

Déclaration sur la vie privée des employés

1. Introduction

Keller valorise ses employés et respecte et protège leur vie privée. Cette déclaration de confidentialité des employés définit la base sur laquelle nous traitons les données personnelles que nous collectons auprès de vous.

Bien que votre entreprise soit le principal contrôleur de vos données personnelles, d'autres entités de Keller peuvent également être amenées à traiter vos données personnelles.

Cette déclaration s'applique aux employés actuels et anciens, aux stagiaires, aux travailleurs intérimaires, aux consultants, aux entrepreneurs individuels, aux administrateurs et aux tiers dont les informations communiquées par vos soins sont liées à votre emploi, notamment en ce qui concerne les coordonnées des personnes à contacter en cas d'urgence.

Cette déclaration ne fait partie d'aucun contrat (y compris tout contrat de travail) et ne vous confère aucun droit contractuel, ni ne nous impose aucune obligation contractuelle.

Nous nous réservons le droit de mettre à jour ou de modifier cette déclaration à tout moment et des versions mises à jour seront consultables sur l'intranet de Keller.

2. La collecte de données à caractère personnel

Nous collectons et utilisons les données personnelles que vous fournissez dans le cadre des processus de recrutement et d'intégration, ainsi que des données personnelles supplémentaires collectées tout au long de votre emploi (notamment concernant les processus de paie et les entretiens d'évaluation).

Les données personnelles que nous collectons sont principalement utilisées pour le recrutement, la gestion de notre personnel et le respect de nos contrats de travail et des lois sur l'emploi et la santé et la sécurité. Les données peuvent être stockées dans des systèmes basés dans le monde entier et peuvent être traitées par des fournisseurs de services tiers agissant en notre nom.

3. Types de données personnelles

Les « données personnelles » sont un concept défini par la loi sur la protection des données et se réfèrent à des informations relatives à une personne identifiée ou identifiable.

Les types de données personnelles que nous traitons varient en fonction de votre poste, de votre lieu géographique et de vos termes et conditions d'emploi. Généralement, les données personnelles incluront :

- **Vos informations personnelles** - par exemple, votre nom, votre date de naissance, votre sexe, vos coordonnées personnelles, votre contact d'urgence (ICE) / détails de votre famille, vos données d'immigration et de droit au travail, vos langues parlées, votre permis de conduire ;
- **Détails professionnels de bases** - vos coordonnées professionnelles (adresse électronique et

numéros de téléphone professionnels), numéro d'employé / personnel, intitulé du poste, description du poste, affectations, échelles hiérarchique, lieu de travail principal, horaires de travail, conditions d'emploi et, si la loi locale le permet, une photographie de l'employé ;

- **Qualifications professionnelles et données réglementaires** - les certifications, les chartes et les identifiants réglementaires uniques, par exemple ;
- **Données pour le recrutement / la sélection** - toutes les données personnelles contenues dans votre CV, votre formulaire de candidature, les notes d'entretien, les références et les documents de validation et de vérification, par exemple ;
- **Données de rémunération et d'avantages** - les détails de votre rémunération et de vos avantages sociaux, l'allocation pour voiture de société, les coordonnées bancaires, le coefficient, le numéro de sécurité sociale, les informations fiscales et les informations sur les bénéficiaires tiers, par exemple ;
- **Données sur les casiers judiciaires** - lorsque la législation locale le permet en ce qui concerne le recrutement ou le transfert interne pour des fonctions ou des contrats spécifiques ;
- **Données de congés** - vos détails de vacances et de congés annuels, par exemple ;
- **Données d'incapacité** - toutes les données personnelles contenues dans vos dossiers d'absence, formulaires médicaux, rapports ou certificats et dossiers relatifs à l'invalidité et aux aménagements ou ajustements spécifiques, par exemple ;
- **Données disciplinaires et de grief** - toutes les données personnelles contenues dans les dossiers d'allégations, d'enquêtes et de dossiers et résultats de procédures, par exemple ;
- **Données de gestion des performances** - les commentaires des collègues et des responsables, les évaluations et les processus d'entretiens d'évaluation formels et informels, par exemple ;
- **Données sur l'égalité et la diversité** - lorsque cela est autorisé par la législation locale et fourni volontairement, les données relatives à la race et à l'origine ethnique (stockées anonymement pour le suivi de l'égalité des chances) ;
- **Données de formation et de développement** - les données relatives aux besoins de formation et de perfectionnement ou à la formation reçue, les coûts de formation, les programmes d'apprentissage ;
- **Données de surveillance** - lorsque la législation locale le permet, images identifiables contenues dans des vidéos, enregistrements de connexion et d'accès au système et au bâtiment, saisies sur clavier, fichiers téléchargés et imprimés, enregistrements d'appels, données capturées par les programmes et filtres de sécurité informatique ;
- **Données de test de drogue et d'alcoolémie** - les résultats d'un nouveau dépistage initial ou aléatoire associé au nom et à l'intitulé du poste ;
- **Données de santé et de sécurité** - données personnelles dans les audits, les évaluations des risques et les rapports d'incidents ;
- **Données sur les réclamations, les plaintes et les divulgations des employés** - par exemple, des données personnelles relatives à des litiges et des plaintes liés à l'emploi, la participation des employés au signalement d'incidents et aux divulgations ;
- **Restructuration et fin de contrat** - les détails de licenciement et les pièces justificatives, les dates et les raisons du départ, les modalités et les indemnités de licenciement, les entretiens de fin de contrat et les références, par exemple ;
- **Toute autre donnée personnelle** - que vous choisissiez de nous divulguer dans le cadre de votre emploi, que ce soit verbalement ou par écrit (par exemple sur les e-mails professionnels) ; et
- **Données informelles** - y compris les données d'opinion générées dans le cadre de votre emploi ou de votre engagement relatif à l'administration ou à la gestion de notre relation avec vous.

4. Utilisation des données personnelles

Chaque fois que nous traitons vos données personnelles, nous le faisons sur la base d'une « condition » légale de traitement. Le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel (y compris les données relatives à la santé ou au handicap) est toujours justifié sur la base d'une exemption spécifique en vertu de la législation de l'UE ou de la législation locale.

Dans la plupart des cas, le traitement de vos données personnelles sera justifié sur l'une des bases suivantes :

- il est prévu dans votre contrat de travail, et nécessaire pour donner effet à ce contrat (par exemple, la collecte des coordonnées bancaires pour payer votre salaire) ;
- il nous faut respecter une obligation légale (par exemple, divulguer des données fiscales à un organisme gouvernemental) ; ou
- c'est dans nos intérêts légitimes en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, droits fondamentaux ou libertés (notamment l'étude de votre performance au travail).

Le traitement de catégories spéciales de données sera normalement justifié par l'une des conditions spéciales suivantes :

- il est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations en vertu du droit du travail (effectuer des ajustements spécifiques pour les handicaps, par exemple) ;
- il est nécessaire pour des raisons d'intérêt public substantiel autorisé par la législation locale (pour effectuer des exercices de suivi de l'égalité des chances, entre autres) ; ou
- il est réalisé sous réserve de votre consentement explicite (des programmes volontaires, par exemple) ;
- il est nécessaire pour l'établissement, l'exercice ou la défense des réclamations légales (dans le cadre des tribunaux du travail, des réclamations ou des litiges, par exemple) ;
- il est nécessaire pour une évaluation de votre capacité de travail (les évaluations de santé au travail ou les tests de dépistage de drogues et d'alcool, par exemple) ; ou
- dans des circonstances exceptionnelles, il est nécessaire de protéger vos intérêts vitaux et vous êtes incapable de donner votre consentement (notamment en cas d'urgence médicale).

Le traitement des données révélant des condamnations pénales ne sera effectué que s'il existe une autorisation légale de le faire en vertu de la législation de l'UE ou de la législation locale.

Pour plus de détails sur la base juridique et les finalités du traitement de vos données personnelles, veuillez consulter l'annexe de cette déclaration.

5. Conservation des données à caractère personnel

En règle générale, nous ne conservons les données personnelles des candidats que le temps nécessaire pour répondre aux besoins pour lesquels nous les avons collectées ou vous nous les avez fournies.

Dans certains cas, des obligations légales ou réglementaires nous obligent à conserver des dossiers spécifiques pendant une période donnée, y compris après la fin de la procédure de recrutement.

Dans d'autres cas, nous conservons délibérément des dossiers pour résoudre les questions ou les différends qui, selon nous, peuvent survenir de temps à autre.

Pour plus d'informations sur nos pratiques de conservation des données, notamment en ce qui concerne les dossiers des employés, veuillez vous reporter à la politique locale de conservation des données.

6. Profilage et prise de décision automatisée

La « prise de décision automatisée » fait référence à une décision prise uniquement sur la base d'un traitement automatisé de vos données personnelles. Cela signifie un traitement utilisant, par exemple, un code logiciel ou un algorithme, qui ne nécessite pas d'intervention humaine.

« Profilage », cela signifie utiliser des processus automatisés sans intervention humaine (tels que des programmes informatiques) pour analyser vos données personnelles afin d'évaluer votre comportement ou pour prédire des choses à votre sujet.

Comme le profilage utilise un traitement automatisé, il est parfois lié à la prise de décision automatisée. Tous les profils ne se traduisent pas par une prise de décision automatisée, mais cela reste possible.

Nous n'exploitons actuellement aucun processus qui entraîne des décisions automatisées prises pour ses employés. Nous pouvons parfois utiliser des techniques de profilage pour évaluer la performance du personnel à des fins de gestion de la performance ou de restructuration, par exemple en analysant la participation, les objectifs atteints et d'autres indicateurs de performance. Les résultats d'un tel profilage seraient toujours étudiés par nous avant toute décision.

7. Sources de données personnelles

En majorité, les données personnelles que nous traitons à votre sujet auront été fournies par vous, soit lors de votre dépôt de candidature, de la procédure d'intégration des employés, ou sur une base ad hoc pendant votre emploi.

Au cours de la procédure de recrutement, nous pouvons demander des références à des tiers, notamment des références à un employeur précédent, et nous procédons également à des processus de filtrage et de validation par le biais de sources tierces.

Nous recevons également des informations qui peuvent inclure vos données personnelles de votre supérieur hiérarchique (en ce qui concerne les évaluations de performance, par exemple) ou, de temps à autre, d'autres collègues (dans le cadre d'une enquête disciplinaire, par exemple).

De temps en temps, nous pouvons recevoir des données personnelles vous concernant d'autres parties tierces, notamment des clients, des membres des organismes publics ou de régulation.

8. Divulgations des données personnelles

Nous communiquons régulièrement vos données personnelles à d'autres membres du groupe Keller lorsque cela est nécessaire pour, par exemple, exécuter des processus globaux, effectuer des rapports à l'échelle du groupe ou prendre des décisions concernant des recrutements ou des promotions.

Nous utilisons un certain nombre de fournisseurs de services et de consultants indépendants pour

nous aider à fournir des services ou des avantages en matière de ressources humaines. Ces tiers peuvent avoir un accès routinier à vos données personnelles pour effectuer certaines fonctions, ou simplement héberger vos données personnelles dans le cadre d'une solution, que nous utilisons, basée sur le cloud. Dans les deux cas, les fournisseurs tiers agissent selon nos instructions et sont soumis à une relation contractuelle.

Certaines tierces parties auxquelles il nous arrive de divulguer des données personnelles, par exemple les prestataires d'assurance maladie et les fiduciaires de régimes de retraite, sont elles-mêmes des contrôleurs de données. Par conséquent, vous devez vous référer à leurs propres règles et politiques de confidentialité pour l'utilisation de vos données personnelles.

Nous pouvons être tenus de divulguer vos données personnelles à des tiers :

- en réponse à des requêtes ou à des demandes d'un tribunal, d'organismes de régulation, d'organismes gouvernementaux, de parties d'une procédure judiciaire ou d'autorités publiques ; ou
- conformément aux exigences réglementaires ou dans le cadre d'un échange avec un organisme de régulation.

Vos données personnelles peuvent également être divulguées à des conseillers, des partenaires de transaction potentiels ou des tiers intéressés en relation avec la considération, la négociation ou l'achèvement d'une transaction d'entreprise ou la restructuration de l'entreprise ou des actifs de toute partie du groupe Keller.

9. Virements transfrontaliers

La nature globale de notre activité signifie que vos données personnelles peuvent être divulguées aux membres du groupe Keller, ou à des fournisseurs ou partenaires tiers, situés en dehors de l'Espace économique européen (« EEE »).

En ce qui concerne les transferts internes au sein du groupe Keller, nous avons conclu un accord de transfert de données intragroupe pour garantir que vos données bénéficient d'un niveau de protection adéquat.

Lorsque des tiers transfèrent vos données personnelles en dehors de l'EEE, nous prenons des mesures pour garantir que vos données personnelles bénéficient d'un niveau de protection adéquat, notamment en concluant des accords de transfert de données ou en garantissant que les tiers attestent de régimes de protection des données appropriés.

Vous avez le droit de demander une copie de tout contrat de transfert de données en vertu duquel vos données personnelles sont transférées, ou d'avoir accès aux garanties que nous utilisons. Tout accord de transfert de données mis à votre disposition peut être arrêté pour des raisons de sensibilité commerciale.

10. Sécurité de vos données personnelles

Nous mettons en œuvre des mesures de sécurité physiques, techniques et administratives raisonnables conçues pour protéger vos données personnelles contre toute perte, mauvaise utilisation, altération, destruction ou dommage.

Nous prenons des mesures pour limiter l'accès à vos données personnelles au personnel qui doit y avoir accès pour l'une des raisons énumérées dans la rubrique « Utilisation des données

personnelles ».

Vous avez également un rôle important à jouer dans la protection de la sécurité de vos données personnelles, et vous devez vous préoccuper de savoir à qui vous divulguez des données personnelles et comment vous protégez vos communications.

11. Vos droits sur vos données personnelles

Vous disposez des droits suivants concernant vos données personnelles :

- pour obtenir une copie de vos données personnelles avec des informations sur comment et sur quelle base ces données personnelles sont traitées ;
- pour rectifier des données personnelles inexactes (y compris le droit d'avoir des données personnelles incomplètes remplies) ;
- pour effacer vos données personnelles (dans des circonstances limitées, lorsque cela n'est plus nécessaire par rapport aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées) ;
- limiter le traitement de vos données personnelles lorsque :
 - l'exactitude des données personnelles est contestée ;
 - le traitement est illégal mais vous vous opposez à l'effacement des données personnelles ;
 - nous n'avons plus besoin des données personnelles aux fins pour lesquelles elles ont été collectées, mais elles sont requises pour l'établissement, l'exercice ou la défense d'une plainte légale ;
- contester le traitement que nous avons justifié sur la base d'un intérêt légitime ;
- pour arriver à des décisions qui sont basées uniquement sur un traitement automatisé (dans la mesure où elles sont prises) ;
- pour obtenir une copie portable de vos données personnelles ou pour faire transférer une copie à un contrôleur tiers ; ou
- pour obtenir une copie ou un accès aux garanties en vertu desquelles vos données personnelles sont transférées en dehors de l'EEE.

Vous avez également le droit de déposer une plainte auprès de votre autorité locale de protection des données.

12. Données de contact

Si vous souhaitez enquêter sur l'exercice de l'un de ces droits, veuillez contacter l'équipe juridique de Keller et, le cas échéant, votre délégué local à la protection des données :

Allemagne

Robert Graf e-mail : datenschutzbeauftragter@kellerholding.com

Autriche

Muhamed Mesic

t : +43 1 892 3526 e-mail : m.mesic@kellergrundbau.at

Pologne

Maciej Dąbrowski

t : +48 22 448 92 00 e-mail : mdabrowski@keller.com.pl

13. Historique de changement du document

Statut :	Final
Date de publication :	Le 28/02/2018
Version :	1.0
Titulaire de la Politique :	Secrétariat de l'entreprise
Date de révision :	28/02/2019

Annexe 1 : Objet et base légale du traitement

L'objectif de la collecte de données ;	Bases juridiques pertinentes sur lesquelles nous traitons les informations ¹
Évaluer les demandes d'emploi et prendre des décisions concernant un recrutement	C'est dans nos intérêts légitimes en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés (de nous assurer que nous recrutons des personnes dotées des bonnes qualifications et de l'expérience nécessaire pour les postes) Nécessité de prendre des mesures, à votre demande, avant de conclure un contrat avec vous.
Examiner l'éligibilité au travail	Il est nécessaire pour nous de respecter une obligation légale Il nous faut respecter une obligation dans le domaine du droit du travail (*)
Pour obtenir la divulgation des casiers judiciaires lorsque cela est requis pour votre poste ou votre contrat client, et lorsqu'autorisé par la loi	Réalisé sous réserve de votre consentement explicite (*) Il est nécessaire pour une évaluation de votre capacité de travail en tant qu'employé (pour un rôle spécifique et / ou sensible, et pour aider à la prévention du crime et de la fraude) (*)
Tests de dépistage de drogues et d'alcool	Il est nécessaire d'évaluer votre capacité de travail (*) Il est nécessaire pour des raisons d'intérêt public substantiel, conformément à la législation locale (*)
Mener un programme de surveillance de l'égalité des chances	Réalisé sous réserve de votre consentement explicite (*) Il est nécessaire pour des raisons d'intérêt public substantiel, conformément à la législation locale (*)
Créer un fichier employé sur notre système informatique RH	Il est prévu dans votre contrat de travail et est donc nécessaire pour donner effet à ce contrat C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Payer le salaire, les frais remboursables et les primes	Il est prévu dans votre contrat de travail et est donc nécessaire pour donner effet à ce contrat
Administration des avantages	Il est prévu dans votre contrat de travail et est donc nécessaire pour donner effet à ce contrat Il est nécessaire pour nous de respecter une obligation légale (par exemple en matière d'assurance)
Créer et tenir à jour des fichiers relatifs à votre absence au travail (notamment en cas de maladie, de congé parental, de congé discrétionnaire, de détachement, etc.)	Il nous faut respecter une obligation dans le domaine du droit du travail (*) Il est nécessaire pour l'évaluation de votre capacité de travail en tant qu'employé (*) C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Créer et maintenir des dossiers de	C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en

¹ Les bases qui se rapportent à des catégories particulières de données ou de données de casier judiciaire sont marquées d'une astérisque (*)

formation et administrer des programmes de formation, d'apprentissage, etc.	tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
S'attaquer aux problèmes de santé au travail, à l'incapacité au travail et apporter des ajustements raisonnables ;	Il est nécessaire pour l'évaluation de votre capacité de travail en tant qu'employé (*) Il nous faut respecter une obligation dans le domaine du droit du travail (*)
Répondre et résoudre les griefs	C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés Il nous faut respecter une obligation dans le domaine du droit du travail (*)
Gérer des procédures disciplinaires	Il est prévu dans votre contrat de travail et est donc nécessaire pour donner effet à ce contrat C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Gérer les certifications professionnelles / chartes / licences et assurer la liaison avec les organismes de réglementation en votre nom	Réalisé sous réserve de votre consentement explicite (*) C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Pour maintenir le contact d'urgence ("ICE") et les détails du bénéficiaire	Il est nécessaire pour nous de respecter une obligation légale C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Gérer la santé et la sécurité au travail / la sécurité sur le site et signaler les incidents	Il est nécessaire pour nous de respecter une obligation légale Il nous faut respecter une obligation dans le domaine du droit du travail (*) Il est nécessaire d'évaluer votre capacité de travail (*) Il est nécessaire de protéger vos intérêts vitaux et vous êtes incapable de donner votre consentement (*)
Surveiller l'utilisation des TI et des communications par les employés, ainsi que les systèmes de vidéosurveillance conformes à la loi et aux politiques internes de Keller	C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés Il est nécessaire pour l'établissement, l'exercice ou la défense des plaintes (*)
Pour enquêter et répondre aux plaintes des clients ou des membres du public	Il est nécessaire pour l'établissement, l'exercice ou la défense des plaintes (*) C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Gérer la restructuration ou la cessation d'emploi et fournir des références	Il est prévu dans votre contrat de travail et est donc nécessaire pour donner effet à ce contrat C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
Exercer nos droits de défendre, de	Il est nécessaire pour l'établissement, l'exercice ou la défense

répondre ou de mener des réclamations ou des procédures légales prospectives ou réelles	des plaintes (*) C'est dans notre intérêt légitime en tant qu'entreprise et en tant qu'employeur, et nos intérêts ne sont pas outrepassés par vos intérêts, vos droits fondamentaux ou vos libertés
---	--