienie, że istnieją plany sukcesji i plany awaryjne, aby Spółka mogła nadal odnosić sukcesy i zachować wiedzę, umiejętności i relacje w przypadku odejścia pracowników z firmy z jakiegokolwiek powodu lub w przypadku zakłóceń w normalnej działalności.</p> <p>Obejmuje to również wspieranie pracowników i pomoc w rozwoju kariery zawodowej, co umożliwi Spółce utrzymanie zaangażowanych i zmotywowanych pracowników o najwyższych kwalifikacjach.</p> <p>Dlatego też skuteczne zarządzanie działalnością i pracownikami jest ważne dla zapewnienia ciągłości działania firmy i utrzymania jej standardów oraz osiągania przez Spółkę jej długoterminowych celów i wyników.</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| l) | <p><b>Relacje między pracownikami</b></p> <p>Konsultacje lub negocjacje z pracownikami lub przedstawicielami personelu</p>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym statutowego obowiązku prowadzenia konsultacji, tak jak w przypadku przeniesienia działalności gospodarczej lub działu firmy, istotnej restrukturyzacji i w innych sytuacjach określonych w obowiązujących warunkach zatrudnienia prawa.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w poznawaniu poglądów swoich pracowników i tych, którzy ich reprezentują w sprawie propozycji, które będą miały wpływ na pracowników, takich jak opracowywanie nowych zasad lub praktyk roboczych.</p> <p>Efektywne zaangażowanie pracowników umożliwia Spółce podejmowanie jak najlepszych dla niej decyzji, zatem ważne jest by pozyskać i zatrzymać pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Pomoże to Spółce osiągnąć bezpośrednie i długoterminowe cele i wyniki.</p> |
| m) | <p><b>Zaangażowanie pracowników</b></p> <p>Przeprowadzanie ankiet w celu dokonania analizy porównawczej i wskazania ulepszonych sposobów pracy i relacji z pracownikami oraz zaangażowania w pracę (często ankiety takie są anonimowe, ale mogą obejmować dane profilowane, takie jak wiek, na poparcie analizy wyników);</p> <p>Programy poprawy działalności.</p> | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w poznawaniu poglądów swoich pracowników i stwarzaniu im możliwości zgłaszania wątpliwości lub sugerowania ulepszeń.</p> <p>Efektywne zaangażowanie pracowników umożliwia Spółce podejmowanie jak najlepszych dla niej decyzji, zatem ważne jest by pozyskać i zatrzymać pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Pomoże to Spółce osiągnąć bezpośrednie i długoterminowe cele i wyniki.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| n) | <p><b>Zarządzanie nieobecnościami i niezdolnością do pracy</b></p> <p>Zarządzanie i administrowanie płatnościami i świadczeniami zdrowotnymi, ubezpieczeniami i emeryturami;</p> <p>Określanie zdolności do pracy, zarządzanie nieobecnościami i ułatwianie powrotu do pracy;</p>                                                                                   | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym w tym zapewnienia zgodności z przepisami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, naszego obowiązku dołożenia należytej staranności w relacjach z pracownikami, zapewnienia ustawowych świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, unikania nielegalnego zwolnienia i przestrzegania przepisów zakazujących dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>Odpowiednie dostosowanie obowiązków lub miejsca pracy;</p> <p>Podejmowanie decyzji w zakresie zarządzania dotyczących zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia lub przeniesienia;</p> <p>Prowadzenie powiązanych procesów zarządzania.</p>                                                                                                              | <p>Część tego przetwarzania jest konieczna dla wykonania umowy pomiędzy Państwem a Spółką, w tym do wypłaty zasiłków i świadczeń związanych z nieobecnością lub niezdolnością do pracy.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest również konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka uważa, że ma uzasadniony interes w zarządzaniu i wspieraniu pracowników, zarządzaniu ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz w prowadzeniu działalności. Obejmuje to dbanie o dobro pracowników i podejmowanie kroków w celu identyfikacji i łagodzenia ryzyka dla zdrowia pracowników, bezpieczeństwa lub ich dobra, zapewnienia zdolności do pracy oraz zarządzania nieobecnością i niezdolnością do pracy, wpływając na zdolność personelu do wykonywania związanych ze stanowiskiem obowiązków.</p> <p>Skuteczne wsparcie na rzecz pracowników i zarządzanie nimi wspiera wydajność spółki oraz pozwala pozyskać i zatrzymać pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Pomoże to Spółce osiągnąć bezpośrednie i długoterminowe cele i wyniki.</p>                                                                                                |
| o) | <p><b>Programy restrukturyzacji i wprowadzania zmian, przenoszenie działów firmy i transakcje korporacyjne</b></p> <p>Planowanie, zarządzanie i przeprowadzanie restrukturyzacji lub zwolnień lub innych programów zmian, w tym odpowiednie konsultacje, wybór, poszukiwania alternatywnego zatrudnienia i powiązane decyzje w zakresie zarządzania;</p> | <p>Przetwarzanie to jest konieczne do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym, w stosownych przypadkach, zobowiązań wynikających ze zwolnień i innych potencjalnych rozwiązań stosunku pracy z powodów biznesowych.</p> <p>Obejmuje to odpowiednie konsultacje, w stosownych przypadkach odpowiednią selekcję, rozważenie rozwiązań alternatywnych w przypadku, gdy nie można kontynuować zatrudnienia na takich samych zasadach lub na tym samym stanowisku oraz inne kroki proceduralne ustanowione przez prawo w celu uniknięcia bezprawnych zwolnień.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie danych wykraczające poza zapewnienie zgodności z prawem jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu swoją działalnością w najbardziej efektywny sposób. Spółka musi podejmować decyzje dotyczące przyszłości swojej działalności, aby kontynuować działalność gospodarczą lub rozwijać lub modernizować swoją działalność. Spółka ma również uzasadniony interes w zapewnieniu odpowiedniego zaangażowania pracowników w propozycje przekształceń lub zmian oraz uczciwego i</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>skutecznego wprowadzania w życie decyzji Spółki dotyczących pracowników.</p> <p>Zmiany i transformacje w zakresie prowadzonej działalności są ważne dla zapewnienia ciągłości działania Spółki i wspierania jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| p) | <p><b>Referencje</b></p> <p>Realizacja wniosków o wydanie referencji w przypadkach, w których Spółka jest wskazana przez osobę jako wystawca referencji</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki i pracowników. W uzasadnionym interesie nowego pracodawcy leży uzyskanie przez niego potwierdzenia podstawowych danych dotyczących zatrudnienia w celu potwierdzenia historii zatrudnienia byłego pracownika, w tym okresów zatrudnienia, stanowiska i, w razie potrzeby, powodu odejścia z pracy.</p> <p>Bardziej szczegółowe informacje będą dostępne tylko wtedy, gdy wyrażą Państwo zgodę na przekazanie takich informacji przez Spółkę. Zgoda taka byłaby całkowicie dobrowolna i prośba o wydanie zgody kierowana jest przed przekazaniem dodatkowych informacji.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| q) | <p><b>Zasady i procedury operacyjne Spółki oraz ochrona sieci</b></p> <p>Prowadzenie korespondencji elektronicznej, IT, Internet, media społecznościowe, polityka kadrowa oraz inne polityki i procedury obowiązujące w Spółce. W zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy, Spółka monitoruje swoje systemy informatyczne w celu ochrony i utrzymania integralności systemów informatycznych i infrastruktury Spółki; w celu zapewnienia zgodności z polityką informatyczną Spółki i lokalizowania informacji poprzez wyszukiwanie, gdy jest to konieczne z punktu widzenia uzasadnionego celu Spółki;</p> <p>Wprowadzenie i utrzymywanie kontroli dostępu i dzienników dostępu do portalu i systemu;</p> | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu pracownikami i prowadzeniu działalności oraz ochronie swojej działalności i wszystkich interesariuszy (w tym artystów, pracowników i akcjonariuszy) przed różnymi rodzajami ryzyka.</p> <p>Obejmuje to wprowadzenie odpowiednich zasad i procedur dla pracowników, mierzenie zgodności z przepisami, wykrywanie naruszeń i podejmowanie działań, w przypadku nieprzestrzegania przepisów.</p> <p>Obejmuje to również odpowiednią ochronę sieci informatycznych, systemów i urządzeń firmowych w celu zachowania integralności i bezpieczeństwa danych i informacji firmowych oraz ułatwienia zarządzania dokumentacją.</p> <p>Skuteczne przestrzeganie zasad i procedur oraz zarządzanie informatyczne, w tym wykrywanie przypadków naruszenia, są ważne dla utrzymania standardów biznesowych, zapewnienia ciągłości działania i ochrony reputacji firmy. Jest to ważne, aby umożliwić Spółce osiągnąć bezpośrednie i długoterminowe cele i wyniki.</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Aby uzyskać więcej informacji na temat dozwolonego użytkowania naszych systemów i monitorowania, należy zapoznać się z zasadami przedstawionym w The Buzz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bezpieczeństwo systemów informatycznych</li> <li>- Wytyczne dotyczące kontroli dostępu IS&amp;T Sony Music</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| r) | <p><b>Bezpieczeństwo, ochrona oraz zapobieganie i wykrywanie niewłaściwych lub niezgodnych z prawem działań</b></p> <p>Bezpieczeństwo i ochrona;</p> <p>Zapobieganie, wykrywanie i badanie niezgodnych z prawem, nieetycznych lub niewłaściwych zachowań;</p> <p>Współpraca z organami regulacyjnymi;</p> <p>Wprowadzanie i utrzymywanie kontroli i dzienników dostępu do portalu i systemu;</p> | <p>Część tego przetwarzania jest niezbędna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, naszych obowiązków dotyczących zapewnienia należytej staranności i przepisów prawnych, którym podlega Spółka.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zapewnieniu, że jej działalność, artyści, pracownicy i systemy są bezpieczne i że podejmowane są działania mające na celu zmniejszenie ryzyka oraz zapobieganie sprawom i wykrywanie spraw, które mogą narazić pracowników, Spółkę lub jej interesariuszy na ryzyko.</p> <p>Obejmuje to przeprowadzanie ocen ryzyka; wykrywanie i zapobieganie przestępstwom lub działaniom przestępczym lub innym nielegalnym lub nieetycznym działaniom oraz zapewnienie zgodności z innymi wymogami prawnymi lub regulacyjnymi nałożonymi na Spółkę lub powiązanymi oficjalnymi wytycznymi.</p> <p>Obejmuje to również zapewnienie pracownikom i innym osobom możliwości zgłaszania problemów związanych z zachowaniem lub zgodnością oraz właściwego rozważenia i zbadania spraw, na które zwrócono uwagę Spółki. Aby uzyskać więcej informacji, należy zapoznać się z polityką Spółki dotyczącą zgłaszania nieprawidłowości (ang. <u>Whistleblowing policy</u>).</p> <p>Obejmuje to również ułatwianie, kontrolowanie i ograniczanie dostępu do odpowiednich lokalizacji i systemów. Dla skutecznego działania, muszą one być monitorowane i aktualizowane.</p> <p>Skuteczna ochrona działalności jest ważna dla zachowania ciągłości działalności i ochrony reputacji Spółki. Pomaga to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| s) | <p><b>Ochrona informacji handlowych</b></p> <p>Ochrona prywatnych, poufnych i zastrzeżonych informacji Spółki, jej pracowników, artystów i osób trzecich;</p> <p>Wprowadzenie i utrzymanie kontroli dostępu do strony i systemu oraz dzienników wykorzystania.</p>                                                                                                                                                  | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka uważa, że ma uzasadniony interes w zapewnieniu ochrony swojej działalności, artystów, pracowników, danych i systemów.</p> <p>Obejmuje to ochronę zasobów Spółki i zapewnienie integralności systemów Spółki oraz wykrywanie i zapobieganie utracie poufnych i zastrzeżonych informacji.</p> <p>Jest również ważne, aby przestrzegać naszych zobowiązań wobec naszych artystów i innych osób, z którymi współpracujemy oraz wobec personelu w celu ochrony ich informacji i zasobów.</p> <p>Skuteczna ochrona działalności jest ważna dla zachowania ciągłości działalności i ochrony reputacji Spółki. Pomaga to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p> |
| t) | <p><b>Zgodność z prawem</b></p> <p>Przestrzeganie przepisów i regulacji obowiązujących Spółkę (np. przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich lub wychowawczych, przepisów dotyczących czasu pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad opodatkowania, wymagań dotyczących konsultacji z pracownikami, innych przepisów prawa pracy i regulacji, którym Spółka podlega w trakcie prowadzenia działalności)</p> | <p>Przetwarzanie to jest niezbędne do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym spełnienia wymogów przedstawionych przepisów.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| u) | <p><b>Zapewnienie równości szans</b></p> <p>Monitorowanie programów w celu zapewnienia równości szans i różnorodności w odniesieniu do cech osobistych podlegających ochronie na mocy obowiązujących przepisów antidyskryminacyjnych</p>                                                                                                                                                                            | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zapewnieniu równości szans czy też równego traktowania osób o różnej płci, pochodzeniu rasowym lub etnicznym, posiadających różne przekonania religijne lub filozoficzne, osób o różnych stanach zdrowia fizycznego lub psychicznego lub osób o różnej orientacji seksualnej w celu promowania lub utrzymania takiej równości.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Zapewnienie równości i różnorodności zapewnia pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o najwyższych kwalifikacjach, chroni reputację firmy, pozwala uniknąć bezprawnej dyskryminacji i pomaga Spółce w osiągnięciu długoterminowych celów i wyników.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| v) | <p><b>Transakcje handlowe lub outsourcing</b></p> <p>Planowanie, należyta staranność i realizacja transakcji handlowych lub transferu działów działalności z udziałem Spółki, które mają wpływ na Państwa relacje ze Spółką, na przykład fuzje i przejęcia lub przeniesienie zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi zasadami automatycznego transferu</p> | <p>Część tego przetwarzania jest niezbędna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym postanowień przepisów dotyczących automatycznego transferu.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu swoją działalnością w najbardziej efektywny sposób. Spółka musi podejmować decyzje dotyczące przyszłości swojej działalności, aby zapewnić ciągłość działalności gospodarczej, rozwijać swoją działalność lub zmaksymalizować wydajność i efektywność.</p> <p>W przypadku podjęcia przez Spółkę decyzji o zleceniu na zewnątrz części działalności lub przejęciu lub przekazaniu firmy lub części przedsiębiorstwa, Spółka i osoba trzecia, z którymi Spółka zamierza przeprowadzić transakcję, mają uzasadniony interes w zapewnieniu, że sprawy dotyczące pracowników, związanych z nimi kosztów i zobowiązań zostały w pełni zrozumiane przed zaangażowaniem się w transakcję oraz w celu zapewnienia płynnego przejścia pracowników w przypadku gdy transakcja dojdzie do skutku,</p> <p>Plany zmian dotyczących działalności i transformacje wspierają ciągłość działania i doskonalenie oraz pomagają Spółce osiągać długoterminowe cele i wyniki.</p> |
| w) | <p><b>Sprawozdania dotyczące planowania działalności</b></p> <p>Biznesowe planowanie operacyjne i strategiczne, budżetowanie i raportowanie;</p> <p>Ład korporacyjny.</p>                                                                                                                                                                                | <p>Przetwarzanie to jest niezbędne do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w tym ustawowych obowiązków sprawozdawczych Spółki i wymogów ładu korporacyjnego.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu siłą roboczą i prowadzeniu działalności, zapewnieniu odpowiedniego zarządzania i kontroli oraz mierzeniu i raportowaniu zarządzania finansami i wyników biznesowych.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Obejmuje to przygotowanie odpowiednich raportów z informacji dotyczących zarządzania; sprawozdań finansowych i innych sprawozdań, w tym dotyczących ocen kadrowych, takie jak zatrzymywanie lub obecność; raportowanie na potrzeby zarządzania wewnętrznego i zewnętrznego; oraz utrzymywanie kontaktów ze stronami trzecimi, takimi jak inwestorzy lub dostawcy finansowi.</p> <p>Skuteczne zarządzanie informacjami i raportowanie są ważne dla efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania ryzykiem i podejmowania decyzji. Wspiera to ciągłość biznesową i pomaga Spółce osiągać długoterminowe cele i wyniki.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| x) | <p><b>Zarządzanie rozwojem działalności i interesariuszami</b></p> <p>Utrzymywanie relacji z artystami i innymi osobami, którym dostarczamy produkty i usługi;</p> <p>Utrzymywanie relacji z innymi stronami trzecimi, takimi jak dostawcy, w tym ujawnianie informacji podmiotom przetwarzającym dane w celu świadczenia usług na rzecz Spółki;</p> <p>Może to obejmować, w odpowiednich przypadkach, wykorzystanie fotografii.</p> | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w pozyskiwaniu klientów i rozwijaniu działalności, przestrzeganiu umów zawartych z artystami, zapewnieniu udanych relacji i dążeniu do zapewnienia lojalności artystów.</p> <p>Obejmuje to dzielenie się odpowiednimi informacjami z artystami i innymi osobami, z którymi Spółka pracuje lub będzie pracować w celu nawiązania silnych relacji i umożliwienia skutecznego wykonywania zobowiązań.</p> <p>Spółka ma również uzasadniony interes w zapewnieniu możliwości prowadzenia skutecznej współpracy z dostawcami oraz zapewnieniu dostawcom dostępu do informacji potrzebnych do świadczenia zleconych usług.</p> <p>Efektywny rozwój działalności i udane relacje handlowe są ważne dla ciągłości działania i wzrostu.</p> <p>Skuteczna komunikacja z dostawcami i ich zaangażowanie są ważne dla ciągłości działania i wzrostu.</p> <p>Pomaga to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów wyników.</p> |
| y) | <p><b>Komunikacja i public relations</b></p> <p>W stosownych przypadkach publikowanie odpowiednich wewnętrznych lub zewnętrznych</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zapewnieniu skutecznej komunikacji z pracownikami, artystami,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>informacji lub materiałów promocyjnych, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych, w odpowiednich okolicznościach, na przykład dla uczczenia sukcesów lub podkreślenia doniosłości wydarzenia;</p> <p>Może to obejmować, w stosownych przypadkach, wykorzystanie fotografii</p> | <p>innymi podmiotami, którym dostarczamy towary i usługi oraz z innymi zainteresowanymi stronami, a także w prowadzeniu odpowiednich działań związanych z rozwojem działalności.</p> <p>Obejmuje to przekazywanie informacji pracownikom lub, w stosownych przypadkach, artystom lub innym osobom, którym dostarczamy towary i usługi, innym zainteresowanym stronom czy też szerszemu rynkowi, na temat istotnej działalności biznesowej, planów, projektów lub wydarzeń lub też w celu uczczenia sukcesów. Może to obejmować przedstawienie pracowników, którzy są zaangażowani w dane kwestie, o których mowa powyżej.</p> <p>Skuteczna komunikacja między pracownikami, artystami i innymi zainteresowanymi stronami przyczynia się do pozyskiwania i zatrzymywania pracowników o najwyższych kwalifikacjach, rozwoju i utrzymywania relacji handlowych, dobrych wyników działalności, rozwoju działalności oraz utrzymywania i wzmacniania reputacji firmy. Pomaga to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p>                                                                                                           |
| z) | <p><b>Zarządzanie kadrami i prowadzenie systemów i akt kadrowych</b></p> <p>Utrzymywanie i przetwarzanie ogólnych akt i dokumentacji niezbędnych do zarządzania zatrudnieniem, pracownikami lub innym związkiem oraz prowadzenie umowy o pracę lub zatrudnienie;</p>                     | <p>Przetwarzanie to jest niezbędne do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka, w szczególności zobowiązań wynikających z kodeksu pracy, przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów o ochronie danych i innych przepisów prawnych. Polityki i procedury Spółki dotyczące zasobów ludzkich mają na celu zapewnienie zgodności działań Spółki z przepisami prawa dotyczącymi stosunku pracy.</p> <p>Poza zakresem koniecznym do zapewnienia zgodności z prawem, przetwarzanie danych jest niezbędne do wykonania umowy zawartej pomiędzy Państwem a Spółką, w tym w szczególności, = wykonania zarówno wyrażnie określonych, jak i domniemanych warunków umowy o pracę oraz efektywnego zarządzania godzinami pracy oraz zapewniania wynagrodzenia i świadczeń.</p> <p>Dodatkowe przetwarzanie jest również konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w zarządzaniu pracownikami i prowadzeniu działalności. Obejmuje to efektywne administrowanie wszystkimi elementami stosunku pracy przez cały okres zatrudnienia od momentu rekrutacji do przejścia na emeryturę lub</p> |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>zakończenia stosunku pracy. Systemy, polityki i procedury Spółki mają na celu wspieranie uczciwego, spójnego i efektywnego zarządzania relacjami z pracownikami oraz skutecznej komunikacji i zaangażowania pracowników.</p> <p>Obejmuje to również zachowanie integralności i bezpieczeństwa danych oraz ułatwienie zarządzania aktami i dokumentami, przy jednoczesnym aktualności danych i usuwaniu niepotrzebnych już informacji.</p> <p>Skuteczne zarządzanie pracownikami ułatwia prowadzenie działalności oraz pomaga pozyskać i zatrzymać pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Pomaga to Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p>                                                                 |
| aa) | <p><b>Skargi, roszczenia i spory sądowe</b></p> <p>W celu egzekwowania naszych praw i obowiązków prawnych oraz w dowolnych celach związanych z jakąkolwiek skargą lub roszczeniami prawnymi wniesionymi przez użytkownika, przeciwko Państwu lub w inny sposób angażujący Państwa;</p>                                                                                                                                                                                                                           | <p>Przetwarzanie to jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes w ochronie swojej organizacji przed naruszeniem zobowiązań prawnych wobec niej i prowadzeniu obrony w postępowaniach sądowych. Jest to konieczne, aby zapewnić właściwe zarządzanie prawami i interesami Spółki, w celu ochrony reputacji Spółki i ochrony Spółki przed innymi szkodami lub stratami.</p> <p>Jest to ważne dla ochrony działalności Spółki i zapewnienia jej ciągłego sukcesu i wzrostu. Pomaga Spółce w osiągnięciu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników.</p>                                                                                                                                |
| bb) | <p><b>Ujawnianie informacji zgodnie z wymogami prawa i przepisów</b></p> <p>Zastosowanie się do zgodnych z prawem żądań władz publicznych (w tym, między innymi, w celu spełnienia wymogów bezpieczeństwa narodowego lub egzekwowania prawa), żądań ujawnienia informacji w przypadku, gdy jest to wymagane lub dozwolone przez obowiązujące przepisy, orzeczenia sądowe, rozporządzenia rządowe lub decyzje organów regulacyjnych (co obejmuje, między innymi, ochronę danych osobowych, danych podatkowych</p> | <p>Część tego przetwarzania jest niezbędna do wykonania zobowiązań prawnych, którym podlega Spółka w przypadku, gdy istnieje prawny obowiązek ujawnienia informacji lub obowiązek przekazania informacji wynika z decyzji sądu lub innego organu władzy.</p> <p>Jeżeli nie jest to prawnie wymagane, przetwarzanie jest konieczne z punktu widzenia uzasadnionych interesów Spółki.</p> <p>Spółka ma uzasadniony interes we współpracy z odpowiednimi organami władzy, organami rządowymi lub organami regulacyjnymi w zakresie dostarczania informacji w stosownych przypadkach. Spółka chce utrzymać reputację firmy odpowiedzialnej społecznie oraz działać etycznie i we właściwy sposób we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność.</p> |

|  |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                    |
|--|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | i informacji dotyczących zatrudnienia), zarówno w kraju, jak i za granicą; | Zachęca to do przestrzegania obowiązujących przepisów i wysokich standardów prowadzenia działalności oraz chroni reputację Spółki. Pomaga Spółce w osiąganiu jej bezpośrednich i długoterminowych celów i wyników. |
|--|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### **5.4 Dodatkowa podstawa prawna, na której opieramy się, przetwarzając szczególne kategorie danych**

Powyżej określone zostały szczególne kategorie danych osobowych przetwarzanych przez Spółkę. Przetwarzanie szczególnych kategorii danych będzie uzasadnione warunkiem określonym w punkcie 5.2.1 powyżej, a także jednym z następujących warunków dodatkowych:

5.4.1 Przetwarzanie jest niezbędne do realizacji obowiązków i wykonywania praw przez Państwa i Spółkę w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy;

5.4.2 Przetwarzanie jest niezbędne dla celów profilaktyki medycznej lub medycyny pracy, oceny zdolności do pracy, diagnostyki medycznej, świadczenia opieki zdrowotnej lub opieki społecznej bądź też leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub społecznej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy;

5.4.3 Przetwarzanie jest konieczne w celu ochrony Państwa podstawowych interesów lub interesów innych osób, w sytuacji, gdy nie są Państwo fizycznie lub prawnie zdolni do wyrażenia zgody (na przykład w wyjątkowych sytuacjach nadzwyczajnych, takich jak nagły przypadek medyczny);

5.4.4 Przetwarzanie jest konieczne do celów dozwolonych obowiązującym prawem, z zastrzeżeniem wszelkich dodatkowych kryteriów i zabezpieczeń określonych w obowiązującym prawie. Obejmuje to cele określone w Załączniku 1 do Ustawy o ochronie danych (po jej uchwaleniu), w tym:

5.4.4.1 zapewnienie równości szans lub równego traktowania osób o różnym pochodzeniu rasowym lub etnicznym, posiadających różne przekonania religijne lub filozoficzne, osób o różnym stanie zdrowia fizycznego lub psychicznego lub osób o różnej orientacji seksualnej, w celu zapewnienia promowania i utrzymania takiej równości;

5.4.4.2 Przetwarzanie jest niezbędne w celu zapobiegania bezprawnym działaniom lub wykrywania takich działań, gdy musi mieć miejsce bez wyrażenia zgody, tak, aby nie zaszkodzić realizacji tych celów.

5.4.4.3 Przetwarzanie jest niezbędne w celu zapewnienia poufnego doradztwa, porad lub wsparcia lub innych podobnych usług świadczonych na zasadzie poufności;

5.4.4.4 Przetwarzanie jest konieczne dla celów ubezpieczenia w związku z dotyczącymi Państwa środkami lub decyzjami;

5.4.4.5 Przetwarzanie jest konieczne do podjęcia decyzji w związku z prawem do świadczeń wypłacanych w ramach pracowniczego programu emerytalnego;

5.4.5 Przetwarzanie jest niezbędne do ustalenia, wykonania lub obrony roszczeń prawnych; lub

5.4.6 W wyjątkowych okolicznościach przetwarzanie odbywa się za Państwa wyraźną zgodą (jak wyjaśniono poniżej).

### **5.5 Cele, w których wykorzystujemy szczególne kategorie danych osobowych oraz odpowiednia dodatkowa podstawa prawna**

Zidentyfikowaliśmy szereg celów gromadzenia i przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych. Zostały one przedstawione poniżej wraz z podaniem dodatkowej podstawy prawnej, na którą się powołujemy w każdym przypadku:

| <b>Nr.</b> | <b>Cel przetwarzania</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Dodatkowa podstawa prawna dla przetwarzania szczególnej kategorii danych</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a)         | Taka dokumentacja jak pozwolenia na pracę, informacje dotyczące miejsca zamieszkania czy dowody obywatelstwa jest przetwarzana w celu oceny możliwości zatrudnienia do pracy w Spółce w jurysdykcji, w której Państwo pracują.                                                                                                                                                                                                                                              | Przetwarzanie to jest niezbędne do celów realizacji zobowiązań i wykonania praw przysługujących Państwu lub Spółce w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo. W szczególności obejmuje to wymóg sprawdzenia czy prawo zezwala na Państwa pracę w danej jurysdykcji.                                                                                                                                                                                                                 |
| b)         | Państwa pochodzenie rasowe lub etniczne, wyznanie, poglądy filozoficzne lub polityczne, orientacja seksualna lub status niepełnosprawności mogą być wykorzystywane do gromadzenia danych statystycznych podlegających prawu lokalnemu lub gdy jest to wymagane, do rejestrowania takich cech, aby utrzymać w mocy zobowiązanie Spółki do zapewnienia równych szans w trakcie przeglądu.                                                                                     | Przetwarzanie jest konieczne ze względu na interes publiczny zapewnienia równości szans lub równego traktowania osób o różnym pochodzeniu rasowym lub etnicznym, posiadających odmienne przekonania religijne lub filozoficzne, osób o różnym stanie zdrowia fizycznego lub psychicznego lub osób o różnej orientacji seksualnej w celu zapewnienia promowania lub utrzymania takiej równości.                                                                                                                                                                |
| c)         | Informacje zdrowotne i medyczne są wykorzystywane w celu zapewnienia przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia, zdrowia i bezpieczeństwa lub ubezpieczeń społecznych. Na przykład, w celu przeprowadzenia wymaganej ustawowo oceny ryzyka i regularnej oceny bezpieczeństwa i higieny pracy, wypłaty ustawowych świadczeń z tytułu niezdolności do pracy lub świadczeń z tytułu macierzyństwa, zapobiegania sytuacjom naruszania obowiązków prawnych wobec Państwa, | <p>Przetwarzanie to jest niezbędne do realizacji obowiązków i wykonywania praw Państwa lub Spółki w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy. W szczególności obejmuje to przepisy określone w niniejszym ustępie.</p> <p>W zakresie, w jakim dane te są zarządzane przez naszych doradców ds. BHP, przetwarzanie to jest konieczne do celów medycyny prewencyjnej lub medycyny pracy, oceny zdolności do pracy, diagnozy medycznej, świadczenia opieki zdrowotnej lub opieki</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | zapewnienia uczciwego i zgodne z prawem zarządzania Państwa pracą, zapobiegania sytuacjom bezprawnych wypowiedzi stosunku pracy, zarządzania prywatnymi programami opieki medycznej i programami długoterminowej opieki nad osobami niepełnosprawnymi, w celu wprowadzenia odpowiednich dostosowań oraz unikania bezprawnej dyskryminacji bądź rozpatrywanie skarg w tym zakresie. | społecznej, leczenia bądź zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub społecznej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| d) | Informacje zdrowotne o Państwie lub członku rodziny mogą być wykorzystane, w razie potrzeby, do celów emerytalnych, np. w przypadku ubiegania się o uzyskanie renty inwalidzkiej lub w związku z ustaleniem wynikających z tego uprawnień                                                                                                                                          | Przetwarzanie to jest konieczne w celu ustalenia uprawnień do świadczeń wypłacanych w ramach pracowniczego programu emerytalnego.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| e) | Informacje o stanie zdrowia mogą być wykorzystywane w razie potrzeby do celów ubezpieczenia, np. oceny i zarządzania grupowymi ubezpieczeniami na wypadek utraty dochodów                                                                                                                                                                                                          | Przetwarzanie to jest niezbędne dla celów ubezpieczenia w związku z dotyczącymi Państwa środkami lub decyzjami.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| f) | Szczegóły dotyczące członkostwa w związku zawodowym mogą być przetwarzane w celu zapewnienia, że wszelkie odpowiednie prawa, które mogą Państwu przysługiwać z tytułu członkostwa w związku zawodowym, są przestrzegane, zgodnie z wymogami, aby umożliwić nam wypełnienie naszych zobowiązań wynikających z prawa pracy;                                                          | Przetwarzanie to jest niezbędne do realizacji obowiązków i wykonywania praw Państwa lub Spółki w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy. W szczególności dotyczy to przepisów w zakresie praw człowieka odnoszących się do wolności zrzeszania się i zgromadzeń, przepisów dotyczących interakcji Spółki z członkami związków zawodowych i urzędnikami oraz unikania krzywdzącego traktowania w związku z członkostwem w związku zawodowym lub działalnością związkową. |
| g) | Dane osobowe szczególnej kategorii dowolnego typu mogą być wykorzystywane do zarządzania skargami oraz ich rozpatrywania w ramach procedur zgłaszania nieprawidłowości, przeciwdziałania nękanii i molestowaniu lub podobnych zasad i procedur lub postępowania dyscyplinarnego, w przypadku, gdy                                                                                  | Przetwarzanie to jest niezbędne do realizacji obowiązków i wykonywania praw Państwa lub Spółki w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy. W szczególności dotyczy to przepisów w sprawie zatrudnienia odnoszących się do skutecznego zarządzania skargami i unikania bezprawnych zwolnień, przepisów antydyskryminacyjnych i                                                                                                                                             |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|    | takie informacje są wystarczająco istotne dla danej skargi lub problemu.                                                                                                                                                                                    | naszego obowiązku należytej staranności w relacjach z pracownikami.                     |
| h) | Dane osobowe szczególnej kategorii dowolnego typu mogą być wykorzystane w przypadku reklamacji, roszczenia lub sporu sądowego lub potencjalnego roszczenia lub sporu sądowego zgłoszonego przez Państwa lub przeciwko Państwu bądź też Państwa dotyczącego. | Przetwarzanie to jest niezbędne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń prawnych. |

5.6 Możemy zwrócić się z prośbą o wydanie zgody na dane przetwarzanie, które nie jest uzasadnione w żaden inny sposób powyższymi podstawami. Jeżeli wymagana jest zgoda na takie przetwarzanie, osobno zwrócimy się do Państwa o wydanie takiej zgody. Informacje na temat takiego przetwarzania zostaną Państwu przekazane w chwili złożenia wniosku o wyrażenie zgody wraz z informacjami na temat ewentualnych skutków niewyrażenia zgody. Proszę pamiętać, że wyrażenie zgody na wniosek Spółki nie jest warunkiem ani wymogiem zatrudnienia.

#### 5.7 Przetwarzanie danych dotyczących wyroków skazujących i przestępstw

Dane osobowe dotyczące wyroków skazujących i przestępstw będą przetwarzane tylko w przypadkach dozwolonych przez obowiązujące przepisy. Na przykład:

5.7.1 sprawdzenie wpisów do rejestru karnego może być dokonane okresowo, jeżeli taka kontrola jest wymagana do celów ochrony o ile zezwala na to obowiązujące prawo; lub

5.7.2 zarzut popełnienia przestępstwa lub skazania w okresie obowiązywania stosunku pracy ze Spółką może zostać rozpatrzony, gdy jest to wymagane lub dozwolone przez obowiązujące prawo. Na przykład:

5.7.2.1 w przypadku, gdy podlegamy prawnemu lub regulacyjnemu wymogowi zgłoszenia przestępstwa; lub

5.7.2.2 obowiązujące przepisy uprawniają Spółkę do przetwarzania informacji o przestępstwie (np. w postępowaniu dyscyplinarnym) w celu podjęcia decyzji dotyczących Państwa stosunku ze Spółką.

## 6. ZAUTOMATYZOWANE PODEJMOWANIE DECYZJI I PROFILOWANIE

6.1 Obecnie nie prowadzimy zautomatyzowanego podejmowania decyzji.

6.2 Okresowo przeprowadzamy niewielkie profilowanie związane z oceną wydajności i potencjału w ramach naszego procesu oceny lub innych programów rozwoju zawodowego. Jest ono wykorzystywane dla celów rozwoju i może być uwzględniane przy planowaniu awansu lub sukcesji, ale nie stanowi jedynej podstawy podejmowanych decyzji.

## 7. PRZECHOWYWANIE DANYCH OSOBOWYCH

7.1 Spółka dokłada wszelkich starań, aby przechowywane dane osobowe były jak najbardziej aktualne, a dane nieistotne lub nadmierne były usuwane lub anonimizowane najszybciej, jak to jest możliwe.

7.2 Zasadniczo przechowujemy dane osobowe tak długo, jak jest to wymagane dla osiągnięcia celu, w którym zostały zgromadzone. Zwykle jest to okres zatrudnienia/ obowiązywania umowy z nami plus długość obowiązującego ustawowego terminu przedawnienia po zakończeniu stosunku pracy, chociaż niektóre dane, takie jak informacje o emeryturach, będą musiały być przechowywane przez dłuższy czas. Przechowujemy określone rodzaje danych, na przykład dokumenty podatkowe, przez różne okresy czasu, zgodnie z wymogami obowiązującego prawa. Jednak niektóre dane osobowe są przechowywane przez różne okresy w celu spełnienia wymogów prawnych i regulacyjnych oraz z innych uzasadnionych przyczyn biznesowych. Wkrótce udostępniemy Państwu Politykę przechowywania dokumentów pracowniczych Spółki, w której zamieścimy więcej informacji na ten temat.

## **8. UJAWNIANIE DANYCH OSOBOWYCH**

8.1 W razie potrzeby Państwa dane osobowe dostęp do Państwa danych będzie udzielany lub będą one ujawniane wewnątrznie osobom, które muszą się z nimi zapoznać:

8.1.1 pracownikom Działu Kadr, w tym kierownikom i członkom zespołów;

8.1.2 lokalnemu, regionalnemu i naczelnemu kierownictwu odpowiedzialnemu za zarządzanie lub podejmowanie decyzji w związku z Państwa relacjami ze Spółką lub zajmującego się procesami kadrowymi dotyczącymi Państwa relacji ze Spółką;

8.1.3 administratorom systemów; oraz

8.1.4 w przypadku, gdy jest to konieczne do wykonania określonych zadań lub konserwacji systemu przez pracowników, takim działom Spółki, jak Dział Finansowy i Dział Informatyczny oraz zespół wsparcia systemu globalnych informacji kadrowych.

8.2 Niektóre podstawowe dane osobowe, takie jak imię i nazwisko, miejsce pracy, stanowisko, dane kontaktowe, numer pracownika oraz wszelkie ujawnione umiejętności i doświadczenie będą również dostępne dla innych pracowników.

8.3 Państwa dane osobowe są również dostępne dla stron trzecich, z którymi współpracujemy (w tym między innymi Aon, AXA PPP, Fidelity, Legal & General, Mercer, MHR, UltiPro, EDAY, iCims, Bridge oraz powiązanych z nimi firm i podwykonawców) w celu świadczenia dla Spółki takich usług jak hosting, wsparcie i utrzymanie struktur naszych systemów informacji kadrowych.

8.4 Dane osobowe będą również udostępniane niektórym połączonym systemom, takim jak główny system kadrowy oraz lokalne systemy płac i świadczeń. Dane zawarte w takich systemach będą dostępne dla dostawców tych systemów, powiązanych z nimi firm i podwykonawców.

8.5 Osoby trzecie, którym dane będą udostępniane, to, między innymi, organy podatkowe, organy regulacyjne, ubezpieczyciele Spółki, banki, administratorzy systemów informatycznych, prawnicy, audytorzy, inwestorzy, konsultanci i inni profesjonalni doradcy, administratorzy listy płac i administratorzy programów świadczeń i programów emerytalnych Spółki. Spółka oczekuje, że takie osoby trzecie będą przetwarzać wszelkie ujawnione im dane zgodnie z obowiązującym prawem, w tym w zakresie poufności i bezpieczeństwa danych.

8.6 Jeżeli te osoby trzecie działają jako „podmioty przetwarzające dane” (na przykład administrator listy płac), wykonują swoje zadania w naszym imieniu i zgodnie z naszymi instrukcjami dla wyżej wymienionych celów. W takim przypadku Państwa dane osobowe zostaną ujawnione tym stronom tylko w zakresie niezbędnym do świadczenia wymaganych usług.

8.7 Ponadto udostępniamy dane osobowe władzom krajowym, jeśli jest to konieczne, w celu wywiązania się z obowiązku prawnego, któremu podlegają. Miałoby to miejsce na przykład w ramach zbliżającego się lub toczącego się postępowania prawnego lub audytu ustawowego.

## **9. BEZPIECZEŃSTWO DANYCH**

9.1 Spółka zobowiązuje się do zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych, które nam Państwo przekazują. Spółka stosuje różnorodne techniczne i organizacyjne metody zabezpieczenia danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

## **10. MIĘDZYNARODOWE PRZEKAZYWANIE DANYCH OSOBOWYCH**

10.1 Państwa dane osobowe (w tym szczególne kategorie danych osobowych) są okresowo przekazywane spółkom powiązanym Państwa pracodawcy w celu przetworzenia w celach opisanych w niniejszej Informacji o polityce prywatności pracowników, na przykład w przypadku, gdy odpowiednia Spółka lub kierownik tej spółki są odpowiedzialni za przeprowadzenie lub zatwierdzenie odpowiedniego procesu lub dane są częścią globalnego katalogu, do którego inne osoby muszą mieć dostęp.

10.2 Niektóre z powiązanych firm lub kierowników znajdują się poza Unią Europejską (na przykład Sony Music Entertainment, Stany Zjednoczone, Sony Corporation of America, Stany Zjednoczone, Sony Corporation, Tokio).

10.3 Dane osobowe będą również przekazywane stronom trzecim (np. usługodawcom lub organom regulacyjnym, jak określono powyżej), których systemy lub dostawcy mogą znajdować się poza Unią Europejską.

10.4 W rezultacie Państwa dane osobowe zostaną przekazane do innych krajów poza krajem, w którym Państwo pracują lub do krajów spoza Unii Europejskiej, których przepisy dotyczące ochrony danych mogą być mniej rygorystyczne niż nasze.

10.5 Spółka zapewni odpowiednie lub właściwe zabezpieczenia w celu ochrony Państwa danych osobowych oraz w celu zapewnienia, że przekazanie Państwa danych osobowych jest zgodne z obowiązującymi przepisami o ochronie danych.

10.6 W przypadku, gdy wymagają tego obowiązujące przepisy w zakresie ochrony danych, Spółka zapewniła, że dostawcy usług (w tym nasze przedsiębiorstwa powiązane) podpisały standardowe klauzule umowne, które zostały zatwierdzone przez Komisję Europejską [i, jeśli to konieczne, organ nadzoru właściwy dla odpowiedniej Spółki eksportującej dane]. Mogą Państwo uzyskać kopię wszelkich standardowych klauzul umownych, które odnoszą się do przekazywania Państwa danych osobowych kontaktując się z Panem: Michael Smith, EVP Legal and Business Affairs pod adresem email: michael.smith@sonymusic.com.

10.7 Spółka posiada wewnętrzną umowę przekazywania danych, która reguluje transgraniczne przekazywanie danych osobowych w ramach Grupy.

10.8 Mają Państwo prawo zażądać kopii każdej umowy przekazywania danych, na mocy której Państwa dane osobowe są przekazywane, lub w inny sposób żądać dostępu do zastosowanych zabezpieczeń. Wszelkie udostępnione Państwu umowy przekazywania danych mogą zostać zredagowane z uwagi na zawarte tajemnice handlowe. Aby uzyskać do nich wgląd prosimy o kontakt z Panem: Michael Smith pod adresem email: michael.smith@sonymusic.com.

## **11. PAŃSTWA PRAWA JAKO OSÓB, KTÓRYCH DANE DOTYCZĄ**

### **11.1 Prawo dostępu, poprawiania i usuwania Państwa danych osobowych**

11.1.1 Spółka dąży do zapewnienia poprawności wszystkich danych osobowych. Podobnie Państwo mają obowiązek zgłaszania Spółce zmian sytuacji osobistej (na przykład zmiana adresu i rachunków bankowych), aby Spółka mogła zapewnić aktualność Państwa danych.

11.1.2 Mają Państwo prawo żądać dostępu do wszystkich swoich danych osobowych, w których posiadaniu może być Spółka, oraz żądać poprawienia wszelkich niedokładnych danych Państwa dotyczących. Ponadto mają Państwo prawo zażądać usunięcia wszelkich nieistotnych danych, które posiadamy o Państwie.

11.1.3 Mają Państwo prawo wglądu i aktualizacji niektórych z tych danych samodzielnie za pośrednictwem systemu elastycznych świadczeń online Spółki. Aby jednak poprawić / zaktualizować inne informacje, należy skontaktować się z lokalnym Działem Kadr.

### **11.2 Przenoszalność danych**

Jeżeli podstawą prawną przetwarzania jest wyrażenie przez Państwa zgody lub konieczność przetwarzania danych na potrzeby wykonania umowy, której są Państwo stroną, a dane osobowe są przetwarzane w sposób zautomatyzowany, mają Państwo prawo do otrzymania wszystkich danych osobowych, które Państwo przekazali Spółce w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym i możliwym do odczytu komputerowego formacie, a także zażądania od Spółki przekazania ich innemu administratorowi, jeżeli jest to technicznie wykonalne.

### **11.3 Prawo do ograniczenia przetwarzania:**

Mają Państwo prawo ograniczyć przetwarzanie Państwa danych osobowych, gdy:

11.3.1 kwestionują Państwo dokładność danych osobowych, dopóki nie podejmiemy odpowiednich kroków w celu poprawienia lub weryfikacji ich dokładności;

11.3.2 przetwarzanie jest niezgodne z prawem, ale nie chcą Państwo, abyśmy dane te usunęli;

11.3.3 Spółka nie potrzebuje już danych osobowych do celów przetwarzania, ale dane te są Państwu potrzebne w celu ustalenia, wykonania lub obrony roszczeń prawnych; lub

11.3.4. jeśli sprzeciwili się Państwo przetwarzaniu uzasadnionemu ze względu na uzasadniony interes (zob. poniżej), w oczekiwaniu na potwierdzenie czy Spółka ma uzasadnione podstawy do dalszego przetwarzania.

Jeżeli dane osobowe podlegają takim ograniczeniom, Spółka będzie je przetwarzać wyłącznie za Państwa zgodą lub w celu ustalenia, wykonania lub obrony roszczeń prawnych.

### **11.4 Prawo do cofnięcia zgody**

Jeżeli podstawą przetwarzania danych jest wyrażenie przez Państwo zgody i jeżeli Państwo wyrazili zgodę na przetwarzanie danych, mają Państwo prawo cofnąć taką zgodę w dowolnym momencie. Mogą to Państwo zrobić (i) w niektórych przypadkach poprzez usunięcie takich danych z odpowiedniego systemu kadrowego (należy jednak pamiętać, że w takim przypadku dane te mogą pozostać w kopiach zapasowych i systemach powiązanych, dopóki nie zostaną usunięte zgodnie z naszą polityką przechowywania danych) lub (ii) kontaktując się z lokalnym przedstawicielem ds. zasobów ludzkich. Jednak rzadko będziemy prosić Państwa o zgodę na przetwarzanie danych osobowych w celach związanych z zatrudnieniem.

### **11.5 Prawo do sprzeciwu wobec przetwarzania z uwagi na uzasadniony interes**

Jeżeli podstawą przetwarzania przez Spółkę danych jest uzasadniony interes, mają Państwo prawo sprzeciwić się takiemu przetwarzaniu. Jeśli wyrażą Państwo sprzeciw, Spółka będzie musiała zaprzestać przetwarzania, chyba że będzie w stanie przedstawić przekonujące uzasadnione podstawy dla przetwarzania, które są nadrzędne w stosunku do Państwa interesów, praw i wolności lub w przypadku, gdy Spółka musi przetwarzać dane w celu ustalenia, wykonania lub obrony roszczeń prawnych. W przypadku, gdy opieramy się na uzasadnionym interesie jako podstawie przetwarzania, uważamy, że możemy wykazać takie uzasadnione przesłanki, jednak każdą sprawę będziemy rozpatrywać indywidualnie.

### **11.6 Prawo do złożenia skargi**

Mają Państwo również prawo do złożenia skargi do organu nadzorczego, w przypadku, gdy uznają Państwo, że przetwarzanie Państwa danych osobowych narusza obowiązujące prawo.

11.7 Aby uzyskać więcej informacji na temat przysługujących Państwu praw lub wykonać przysługujące Państwu prawa, prosimy o kontakt z Panem: Michael Smith pod adresem email: Michael.smith@sonymusic.com.

## **12. DODATKOWE ZASADY OCHRONY PRYWATNOŚCI PRACOWNIKÓW**

Możemy przystąpić do przetwarzania danych osobowych, które podlegają dodatkowym Informacjom o polityce prywatności pracowników, a w razie potrzeby udostępnimy je Państwu.

## **13. POWIADOMIENIE O ZMIANACH**

13.1 Spółka może w dowolnym momencie zmienić lub zaktualizować niniejszą Politykę ochrony prywatności pracowników.

13.2 W przypadku zmiany podejścia Spółki do ochrony danych, zostaną Państwo poinformowani o tych zmianach bądź też zostaną Państwo poinformowani, że zaktualizowaliśmy Informację o polityce prywatności pracowników, aby wiedzieli Państwo, które informacje przetwarzamy i w jaki sposób wykorzystujemy te informacje.

13.3 Informacja o polityce prywatności pracowników została ostatnio zaktualizowana i poddana przeglądowi w maju 2018 roku.