

# Klauzula informacyjna dla pracowników Mott MacDonald



# Wprowadzenie

W niniejszej klauzuli informacyjnej termin „pracownicy” obejmuje wszystkie osoby pracujące dla jednego z podmiotów należących do Grupy Mott MacDonald („Mott MacDonald” lub „spółka”).

Oznacza to, że klauzula ta dotyczy obecnych pracowników (zatrudnionych w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy), pracowników tymczasowych, wolontariuszy, uczniów, studentów, praktykantów oraz osoby podejmujące praktyki zawodowe.

Niniejsza klauzula informacyjna wyjaśni pracownikom, jakiego rodzaju dane osobowe gromadzi spółka, dlaczego musi je przetwarzać, w jaki sposób je wykorzystuje, komu je udostępnia, oraz jakie prawa w związku z tym przysługują pracownikom.

W niektórych miejscach mogą zaistnieć różnice co do sposobu gromadzenia i wykorzystania danych osobowych ze względu na wymagania prawa lokalnego lub sposobu prowadzenia działalności przez Mott MacDonald. W takim przypadku pracownicy zostaną o tym poinformowani w formie uzupełniającej klauzuli informacyjnej.

Niniejsza klauzula informacyjna jest zgodna zarówno z polityką ochrony prywatności i danych osobowych oraz Kodeksem spółki.

# W jaki sposób spółka wykorzystuje dane osobowe pracowników

Spółka Mott MacDonald decyduje o tym, w jaki sposób gromadzi, udostępnia, analizuje lub w inny sposób przetwarza dane osobowe swoich pracowników.

Spółka chroni poufność i integralność danych osobowych, przetwarza je w sposób jawny i otwarty oraz wykorzystuje je wyłącznie do celów zgodnych z prawem.

Spółka przetwarza dane osobowe pracowników głównie w celu zarządzania relacjami z pracownikami, aby zapewnić dostęp do narzędzi i udogodnień potrzebnych do wykonywania pracy, zapewnienia różnego rodzaju świadczeń oraz wywiązania się ze swoich obowiązków prawnych.

## Przestrzeganie wymogów i przepisów prawa

W wielu przypadkach Mott MacDonald jest zobowiązana przez prawo do przetwarzania danych osobowych pracowników np. w celu:

- spełnienia wymogów prawa pracy i prawa podatkowego w zakresie wynagrodzenia, ubezpieczenia społecznego, godzin pracy oraz urlopu wypoczynkowego
- rozpatrywania skarg, prowadzenia dochodzeń i przesłuchań dyscyplinarnych
- w stosownych przypadkach spełnienia wymogów prawa w zakresie równości i zakazu dyskryminacji
- spełnienia wymogów prawa imigracyjnego i sprawdzenia, czy dana osoba ma prawo wykonywać pracę na określonym terytorium lub w określonym państwie
- spełnienia wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- przeprowadzenia badań lekarskich i badań przesiewowych (np. w sytuacji zagrożenia zdrowia)

## Zarządzanie pracownikami i prowadzenie działalności

Podczas trwania stosunku pracy spółka może mieć konieczność przetwarzania danych osobowych pracowników w różnych celach. Są to m.in.:

### Przeprowadzanie transakcji finansowych:

w tym wypłata wynagrodzenia, premii, dywidend, odprowadzenie podatku od wynagrodzenia i dokonywanie innych potrąceń (w tym odprowadzanie składek na ubezpieczenie emerytalne i społeczne), opłacenie kosztów podróży i wydatków.

### Ocena wyników pracy pracowników:

w tym ocena i monitorowanie pracy w okresie próbnym, ocena realizacji obowiązków pracowniczych (np. osiągania celów i wykonywania czynności uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym), ewidencji obecności i czasu pracy.

### Wypłata świadczeń pracowniczych:

w tym ubezpieczenia zdrowotnego, świadczeń z tytułu mobilności globalnej i zasobów związanych z dobrostanem.

**Zapewnienie bezpiecznego i wydajnego miejsca pracy:** w tym zapewnienie sprzętu, dostosowanie miejsca pracy do potrzeb pracowników i wdrożenie środków bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Wywiązanie się ze zobowiązań umownych z klientami:** w tym rozliczanie godzin spędzonych przez pracownika nad zleceniem, wykonywanie testów na obecność narkotyków i alkoholu (w przypadkach wymaganych przez klienta ze względów BHP), weryfikacja informacji o pracowniku (w przypadkach wymaganych przez klienta ze względu na wymogi bezpieczeństwa lub bezpieczeństwa narodowego).

**W uzasadnionych prawnie celach spółki Mott MacDonald:** w tym w celu osiągnięcia jej celów wewnętrznych w zakresie równości, różnorodności i niewykluczania, zbadania domniemych wykroczeń lub przewinień oraz zarządzanie bezpieczeństwem w miejscu pracy (poprzez wdrażanie fizycznej i technicznej kontroli dostępu).



# Jakie dane osobowe przetwarza spółka

Podczas trwania stosunku pracy może być konieczne przetwarzanie następujących rodzajów danych osobowych pracowników:

**Ogólne dane osobowe:** w tym dane kontaktowe, imię i nazwisko, tytuł, adresy, numery telefonów, osobiste adresy e-mail, data urodzenia, stan cywilny, narodowość, dane kontaktowe osób, które należy powiadomić w razie wypadku.

**Informacje dotyczące pracy:** w tym datę rozpoczęcia i zakończenia stosunku pracy, informacje zawarte w CV lub liście motywacyjnym złożonym w procesie rekrutacji, informacje o wykształceniu i wykazy ocen, kwalifikacje i świadectwa zawodowe, notatki z rozmów kwalifikacyjnych, dokumentację w zakresie prawa do wykonywania pracy, historia zatrudnienia, referencje osobiste i zawodowe, godziny pracy, wynagrodzenie, świadczenia emerytalne i inne, frekwencja, urlop wypoczynkowy, dokumentacja przebytych szkoleń, przynależność do organizacji branżowych lub informacje o wynikach pracy.

**Informacje o podróży i miejscu pracy:** w tym miejsca pracy, status imigracyjny, informacje o wizie i podróży, miejsce pracy, dane o pozwoleniu na wejście na teren obiektów lub wpisy do księgi gości uzyskane podczas wchodzenia na teren lub opuszczania terenu spółki.

**informacje o prowadzeniu pojazdu (w stosownych i koniecznych przypadkach):** w tym dane pojazdu, dane z prawa jazdy, ubezpieczenie.

**Informacje z nagrań dźwiękowych i filmowych:** w tym nagrania z kamer i/lub inne informacje uzyskane za pomocą środków elektronicznych, takie jak zapisy wejścia na teren budynków, nagrania wideo i audio spotkań lub wydarzeń, zdjęcia zrobione podczas wydarzeń lub wykorzystane na profilach lub w materiałach promocyjnych, nagrania i obrazy zarejestrowane przez kamery bezpieczeństwa na terenie spółki

**Korzystanie z systemów informatycznych:** w tym informacje o korzystaniu przez pracowników z systemów komunikacyjnych i informacyjnych spółki, w tym dzienniki dostępu i analizy użytkowania, informacje o czasie pracy i korzystaniu z systemów, historia przeglądarki internetowej oraz treść wiadomości e-mail i komunikatorów internetowych.

Może zaistnieć potrzeba przetwarzania szczególnie wrażliwych danych osobowych (w Europie określanych również jako „specjalne kategorie danych”) dotyczących pracownika w określonych i ograniczonych celach, ale wyłącznie w przypadkach dozwolonych przez prawo. Jeżeli przed przystąpieniem do przetwarzania wrażliwych danych osobowych wymagane jest uzyskanie świadomej i wyraźnej zgody pracownika, dalsze szczegóły dotyczące proponowanego sposobu wykorzystania i przetwarzania tych danych zostaną przekazane mu w momencie ich gromadzenia.

Wrażliwe dane osobowe są traktowane ze szczególną ostrożnością, a dostęp do nich jest ściśle ograniczony i kontrolowany. Na potrzeby niniejszej klauzuli informacyjnej dla pracowników poniższe terminy otrzymują następujące znaczenie:

**Dane zdrowotne i biometryczne:** nieobecność w pracy z powodu choroby, informacje o stanie zdrowia, odciski palców, skany twarzy.

**Informacje pochodzące z weryfikacji danych pracownika:** informacje o wyrokach skazujących, domniemanych przestępstwach, uczciwości finansowej.

**Informacje finansowe:** dane konta bankowego, dane karty płatniczej, informacje o wynagrodzeniu i premii, dane o posiadanych akcjach i wypłacie dywidendy, dane dotyczące płac i podatków.

**Identyfikatory wydane przez organy publiczne:** (w przypadkach niezbędnych i dozwolonych przez prawo) dane paszportowe, dane z dowodu osobistego, dane z prawa jazdy, numer ubezpieczenia społecznego.

**informacje o różnorodności i niewykluczeniu:** (w przypadkach niezbędnych i dozwolonych przez prawo) w zależności od lokalizacji pracownika spółka może potrzebować zgromadzić informacje o jego pochodzeniu rasowym lub etnicznym, wyznaniu, przekonaniach, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, identyfikacji płciowej lub innych cechach (co pozwala monitorować i raportować różnorodność pracowników i równość szans). Dane wrażliwe tego rodzaju są wykorzystywane wyłącznie w formie zagregowanej i zdepersonalizowanej do celów sprawozdawczych.



# W jaki sposób spółka gromadzi dane osobowe pracowników

Spółka gromadzi dane osobowe pracowników podczas procesu rekrutacji i selekcji oraz przez okres trwania stosunku pracy. Dane te są zazwyczaj podawane bezpośrednio przez pracowników, a czasami również przez osoby trzecie.

Osoby trzecie, które mogą przekazywać spółce dane osobowe pracowników, to m.in.:

- agencje rekrutacyjne i pośrednictwa pracy
- jednostki lub agencje rządowe (w przypadku np. informacji dotyczących podatków i składek na ubezpieczenie społeczne)
- dawni pracodawcy lub osoby wyznaczone do przekazywania referencji (w ramach sprawdzenia referencji)
- usługodawcy, którym spółka zleca weryfikację informacji o pracownikach i inne usługi takie jak badania medyczne
- placówki edukacyjne (takie jak uniwersytety) oraz organy branżowe

Spółka będzie dalej gromadzić i przetwarzać dane osobowe pracowników podczas wykonywania przez nich obowiązków służbowych w ramach stosunku pracy (w celach opisanych w niniejszej klauzuli informacyjnej).

# Dane innych osób

Spółka może mieć również potrzebę uzyskiwać od pracowników dane osobowe osób blisko z nimi powiązanych takich jak ich współmałżonek/partner, dzieci lub inni członkowie rodziny. Może być to potrzebne np. w celu objęcia ich ubezpieczeniem lub udostępnienia im świadczeń medycznych albo by pomóc pracownikowi przenieść się do nowego miasta lub kraju w ramach jego stosunku pracy.

Spółka może również żądać od pracownika podania takich danych osobowych jak imię i nazwisko oraz dane kontaktowe jego bliskich, wskazanych beneficjentów świadczeń emerytalnych lub ubezpieczeniowych do celów ubezpieczenia i w razie nagłych wypadków.

Pracownicy Mott MacDonald obejmują również osoby we wczesnej dorosłości odbywające praktyki zawodowe, staże zawodowe lub przyuczenie do zawodu. W świetle prawa obowiązującego w miejscu zamieszkania i pracy takich osób mogą być one zaliczone do kategorii osób małoletnich, które nie mają prawa zawierać umów lub udzielać wiążącej zgody. W takim przypadku spółka może zażądać od pracownika podania danych osobowych rodzica (rodziców) lub opiekuna prawnego (opiekunów prawnych).

Jeśli pracownik ma problemy zdrowotne i/ lub przyjmuje leki, które mogą mieć wpływ na wykonywaną przez niego pracę, spółka może wymagać podania danych kontaktowych do jego lekarza lub pracownika ochrony zdrowia.

Ponieważ spółka nie jest bezpośrednio powiązana z takimi osobami, we wszystkich tych przypadkach to pracownik jest odpowiedzialny, by powiadomić daną osobę o przekazaniu jej danych osobowych spółce. Dane osobowe takich osób będą objęte takimi samymi wymogami i środkami bezpieczeństwa dotyczącymi przetwarzania co dane osobowe pracownika.



# Podstawa prawna przetwarzania przez spółkę danych osobowych pracowników

## Spółka będzie przetwarzać dane osobowe pracowników wyłącznie w przypadkach dozwolonych prawem.

Standardowo spółka gromadzi, wykorzystuje, przetwarza lub udostępnia dane osobowe pracowników na jednej lub kilku z poniższych podstaw prawnych:

- w zakresie niezbędnym do wypełnienia i wykonania **zobowiązań umownych** między spółką a pracownikiem
- gdy jest to konieczne do wypełnienia **obowiązku prawnego** na przykład w celu udostępnienia danych osobowych lokalnym organom podatkowym lub organom ścigania
- na podstawie **zgody** udzielonej przez pracownika (w stosownych przypadkach)
- jeśli jest to konieczne ze względu na **prawnie uzasadnione interesy** i potrzeby biznesowe spółki (w przypadkach dozwolonych przez prawo), takich jak realizacja zobowiązań spółki w zakresie równości, różnorodności i niewykluczania lub wystawianie rachunków klientom spółki za wykonaną przez pracownika pracę

- jeżeli jest to konieczne do **ochrony interesów pracownika** (lub innych osób) na przykład w przypadku konieczności pilnej interwencji medycznej lub zagrożenia dla bezpieczeństwa fizycznego pracownika
- jeżeli jest to konieczne ze względu na **interes publiczny** na przykład w celu ustalenia kontaktów podczas sytuacji zagrożenia zdrowia publicznego

Niektóre z powyższych podstaw prawnych będą się zająć, dlatego dane pracownika mogą być przetwarzane jednocześnie na kilku podstawach prawnych.

W niektórych miejscach mogą zaistnieć różnice co do uzasadnienia prawnego gromadzenia i wykorzystania danych osobowych (ze względu na wymagania prawa lokalnego lub sposobu prowadzenia działalności przez Mott MacDonald w tym miejscu). W takim przypadku pracownicy zostaną o tym poinformowani w formie uzupełniającej klauzuli informacyjnej.

# Komu spółka może przekazać dane osobowe pracowników

Mott MacDonald będzie udostępniać dane osobowe pracowników swoim zaufanym partnerom biznesowym (w tym dostawcom i usługodawcom) lub innym stronom trzecim tylko wtedy, gdy będzie to konieczne i wyłącznie w wymaganym zakresie.

Spółka może przekazywać dane osobowe:

**klientom i partnerom biznesowym** w celu składania ofert, realizacji projektów, dostępu (do pomieszczeń i systemów informatycznych), rozliczeń, fakturowania i kontroli; może to obejmować informacje o stanowisku i kwalifikacjach zawodowych pracownika, jego wynagrodzeniu lub stawce godzinowej/dziennej, czynnościach wykonywanych przez pracownika podczas zlecenia, godzinach spędzonych nad określonymi zadaniami. W razie potrzeby spółka może być również zobowiązana do dostarczenia ograniczonego zakresu informacji na temat weryfikacji, stanu zdrowia i dobrostanu pracownika w ramach procesu kontroli lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

**zewnątrznym dostawcom usług**, którzy wykonują dla spółki czynności administracyjne i związane z zarządzaniem ludźmi np. rezerwują podróże i zakwaterowanie, zapewniają szkolenia i wsparcie w zakresie rozwoju, świadczą usługi i wsparcie w zakresie medycyny pracy, przetwarzają wnioski wizowe i wnioski o pozwolenie na pracę, zapewniają świadczenia pracownicze takie jak prywatne ubezpieczenie medyczne, emerytury pracownicze i wsparcie w zakresie dobrostanu, wspierają systemy technologiczne i infrastrukturę spółki lub zarządzają dostępem do jej pomieszczeń i obiektów służbowych.

**organom regulacyjnym** dla celów wizowych i imigracyjnych, kontroli podatkowych lub dochodzeń, lub gdy spółka musi zgłosić zdarzenie związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy.

**organom ścigania** prowadzącym dochodzenia w sprawie domniemanych przestępstw popełnionych przez pracownika, inną osobę fizyczną lub organizację.

Spółka zobowiązuje się nigdy nie sprzedać danych osobowych pracownika innej organizacji w jakimkolwiek celu.

# Przekazywanie danych osobowych pracownika pomiędzy państwami

Spółka prowadzi działalność globalną, a jej klienci i zaufani partnerzy biznesowi (w tym usługodawcy i dostawcy) znajdują się na całym świecie.

Oznacza to, że może zaistnieć potrzeba uzyskania dostępu do danych osobowych pracownika, ich przechowywania, wykorzystania lub przetwarzania w inny sposób w krajach innych niż ten, w którym pracownik zwykle przebywa, w celach opisanych w niniejszej klauzuli informacyjnej.

Przed udostępnieniem danych osobowych pracownika za granicą spółka upewni się, że stosowane są odpowiednie środki bezpieczeństwa oraz że prawa pracownika do prywatności i ochrony danych są chronione. Takie środki bezpieczeństwa obejmują zazwyczaj szyfrowanie danych, uprawnienia dostępu osobom na określonych stanowiskach oraz umowy prawne ułatwiające zgodne z prawem transgraniczne przekazywanie danych osobowych.

# W jaki sposób spółka chroni dane osobowe pracowników

Spółka dokłada wszelkich starań, aby utrzymywać i ulepszać środki bezpieczeństwa, które zapobiegają przypadkowej utracie danych osobowych, ich wykorzystaniu lub dostępowi do nich w nieuprawniony sposób, ich zmianie lub ujawnieniu.

Dostęp do danych osobowych jest ograniczony do osób lub organizacji, które mają prawne prawo dostępu (na przykład organy regulacyjne lub organy ścigania) lub uzasadnioną potrzebę biznesową, na przykład bezpośredni przełożeni specjaliści ds. zasobów ludzkich oraz (z zastrzeżeniem odpowiednich warunków umownych) klienci, dostawcy i usługodawcy spółki lub inne strony trzecie.

Usługodawcy i dostawcy będą przetwarzać dane osobowe wyłącznie zgodnie z poleceniami spółki. Spółka zapewni, aby wszystkie osoby trzecie (w tym klienci) byli objęci prawnym obowiązkiem zachowania poufności. Spółka wdrożyła procedury postępowania w przypadku podejrzenia naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych i w razie potrzeby powiadomi pracowników oraz wszelkie właściwe organy regulacyjne lub nadzorcze o takim naruszeniu.

Wszyscy pracownicy spółki muszą ukończyć i co roku powtarzać obowiązkowe szkolenie z prywatności i ochrony danych osobowych. Dotyczy to przełożonych, bezpośrednich przełożonych, specjalistów ds. zasobów ludzkich oraz wszelkich innych współpracowników, którzy mogą mieć dostęp do danych osobowych pracowników podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w **politykach Grupy** na temat bezpieczeństwa informacji oraz prywatności i ochrony danych.

# Jak długo spółka przechowuje dane osobowe pracowników

Spółka nie będzie przechowywać danych osobowych pracowników dłużej, niż jest to konieczne.

Zasadniczo oznacza to, że spółka będzie przechowywać dane osobowe pracowników i informacje o ich pracy przez okres trwania stosunku pracy oraz przez ograniczony okres po jego rozwiązaniu. W niektórych przypadkach, jeśli wymaga tego prawo (np. w przypadkach dotyczących podatków, BHP, imigracji, kontroli finansowej, postępowań sądowych i sporów), spółka może być zobowiązana do przechowywania danych osobowych przez dłuższy okres.

Konkretne okresy przechowywania są określone, rejestrowane i stosowane przez jednostkę organizacyjną odpowiedzialną za dane osobowe, do których się odnoszą. W przypadku danych osobowych dotyczących pracowników będzie to zazwyczaj dział kadr Grupy lub odpowiedni regionalny dział kadr.

Gdy dane osobowe są usuwane lub niszczone, spółka zapewnia, że odbędzie się to w sposób bezpieczny i trwały zgodnie z wszelkimi lokalnymi wymogami prawnymi.



# Prawa pracownika dotyczące jego danych osobowych

## Spółka szanuje prawa pracownika dotyczące jego danych osobowych.

Pracownik może skorzystać z praw tych w dowolnym momencie, przesyłając takie żądanie za pomocą **internetowego wniosku**, do którego można uzyskać dostęp za pośrednictwem łącza opublikowanego w części poświęconej prywatności i ochronie danych na stronie internetowej spółki lub kontaktując się ze specjalistą ds. zasobów ludzkich.

Każdy pracownik spółki ma następujące prawa dotyczące swoich danych osobowych:

**Prawo wglądu** do swoich danych osobowych. Pracownik ma prawo zażądać kopii swoich danych osobowych i sprawdzić, czy są przetwarzane zgodnie z prawem.

**Prawo do sprostowania** swoich danych osobowych będących w posiadaniu spółki. Pracownik ma prawo zażądać od spółki zmiany lub aktualizacji niekompletnych lub niedokładnych danych osobowych.

**Prawo żądania usunięcia** swoich danych osobowych. Pracownik ma prawo zażądać od spółki usunięcia jego danych osobowych, jeśli nie istnieje ważna przyczyna dalszego ich przetwarzania.

**Prawo sprzeciwu** wobec wykorzystania swoich danych osobowych, jeśli zdaniem pracownika nie istnieje ważna podstawa do ich przetwarzania, a pracownik chce, aby spółka zaprzestała przetwarzać jego dane osobowe.

**Prawo ograniczenia** dalszego wykorzystania swoich danych osobowych. Pracownik ma prawo zażądać ograniczenia lub zawieszenia przetwarzania jego danych osobowych (np. jeśli chce, aby spółka potwierdziła ich dokładność lub podała powód ich przetwarzania).

**Prawo przekazania** swoich danych osobowych stronie trzeciej. Pracownik ma prawo zażądać, aby spółka wysłała (przekazała) jego dane osobowe (np. karty pracy, paski wypłat lub inne dane osobowe) innej firmie (np. przyszłemu pracodawcy).

Jeśli pracownik uzna, że spółka przetwarza jego dane osobowe w niewłaściwy sposób, ma również prawo wnieść skargę do zewnętrznego organu nadzorczego odpowiedzialnego za egzekwowanie przepisów o ochronie danych w kraju, stanie lub regionie, w którym znajduje się pracownik. Dane kontaktowe do właściwego organu regulacyjnego można znaleźć, kontaktując się ze specjalistą ds. ochrony danych, pisząc na adres **[privacy@mottmac.com](mailto:privacy@mottmac.com)**.

# Prawo do wycofania swojej zgody

Jeśli pracownik wyraził zgodę na gromadzenie i przetwarzanie swoich danych osobowych w określonym celu, a spółka przetwarza dane na tej podstawie, pracownik może mieć prawo do wycofania swojej zgody.

Aby wycofać zgodę, należy najpierw skontaktować się z pracownikiem działu kadr w swojej jednostce lub regionie. Po otrzymaniu powiadomienia o wycofaniu zgody spółka nie będzie dalej przetwarzać danych osobowych pracownika w celu, na który ten wyraził pierwotną zgodę, chyba że będzie do tego zobowiązana lub o ile będzie to dozwolone przepisami prawa, a spółka będzie mieć ku temu uzasadniony powód.

Jeśli pracownik zdecyduje się wycofać swoją zgodę na pewne działania związane z przetwarzaniem danych, może to oznaczać, że spółka nie będzie w stanie zapewnić pewnych udogodnień lub świadczeń, a pracownik nie będzie mieć dostępu do pewnych działań (podczas trwania jego stosunku pracy). Konsekwencje wycofania zgody na konkretną czynność przetwarzania danych zostaną pracownikowi przekazane w momencie, gdy poinformuje on spółkę o zamiarze wycofania swojej zgody.

# Inspektor ochrony danych w grupie

Spółka wyznaczyła inspektora ochrony danych, którego zadaniem jest monitorowanie tego, czy dane przetwarzane są zgodnie z przepisami o ochronie danych.

Wszelkie pytania niniejszej klauzuli informacyjnej dla pracowników bądź konkretne wątpliwości dotyczące sposobu przetwarzania danych osobowych należy kierować do specjalisty ds. ochrony danych, pisząc na adres [privacy@mottmac.com](mailto:privacy@mottmac.com).





# Zmiany w klauzuli informacyjnej

Niniejsza klauzula informacyjna została wydana w listopadzie 2021 roku i może być aktualizowana ze względu na zmiany w systemach i procedurach spółki lub nowelizacje prawa.

W takim przypadku spółka powiadomi o tym pracowników. Spółka może również informować pracowników w inny sposób o przetwarzaniu ich danych osobowych.

Pytania na temat tej klauzuli informacyjnej należy kierować do specjalisty ds. ochrony danych, pisząc na adres [privacy@mottmac.com](mailto:privacy@mottmac.com).



