



## Polityka prywatności | Zarządzanie zasobami ludzkimi | Umowy o pracę

- Kto wykorzystuje dane osobowe (administrator)** | Federal-Mogul Gorzyce Sp. z o.o. – KRS: 0000377393, REGON: 000036908, NIP: 867 000 30 39.
- Dane kontaktowe** | 39-432 Gorzyce, ul. Odlewników 52.
- Pomoc inspektora ochrony danych** | Jeżeli potrzebujecie Państwo pomocy w zakresie ochrony danych osobowych, proszę skontaktować się z inspektorem ochrony danych, panem Danielem Panek. IOD to niezależny specjalista w dziedzinie prawa ochrony danych osobowych. Kontakt pod adresem: [gorzyce.iod@tenneco.com](mailto:gorzyce.iod@tenneco.com) lub [daniel.panek@tenneco.com](mailto:daniel.panek@tenneco.com).
- Dlaczego wykorzystujemy dane osobowe** |

Obszar działalności	Cele	Przesłanki	Podstawy prawne
Nawiązywanie stosunku pracy.	<b>1.</b> Zawieramy umowy o pracę z kandydatami wyłonionymi do zatrudnienia w wyniku postępowania rekrutacyjnego.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami art. 22. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>2.</b> Zawieramy kolejne umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na czas określony, z którymi decydujemy się przedłużyć współpracę.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami art. 22. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Zarządzanie zasobami ludzkimi	<b>3.</b> Prowadzimy akta pracownicze. W aktach pracowniczych przechowujemy dokumentację związaną z zatrudnieniem.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.
	<b>3.</b> Planujemy podział pracy, zarządzamy zadaniami, rozliczamy pracowników z wykonywania obowiązków służbowych.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO.
	<b>4.</b> W uzasadnionych przypadkach możemy tymczasowo powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy, niż określona w umowie.  Możemy powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy, jeżeli jest ona zgodna z jego kompetencjami zawodowymi. Powierzenie nie wpływa negatywnie na wynagrodzenie pracownika. Okres powierzenia nie może przekroczyć 3 miesięcy w skali roku.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 42. §4. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>5.</b> Prowadzimy ewidencję czasu pracy.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 149. §1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy.
	<b>6.</b> Planujemy zastępstwa oraz kształtujemy politykę zastępstw, w tym politykę sukcesji.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO.
	<b>7.</b> Udzielamy pełnomocnictw i powołujemy prokurentów.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny
	<b>8.</b> Wyplacamy wynagrodzenia i świadczenia pieniężne związane z wynagrodzeniem – np. nagrody, premie i odprawy.	Realizacja tego celu jest niezbędna do wykonania umowy o pracę.	Art. 6. ust. 1. lit. b) w związku z umową o pracę oraz przepisami art. 85. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,

			regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.
	<b>9.</b> Rozliczamy ewentualne potrącenia cywilnoprawne, obciążające wynagrodzenie (np. obciążenia komornicze)	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami działu trzeciego rozdział II Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz przepisami Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.
Podatki i składki.	<b>10.</b> Naliczamy, pobieramy i odprowadzamy zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT).	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa oraz Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.
	<b>11.</b> Naliczamy, pobieramy i odprowadzamy składki na ubezpieczenie zdrowotne (ZUS).	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych
Pracownicze Plany Kapitałowe.	<b>12.</b> Podejmujemy działania informacyjne, aby zaznajomić pracowników z zasadami funkcjonowania PPK. Gromadzimy materiał dowodowy potwierdzający podjęte działania.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
	<b>13.</b> Pośredniczymy w zarządzaniu uczestnictwem pracowników w PPK. Zawieramy i wykonujemy umowy o zarządzanie PPK oraz o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników. Składamy wnioski o dokonanie wypłat transferowych środków zgromadzonych w PPK. Obsługujemy deklaracje pracowników o rezygnacji z dokonywania wpłat oraz inne pisma związane z uczestnictwem w PPK.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
	<b>14.</b> Naliczamy, pobieramy i odprowadzamy składki na Pracownicze Plany Kapitałowe.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	<b>16.</b> Prowadzimy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Ustalamy prawo pracowników składających wnioski o wsparcie do skorzystania ulgowych usług, świadczeń i dopłat finansowanych ze środków Funduszu.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6 ust. 1 lit. c) oraz art. 9. ust. 2. lit. b) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i postanowieniami Regulaminu ZFŚS.
	<b>17.</b> Dokumentujemy informacje niezbędne do przyznania ulgowych usług, świadczeń oraz dopłat ze środków Funduszu. Dzięki temu uwiarygadniamy informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników korzystających z ZFŚS. Zapewniamy prawidłowość zarządzania środkami funduszu. Zabezpieczamy możliwość ustalenia i dochodzenia roszczeń oraz obrony przed roszczeniami związanymi z funkcjonowaniem ZFŚS.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6 ust. 1 lit. f) oraz art. 9. ust. 2. lit. b) i f) RODO w związku z przepisami art. 8. ust. 1a. Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i Regulaminu ZFŚS.
	<b>18.</b> Przechowujemy dane osobowe zgromadzone w ramach funkcjonowania funduszu przez okres niezbędny do realizacji świadczenia,	Realizacja tego celu jest obowiązkiem	Art. 6 ust. 1 lit. c) oraz art. 9. ust. 2. lit. b) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu

	a następnie przez okres przedawnienia roszczeń.	prawnym Pracodawcy.	świadczeń socjalnych i postanowieniami Regulaminu ZFSS.
Prowadzenie rachunkowości	<b>19.</b> Prowadzimy księgi rachunkowe zgodnie z przyjętą polityką rachunkowości.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości
	<b>20.</b> Gromadzimy i przechowujemy dowody księgowe (np. paragony, faktury, ewidencje przebiegu pojazdów).	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości
Rozwój zawodowy pracowników	<b>21.</b> Ustanawiamy i realizujemy wymogi szkoleniowe.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami regulaminu pracy
	<b>22.</b> Przeprowadzamy oceny okresowe pracowników.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami regulaminu pracy
	<b>23.</b> Dokonujemy awansów wewnętrznych.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami regulaminu pracy.
	<b>24.</b> Zawieramy z pracownikami umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. b) RODO w związku z przepisami działu czwartego rozdział trzeci Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>25.</b> Przyznajemy świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (np. pokrywamy koszty kształcenia, przyznajemy urlopy szkoleniowe).	Realizacja tego celu jest niezbędna do wykonania umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.	
Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	<b>26.</b> Określamy i dokumentujemy czynniki ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z art. 226. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>27.</b> Zapoznajemy pracowników z czynnikami ryzyka zawodowego.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	
	<b>28.</b> Uzyskujemy od pracowników potwierdzenie zapoznania się z czynnikami ryzyka zawodowego.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO.
	<b>29.</b> Organizujemy szkolenia z zakresu BHP.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami art. 237 <sup>3</sup> Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>30.</b> Pozyskujemy zaświadczenia o odbytych szkoleniach z zakresu BHP.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO.

		interesem prawnym Pracodawcy.	
	<p><b>31.</b> Ustalamy zdolność pracownika do wykonywania pracy danego rodzaju. Organizujemy badania medycyny pracy, wydajemy pracownikom skierowania na przeprowadzenie badań oraz pozyskujemy orzeczenia lekarskie.</p>	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z art. 9. ust. 2. lit. h) RODO w związku z przepisami Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy
	<p><b>32.</b> Prowadzimy postępowania ustalające okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.</p>	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z art. 234. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, przepisami Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.
	<p><b>33.</b> Prowadzimy postępowania związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków w drodze do pracy.</p>	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z art. 57b. Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz przepisami Rozporządzenia z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania.
	<p><b>34.</b> Prowadzimy postępowania związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków w drodze z pracy.</p>	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z art. 57b. Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz przepisami Rozporządzenia z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania.
Obsługa roszczeń związanych z zatrudnieniem	<p><b>34.</b> Ustalamy istnienie roszczeń, związanych z wypadkami pracowniczymi i chorobami zawodowymi. Dochodzimy należnych roszczeń. Czynimy zadość uzasadnionym roszczeniom pracowników. Bronimy się przed nieuzasadnionymi roszczeniami.</p>	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) i art. 9. ust. 2. lit. f) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.
	<p><b>35.</b> Ustalamy istnienie roszczeń związanych z ewentualnym zakazem konkurencji. Dochodzimy należnych roszczeń. Czynimy zadość uzasadnionym roszczeniom. Bronimy się przed nieuzasadnionymi roszczeniami.</p>	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu czternastego dział IIa Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<p><b>36.</b> Ustalamy istnienie jakichkolwiek innych roszczeń związanych z zatrudnieniem. Dochodzimy należnych roszczeń. Czynimy zadość uzasadnionym roszczeniom pracowników. Bronimy się przed nieuzasadnionymi roszczeniami.</p>	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) i art. 9. ust. 2. lit. f) RODO w związku z przepisami działu piątego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

	<b>37.</b> Rozliczamy potrącenia związane z odpowiedzialnością materialną pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu piątego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>38.</b> Rozliczamy potrącenia związane z odpowiedzialnością pracowników za mienie powierzone im z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu piątego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy	<b>39.</b> Organizujemy szkolenia i uzyskujemy zaświadczenia potwierdzające udział w szkoleniach.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 94. pkt 2b) i art. 94 <sup>3</sup> . §1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	<b>40.</b> Prowadzimy postępowania wyjaśniające w sprawach związanych z mobbingiem i dyskryminacją. W uzasadnionych przypadkach wymierzamy kary porządkowe.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. c) i art. 9. ust. 2. lit. b) RODO w związku z art. 94. pkt 2b) i art. 94 <sup>3</sup> . §1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Zarządzanie przewinieniami porządkowymi	<b>41.</b> Prowadzimy postępowania wyjaśniające w sprawach o przewinienia porządkowe. W uzasadnionych przypadkach wymierzamy kary porządkowe.  Przewinieniami porządkowymi są np. nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy, przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu czwartego rozdział VI Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz regulaminu pracy
Wspieranie w przypadku niedyspozycji	<b>42.</b> Ustalamy które osoby powinniśmy powiadomić w imieniu pracownika w przypadku sytuacji kryzysowej.	Realizacja tego celu odbywa się na podstawie zgody pracownika.	Art. 6. ust. 1. lit. a) RODO.
	<b>43.</b> Dostosowujemy stanowisko pracy i warunki zatrudnienia do potrzeb osób niepełnosprawnych.	Realizacja tego celu odbywa się na podstawie zgody pracownika.	Art. 6. ust. 1. lit. a) oraz art. 9. ust. 2 lit. a) RODO w związku z art. 22 <sup>1b</sup> . §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz przepisami Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
Przeciwdziałanie czynom nieuczciwej konkurencji	<b>44.</b> W uzasadnionych przypadkach zawieramy z pracownikami umowy o zakazie konkurencji.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	art. 6. ust. 1. lit. b) RODO w związku z przepisami działu czwartego rozdział IIa Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodek cywilny.
	<b>45.</b> Wypłatamy wynagrodzenia oraz udzielamy innych świadczeń określonych w umowach o zakazie konkurencji w zamian za przestrzeganie zakazu.	Realizacja tego celu jest niezbędna do wykonania umowy o zakazie konkurencji.	Art. 6. Ust. 1. Lit. b) RODO w związku z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji.
Ochrona osób, mienia oraz informacji objętych tajemnicą	<b>46.</b> W uzasadnionych przypadkach nadajemy pracownikom uprawnienia umożliwiające dostęp do określonych informacji, systemów informatycznych albo wykonania wskazanych czynności.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 29. RODO.
	<b>47.</b> Prowadzimy kontrolę ruchu osobowego.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Pracodawcy.	Art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 25., 29. oraz 32. RODO.



Kategorie odbiorców	Dlaczego przekazujemy dane osobowe
Dostawcy poczty elektronicznej.	Dzięki temu możemy prowadzić z Państwem korespondencję z wykorzystaniem drogi elektronicznej.
Dostawcy komunikatorów internetowych.	Dzięki temu możemy komunikować się z Państwem za pomocą połączeń internetowych – np. prowadzić telekonferencje z wykorzystaniem narzędzi firmy Microsoft.
Operatorzy pocztowi.	Dzięki temu możemy prowadzić z Państwem korespondencję drogą tradycyjną. Operatorami pocztowymi są np. Poczta Polska oraz InPost.
Dostawcy programu do elektronicznego zarządzania dokumentacją.	Dzięki temu możemy bezpiecznie przechowywać dokumentację w formie elektronicznej.
Kancelarie adwokackie, radcowskie i doradztwa prawne, zapewniające Pracodawcy pomoc prawną.	Dzięki temu uzyskujemy niezbędną pomoc prawną w sprawach pracowniczych.
Kontrahenci – w ramach wykonywania obowiązków służbowych.	Dzięki temu pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki służbowe – np. kontaktować się z kontrahentami i realizować swoje zadania.
Spółki tworzące Grupę Kapitałową Tenneco.	Dzięki temu możemy zarządzać procesami biznesowymi oraz produkcyjnymi z uwzględnieniem Pracowników którzy są w nie zaangażowani.

## 6. Przekazywanie danych osobowych do państw trzecich |

Kategorie odbiorców	Zabezpieczenia
Dostawcy systemów informatycznych.	Na poziomie grupy kapitałowej Tenneco korzystamy z rozwiązań informatycznych, które dostarczane są przez podmioty mające swoje siedziby poza Europejskim Obszarem Gospodarczym (EOG). Część danych może być przechowywana i przetwarzana na zasobach zlokalizowanych poza EOG, w tym w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Z tymi dostawcami zostały zawarte standardowe klauzule ochrony danych przyjęte przez Komisję Europejską. Pamiętaj, że posiadasz możliwość uzyskania kopii danych lub uzyskania informacji o miejscu udostępnienia danych.
Spółki tworzące Grupę Kapitałową Tenneco.	Ze względu na to, że stanowimy część międzynarodowej korporacji Tenneco Twoje dane osobowe mogą zostać przekazane do państw trzecich, tj. Stanów Zjednoczonych Ameryki z uwzględnieniem odpowiednich zabezpieczeń. Ze wszystkimi Spółkami tworzącymi grupę kapitałową Tenneco zostały zawarte standardowe klauzule ochrony danych przyjęte przez Komisję Europejską. Pamiętaj, że posiadasz możliwość uzyskania kopii danych lub uzyskania informacji o miejscu udostępnienia danych. Pełny wykaz Spółek tworzących grupę kapitałową Tenneco dostępny jest tutaj: <a href="https://www.tenneco.com/overview/global_presence/">https://www.tenneco.com/overview/global_presence/</a>

## 7. Okres przechowywania danych osobowych |

Czyje dane przechowujemy	Okres przechowywania	Dlaczego tak długo
Pracownicy, których zatrudnienie dobiegło końca do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie.	50 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek zatrudnienia.	Przechowywanie danych jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy. Okres przechowywania jest wskazany w art. 125a. ust. 4. Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
Pracownicy, których zatrudnienie dobiegło końca począwszy pod dniu 31 grudnia 2018 r.	10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym osoba zatrudniona zakończyła pracę w podmiocie zatrudniającym.	Przechowywanie danych jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy. Okres przechowywania wskazany w art. 125a. ust. 4a. pkt 1) Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
Pracownicy, za których Pracodawca złoży raport informacyjny ZUS RIA.	10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym złożono raport.	Przechowywanie danych jest obowiązkiem prawnym Pracodawcy. Okres przechowywania wskazany w art. 125a. ust. 4a. pkt 2) Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

## 8. Państwa uprawnienia |

Uprawnienia	Na czym polegają	Jak skorzystać
Prawo dostępu do danych.	Możesz dowiedzieć się czy dysponujemy Twoimi danymi osobowymi, jakie są to dane oraz w jaki sposób posługujemy się nimi. Możesz także uzyskać kopię swoich danych osobowych. Odmówimy wydania kopii danych osobowych, jeżeli w danym przypadku niekorzystnie wpłynie to na prawa i wolności innych. Dostępu do danych udzielamy poprzez przekazanie specjalnego sprawozdania. Realizując prawo dostępu do danych nie prześlemy Państwu kopii zgromadzonej dokumentacji.	1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2. 2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko. 3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji. 4. Określ swoje żądanie. W treści podania napisz, że składasz wniosek o dostęp do swoich danych osobowych.
Prawo do sprostowania danych.	Możesz poprawić nieprawidłowe informacje na swój temat. Możesz zaktualizować nieaktualne. Możesz uzupełnić brakujące.	1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2.

Uprawnienia	Na czym polegają	Jak skorzystać
	<p>Przed dokonaniem sprostowania będziemy sprawdzać prawdziwość i poprawność podawanych przez Państwa danych osobowych. W tym celu poprosimy o okazanie odpowiedniego dokumentu lub wykonanie wskazanej czynności.</p>	<p>2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko.</p> <p>3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.</p> <p>4. Określ swoje żądanie. W treści podania napisz, że składasz wniosek o sprostowanie swoich danych osobowych.</p> <p>5. Wskaż dokładnie które informacje na swój temat uznajesz za błędne lub nieaktualne albo wskaż brakujące informacje.</p>
<p>Prawo do usunięcia danych.</p>	<p>Możesz poprosić nas o skasowanie Twoich danych osobowych.</p> <p><b>Prawo do usunięcia danych przysługuje wyłącznie, gdy:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Państwa dane osobowe nie są nam już potrzebne do osiągnięcia naszych celów albo</li> <li>2. wnieśliście Państwo sprzeciw, który okazał się być słuszny albo</li> <li>3. Państwa dane osobowe są wykorzystywane niezgodnie z prawem albo</li> <li>4. w konkretnym przypadku spoczywa na nas prawny obowiązek usunięcia Państwa danych osobowych.</li> </ol> <p><b>Odmówimy Państwu prawa do usunięcia danych, gdy:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Państwa dane osobowe będą nam niezbędne do wywiązania się z obowiązku prawnego albo</li> <li>2. Państwa dane osobowe będą niezbędne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2.</li> <li>2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko.</li> <li>3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.</li> <li>4. Wskaż dokładnie zakres danych osobowych, które mają zostać usunięte. Mogą to być poszczególne informacje albo wszystkie dane osobowe, zgromadzone w związku z zawartą umową.</li> <li>5. Uzasadnij swoje stanowisko. Pomoże nam to prawidłowo ocenić Twoje żądanie.</li> </ol>
<p>Prawo do ograniczenia przetwarzania.</p>	<p>Po ograniczeniu przetwarzania Państwa danych osobowych możemy je nadal wykorzystywać wyłącznie w następujących celach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. przechowywania;</li> <li>2. ustalenia i dochodzenia roszczeń oraz obrony roszczeń;</li> <li>3. ochrony praw innej osoby fizycznej lub prawnej.</li> </ol> <p>Jeżeli będziemy chcieli wykorzystać Państwa dane osobowe do realizacji jakichkolwiek innych celów będziemy musieli uzyskać Państwa zgodę.</p> <p>Możecie Państwo skorzystać z prawa do ograniczenia przetwarzania z uwagi na co najmniej jedną z poniższych okoliczności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kwestionujecie Państwo prawidłowość danych osobowych – ograniczymy przetwarzanie na okres pozwalający sprawdzić prawidłowość Państwa danych albo</li> <li>2. Państwa dane osobowe są wykorzystywane niezgodnie z prawem lecz sprzeciwicie się Państwo ich usunięciu, żądając w zamian ograniczenia przetwarzania albo</li> <li>3. nie potrzebujemy już Państwa danych osobowych do osiągnięcia naszych celów, ale są one niezbędne Państwu do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń;</li> <li>4. wnieśliście Państwo sprzeciw – ograniczymy przetwarzanie do czasu ustalenia jego zasadności.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2.</li> <li>2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko.</li> <li>3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.</li> <li>4. Określ swoje żądanie. Napisz, że żądasz ograniczenia przetwarzania swoich danych osobowych.</li> <li>5. Uzasadnij swoje stanowisko. Pomoże nam to prawidłowo ocenić Twoje żądanie. Okoliczności uzasadniające ograniczenia przetwarzania znajdziesz obok, po lewej.</li> </ol>
<p>Prawo do sprzeciwu.</p>	<p>Możesz wnieść sprzeciw wobec przetwarzania swoich danych osobowych, wykorzystywanych do realizacji celów, wynikających z naszych uzasadnionych interesów prawnych. Należą do nich: negocjowanie warunków umownych,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2.</li> </ol>



Uprawnienia	Na czym polegają	Jak skorzystać
	<p>weryfikacja wiarygodności biznesowej kontrahentów oraz zarządzanie roszczeniami.</p> <p>Z prawa do sprzeciwu można skorzystać w dowolnym momencie. Uznanie sprzeciwu skutkuje usunięciem danych osobowych. Sprzeciw uwzględnimy tylko w wyjątkowych przypadkach, z uwagi na Państwa szczególną sytuację. Proszę uzasadnić sprzeciw, aby zwiększyć szanse na jego uwzględnienie.</p> <p>Uzasadniając sprzeciw proszę dokładnie opisać na czym polega szczególnie charakter sytuacji, w której się Państwo znajdujecie. W tym celu należy wyjaśnić czym różni się Państwa sytuacja od sytuacji innych osób, których dane osobowe wykorzystujemy w tych samych celach.</p>	<p>2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko.</p> <p>3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.</p> <p>4. Wskaż dokładnie którym celom przetwarzania danych osobowych się sprzeciwiasz.</p> <p>5. Uzasadnij swoje stanowisko, aby zwiększyć szanse na pozytywne rozpatrzenie sprzeciwu. Opisz na czym polega szczególnie charakter sytuacji, w której się znajdujesz.</p>
<p>Prawo do przenoszenia danych.</p>	<p>Możesz uzyskać zbiór swoich danych osobowych w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego.</p> <p>Możesz także zażądać przestania swoich danych osobowych do innego administratora.</p> <p>Prawo do przenoszenia danych przysługuje w stosunku do danych osobowych, wykorzystywanych do realizacji umowy.</p>	<p>1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2.</p> <p>2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko.</p> <p>3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.</p> <p>4. Określ swoje żądanie. Napisz, że chcesz skorzystać z prawa do przenoszenia danych.</p> <p>5. Napisz w jakim formacie chcesz otrzymać swoje dane osobowe – najbardziej popularne to: .csv, .docx, .pdf, .txt oraz .xlsx.</p> <p>Alternatywnie – napisz komu powinniśmy przestać Twoje dane osobowe.</p>
<p>Prawo do wycofania zgody.</p>	<p>W niektórych przypadkach możemy wykorzystywać Twoje dane osobowe na podstawie Twojej zgody.</p> <p>Możesz wówczas w dowolnej chwili odwołać swoją zgodę na przetwarzanie danych osobowych. Nie będziemy mogli dłużej realizować celów objętych treścią zgody.</p> <p>Wycofanie zgody wywołuje skutki od momentu, gdy złożysz oświadczenie o wycofaniu zgody, z perspektywą na przyszłość.</p>	<p>1. Złóż podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2.</p> <p>2. Wskaż swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko.</p> <p>3. Wskaż swoje dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.</p> <p>4. Określ swoje żądanie. Napisz, że wycofujesz zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych.</p> <p>5. Napisz czego dokładnie dotyczyła zgoda, którą chcesz wycofać.</p>
<p>Prawo skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.</p>	<p>Możesz powiadomić organ nadzorujący przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych o naruszeniu prawa.</p> <p>Polskim organem nadzoru jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.</p>	<p>Skontaktuj się z Urzędem Ochrony Danych Osobowych.</p>

9. **Czy podanie danych jest konieczne** | Podanie danych osobowych jest warunkiem zawarcia umowy.

10. **Konsekwencje niepodania danych** | W przypadku odmowy podania danych osobowych zawarcie umowy może okazać się niemożliwe.

11. **Zautomatyzowane podejmowanie decyzji** | Nie dotyczy.

12. **Profilowanie** | Nie dotyczy.