

## **POLICY INZAKE DE VERWERKING VAN PERSOONSgegevens BINNEN HR GEBIED**

### **Artikel 1. Inleiding**

Op 25 mei 2018 treedt de Algemene Verordening Gegevensbescherming in voege ("**AVG**"). De AVG wil enerzijds de gegevens van natuurlijke personen beschermen en heeft anderzijds tot doel om de burgers controle te geven over het gebruik van hun Persoonsgegevens (hierna gedefinieerd).

Als onderneming streven wij ernaar om op een wettelijke, correcte en vertrouwelijke manier Persoonsgegevens van werknemers, klanten en leveranciers conform de AVG te verwerken. Hiertoe worden de nodige technische en organisatorische maatregelen genomen, waaronder de hierbij vastgelegde specifieke interne regels.

### **Artikel 2. Verduidelijking termen**

In het kader van deze policy bij het arbeidsreglement hebben de volgende termen de volgende betekenis:

- "**AVG**": betekent Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van Persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van het vrije verkeer van die gegevens die in werking treedt op 25 mei 2018.
- "**Betrokkene(n)**": betekent elk geïdentificeerde of identificeerbaar natuurlijk persoon op wie de verwerkte Persoonsgegevens betrekking hebben. In het kader van deze Policy zijn de Betrokkenen degenen die zijn uiteengezet in artikel 3 van deze Policy.
- "**Bijzondere Persoonsgegevens**": betekent gegevens waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid. Alsmede Persoonsgegevens betreffende strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten of daarmee verband houdende veiligheidsmaatregelen;
- "**Datalek**": betekent een inbreuk op de beveiliging van Persoonsgegevens die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot - of waarbij redelijkerwijze niet uit te sluiten valt dat die kan leiden tot – de vernietiging, het verlies, de wijziging of de ongeoorloofde verstrekking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte Persoonsgegevens;
- "**Gegevensbeschermingsautoriteit**": betekent elke door de tot de Europese Unie behorende Lidstaat ingevolge artikel 51 AVG ingestelde Toezichthoudende Overheid voor de Verwerking van Persoonsgegevens. In België is dit de bij Wet van 3 december 2017 tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit opgerichte Gegevensbeschermingsautoriteit, opvolger van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer.
- "**Persoonsgegevens**": bekent alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon ("de betrokkene"); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon;
- "**Policy**": betekent deze policy inclusief de bijlagen;

- **“Verwerking”** of **“Verwerken”**: betekent een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot Persoonsgegevens of een geheel van Persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procédés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens;
- **“Verwerker”**: betekent een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan, die/dat ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke Persoonsgegevens verwerkt;
- **“Verwerkingsverantwoordelijke”**: betekent een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan, die /dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van Persoonsgegevens vaststelt; wanneer de doelstellingen van en de middelen voor deze verwerking in het Unierecht of het Lidstatelijke recht worden vastgesteld, kan daarin worden bepaald wie de verwerkingsverantwoordelijke is of volgens welke criteria deze wordt aangewezen. In het kader van deze Policy is Ludo Bollen de Verwerkingsverantwoordelijke
- **“Wet”**: betekent op datum van ondertekening van deze Policy Betreffende de Verwerking van Persoonsgegevens geldende supranationale, federale, regionale, provinciale, gemeentelijke of andere wet, decreet, ordonnantie, verordening of andere algemeen verbindende bepaling, alsook ieder bevel of iedere aanwijzing, zowel van administratiefrechtelijke, strafrechtelijke als burgerrechtelijke aard en iedere daarop betrekking hebbende richtlijn en/of iedere op grond daarvan uitgevaardigde regel of gevestigde praktijk voor zover van toepassing; de term “Wet” omvat tevens de AVG die in werking treedt op 25 mei 2018;

### **Artikel 3. Toepassingsgebied**

Deze Policy is van toepassing op de Verwerking van Persoonsgegevens van volgende Betrokkenen:

- Sollicitanten;
- Werknemers;
- Studenten – stagiairs;
- Gezinsleden (waaronder echtgenoot/echtgenote en kinderen), samenwonenden, anderen ten laste ;
- Voormalige werknemers

(de **“Betrokkenen”**)

### **Artikel 4. Algemene Beginselen**

Persoonsgegevens moeten:

- worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de Betrokkenen rechtmatig, behoorlijk en transparant is (‘rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie’);
- worden verzameld voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden en mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt (‘doelbinding’);
- toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt (‘relevante hoeveelheid gegevens’);
- juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd (‘juistheid’);
- niet langer worden bewaard -in een vorm die het mogelijk maakt de Betrokkenen te identificeren - dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor de Persoonsgegevens worden verwerkt (‘opslagbeperking’);

- door het nemen van passende technische of organisatorische maatregelen op een dusdanige manier worden verwerkt dat een passende beveiliging ervan gewaarborgd is, en dat zij onder meer beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging (integriteit en vertrouwelijkheid’).

#### **Artikel 5. Identificatie Persoonsgegevens**

Ludo Bollen verzamelt o.a. volgende Persoonsgegevens van Betrokkenen:

- *Identificatiegegevens*: naam, voornaam, woonadres, email, foto, gsm nummer, nummer identiteitskaart, rijksregisternummer, paspoortnummer, gebruikersnamen, IP-adres, wachtwoorden of andere unieke identificatienummers, inhoud emails;
- *Financiële bijzonderheden*: bankrekeningnummer;
- *Persoonlijke kenmerken*: burgerlijke staat (gehuwd, samenlevingscontract), geboortedatum – en plaats, geslacht, nationaliteit, immigrantenstatuut (gegevens over visum, arbeidsvergunning, verblijfsrecht);
- *Fysieke gegevens*: maat T shirt, broek en schoenmaat;
- *Samenstelling van gezin*;
- *Vrijtijdsbesteding en interesses*: hobby’s, interesses, vrijetijdsbesteding;
- *Lidmaatschappen*: lidmaatschappen van clubs, vrijwilligersorganisaties, groeperingen;
- *Gerechtigde gegevens* (indien de wet dit toestaat en voorzover dit in verhouding staat met de functie die door de Betrokkene wordt uitgevoerd);
- *Gegevens mbt gezondheid*: medisch attest, ziekte-dagen, psychische eigenschappen (karaktereigenschappen o.a. klantgerichtheid, communicatie, team management, doorzettingsvermogen), intellectuele capaciteiten (redeneervermogen, planning en organisatie);
- *Opleiding en vorming*: diploma’s, overzicht opleidingen, beroepscertificaten, taalvaardigheden, referenties, aanbevelingsbrieven, arbeidsverleden;
- *Beroep en betrekking*: badge, functietitel, vaardigheden, gedetailleerde loopbaanhistoriek, informatie over werk (huidige en vorige werkgevers, functiegraad, functie-inhoud, aanwervingsgegevens, ontslaggegevens, evaluatiegesprekken/testen, gegevens over aan – en afwezigheid, medische gegevens, arbeidsinvaliditeit,... ), loon, paswoorden;
- Rijksregisternummer, identificatienummer van sociale zekerheid, polisnummer verzekeringscontracten;
- Beeldopnamen.

#### **Artikel 6. Rechtsgrond en doel van Verwerking Persoonsgegevens**

Ludo Bollen verwerkt Persoonsgegevens van de Betrokkenen voor volgende arbeidsgerelateerde doeleinden:

<b>Verwerkingsactiviteit</b>	<b>Rechtsgrond</b>	<b>Verwerkingsdoel</b>
<b>Het verzamelen, opslaan en raadplegen van informatie over kandidaten</b>	-Toestemming. Op verzoek van de kandidaat maatregelen treffen voorafgaand aan het afsluiten van een eventuele (arbeids)overeenkomst.	Geschiktheid van de kandidaat nagaan.

<b>Verwerkingsactiviteit</b>	<b>Rechtsgrond</b>	<b>Verwerkingsdoel</b>
<b>Loonverwerking / administratie</b>	Overeenkomst	Loonverwerking en terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever Nazicht van het loonbeleid Onderhandelen bij reorganisaties, bijvoorbeeld bij overgang van onderneming, fusie, Belasting - RSZ
<b>Evaluatietesten / vaststelling van tekortkoming</b>	-Overeenkomst -Gerechtigd belang	-Functioneren van de onderneming, controle van de arbeid en het arbeidsproces, tijdig ingrijpen bij tekortkomingen van de betrokkene, onderhandelen bij reorganisaties, professionele -persoonlijke ontplooiing/opleiding van de Betrokkene, werknemersbetrokkenheid...
<b>Camerabewaking</b>	Camera wetgeving Gerechtigd belang	De veiligheid en gezondheid van de Betrokkene waarborgen, bescherming van de bedrijfsgoederen, controle van de arbeid en het arbeidsproces.
<b>Praktische organisatie waaronder o.a. controle van werk- en rapporteringsverslagen en tijdsregistratie</b>	Overeenkomst Gerechtigd belang	Functioneren van de onderneming, controle van de arbeid en het arbeidsproces, tijdig ingrijpen bij tekortkomingen van de werknemer, loonverwerking, controle van arbeidsduur.
<b>Gegevens over gezondheid (medisch attest)</b>	Noodzakelijk voor arbeidsrechtelijke of socialezekerheidsrechtelijke verplichtingen, wettelijke verplichting in gezondheidssector	Loonverwerking, arbeidsorganisatie en het welzijn van de werknemer.
<b>Aanleggen, opslaan van personeelsregister (indien wettelijk verplicht)</b>	-Wettelijke verplichting -Gerechtigd belang	-Wettelijke verplichting - Overzicht van werknemers
<b>Opslaan van gegevens voor Sociaal Secretariaat</b>	Gerechtigd belang	Nodig voor salarisadministratie en personeelsbeleid, sociaal juridisch advies voor de onderneming

Verwerkingsactiviteit	Rechtsgrond	Verwerkingsdoel
Bijhouden van gegevens belangrijk inzake gerechtelijke procedures - invorderingen	Gerechtvaardigd belang	Belang voor de onderneming om zich terdege te kunnen verdedigen tegen de vordering die tegen haar is ingesteld.
Opslaan en doorgeven van gegevens nodig voor verzekeringen	Gerechtvaardigd belang	Belang voor de onderneming om de nodige verzekeringsdekking te krijgen, gewaarborgd inkomen voor de werknemers, dekking bij schade, dekking bij ziekte.

### Artikel 7. Bron van Persoonsgegevens

7.1. De Betrokkenen kunnen Persoonsgegevens zelf verstrekken aan Ludo Bollen, intern gegenereerd worden door Ludo Bollen of aan Ludo Bollen worden verstrekt door derde partijen teneinde aan de verplichtingen uiteengezet in de arbeidsovereenkomst te voldoen.

7.2. Ludo Bollen zal aan de Betrokkene, indien hij Persoonsgegevens van hem opvraagt, medelen of hij/zij al dan niet verplicht is om deze Persoonsgegevens mee te delen en wat de gevolgen zijn als hij/zij deze niet meedeelt aan Ludo Bollen:

Categorie van Persoonsgegevens	Is de betrokkene verplicht om de Persoonsgegevens te verstrekken?	Gevolgen voor de betrokkene wanneer hij die Persoonsgegevens niet verstrekt <sup>1</sup>
Werving en selectie	Neen	De kandidatuurstelling zal niet in overweging genomen worden of de sollicitatieprocedure zal worden stopgezet.
Strafrechtelijke veroordeling	Ja <sup>2</sup>	De kandidatuurstelling zal niet in overweging genomen worden of de sollicitatieprocedure zal worden stopgezet, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, realisatie van een opschortende of ontbindende voorwaarde, ontslag al dan niet om een dringende reden.

<sup>1</sup> Indien er sancties voorzien zijn in het arbeidsreglement moet je dat aan deze tabel toevoegen.

<sup>2</sup> Het is enkel mogelijk om dit persoonsgegeven te verwerken indien de wet dit toelaat (zie hoger). In die gevallen is het ook een verplichting om dit persoonsgegeven te verstrekken.

Categorie van Persoonsgegevens	Is de betrokkene verplicht om de Persoonsgegevens te verstrekken?	Gevolgen voor de betrokkene wanneer hij die Persoonsgegevens niet verstrekt <sup>1</sup>
<b>Loonverwerking / Loon administratie</b>	Ja	De loonverwerking zal enkel gebeuren op basis van de gekende elementen.
<b>Evaluatie of vaststelling van tekortkoming</b> <i>Bijvoorbeeld de medewerking aan een evaluatie of bij de vaststelling van een tekortkoming</i>	Ja	Een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie Ontslag al dan niet om een dringende reden
<b>Controle van werk- en rapporteringsverslagen</b> <i>Bijvoorbeeld de werk- en rapporteringsverslagen</i>	Ja	Een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie Ontslag al dan niet om een dringende reden
<b>Tijdsregistratie</b>	Ja	De loonverwerking zal enkel gebeuren op basis van de gekende elementen, een waarschuwingsbrief en / of negatieve evaluatie, ontslag al dan niet om dringende reden.
<b>Afbeelding of foto</b>	Neen	Er wordt geen afbeelding of foto gepubliceerd.
<b>Gezondheid</b> <i>Bijvoorbeeld een geneeskundig getuigschrift</i>	Ja	Geen betaling van het gewaarborgd loon, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, ontslag al dan niet om dringende reden.
<b>Verblijfstitel en arbeidskaart</b>	Ja	De kandidatuurstelling zal niet in overweging genomen worden of de sollicitatieprocedure wordt stopgezet, een waarschuwingsbrief en / of een negatieve evaluatie, realisatie van een opschortende of ontbindende voorwaarde, ontslag al dan niet om dringende reden.

7.3. Ludo Bollen zal ook Persoonsgegevens van de Betrokkene kunnen bekomen via de volgende bronnen die al dan niet openbaar zijn:

Categorie van Persoonsgegevens	Bron	Openbare bron?
Werving en selectie	Internet, onder andere sociale media, en derden.	Ja
Loonverwerking	Gerechtsdeurwaarder.	Neen
Evaluatie en vaststelling van tekortkoming	Internet, onder andere sociale media, werknemers en derden.	Ja
Camerabewaking	Camerabeelden.	Neen
Controle van werk- en rapporteringsverslagen	Systeem ter controle van werk- en rapporteringsverslagen en derden.	Neen
Tijdsregistratie	Tijdsregistratiesysteem, werknemers en derden.	Neen
Afbeelding of foto	Internet, onder andere sociale media.	Ja
Gezondheid	Internet, onder andere sociale media, arbeidsongevallenverzekeraar, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, externe preventieadviseur arbeidsgeneeskunde.	Ja
Verblijfstitel en arbeidskaart	Internet, onder andere sociale media, en derden.	Ja

### **Artikel 8. Geautomatiseerde verwerking: logica en gevolgen**

De volgende Persoonsgegevens worden op een geautomatiseerde wijze verwerkt. De logica die aan de geautomatiseerde wijze ten grondslag ligt en de gevolgen van de geautomatiseerde werking zijn de volgende:

Categorie van Persoonsgegevens	Logica en gevolgen van de geautomatiseerde verwerking <sup>3</sup>
Tijdsregistratie	

<sup>3</sup> Deze tabel moet worden aangevuld met de logica en gevolgen van andere geautomatiseerde verwerkingen die van toepassing zijn of in de toekomst zullen zijn in de onderneming. Bijvoorbeeld:

- Logica: per periode van maandag tot zondag wordt de som gemaakt van alle minuten vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn badge heeft gebruikt bij het binnenkomen van de onderneming totdat hij zijn badge opnieuw gebruikt bij het verlaten van de onderneming
- Gevolgen: de som van die minuten zullen als gepresteerde prestaties beschouwd worden met het oog op de loonverwerking

## **Artikel 9. Bewaartermijn Persoonsgegevens**

Ludo Bollen bewaart de Persoonsgegevens van de Betrokkenen:

- Zolang als nodig voor de loonverwerking;
- Zolang als nodig voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het sollicitatieproces<sup>4</sup>;
- Zolang als nodig om de Persoonsgegevens te verwijderen nadat de bewaringstermijnen die de regelgeving voorziet, verstreken is;
- Zolang als nodig om de Persoonsgegevens te verwijderen nadat de verjaringstermijnen die de regelgeving voorziet, verstreken is;
- Zolang als nodig om verplichtingen voortvloeiend uit een wettekst, andere regelgeving of overeenkomsten na te leven.

## **Artikel 10. Categorieën van Ontvangers**

Ludo Bollen kan de Persoonsgegevens van de Betrokkene doorgeven aan onder meer volgende Ontvangers:

- Sociaal secretariaat voor werkgevers;
- Dienstverleners gespecialiseerd in arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en migratie;
- Overheidsinstanties zoals onder andere de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Overheidsdienst Financiën, de secundaire netwerken van de RSZ;
- Arbeidsongevallenverzekeraar en andere verzekeringsmaatschappijen;
- Vakbondsafvaardiging, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, ondernemingsraad;
- Ondernemingen die verbonden zijn met Ludo Bollen;
- Leasingmaatschappijen;
- Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- Arbeidsgeneesheer;
- Gerechtsdeurwaarder;
- Vertrouwenspersoon;
- Mutualiteit;
- Kinderbijslagfonds;
- Sectorale sociale fondsen;
- Gerechtelijke instanties.

## **Artikel 11. Gepaste technische en organisatorische maatregelen ter beveiliging van de Verwerking**

Ludo Bollen verbindt zich ertoe om zoals uiteengezet in artikel 32 van de AVG, technische en organisatorische maatregelen te implementeren om de Persoonsgegevens te beschermen tegen een Datalek, rekening houdend met de verwerkingsrisico's, zoals onder andere (niet limitatief):

- Firewalls op meerdere netwerklagen;
- Antivirus op meerdere lagen;
- Fysieke toegangsbeveiliging;
- Mapping ;
- Pseudonomisering van Persoonsgegevens;
- het vermogen om op permanente basis de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de verwerkingssystemen en diensten te garanderen;
- het vermogen om bij een fysiek of technisch incident de beschikbaarheid van en de toegang tot de Persoonsgegevens tijdig te herstellen;

---

<sup>4</sup> Indien er een wervingsreserve wordt aangelegd, moet nog worden meegedeeld hoelang de gegevens in dat kader zullen worden bewaard.

- een procedure voor het op gezette tijdstippen testen, beoordelen en evalueren van de doeltreffendheid van de technische en organisatorische maatregelen ter beveiliging van de Verwerking;
- Ludo Bollen waakt erover dat de toegang tot de te Verwerken en Verwerkte Persoonsgegevens beperkt is tot enkel de werknemers/medewerkers die de Persoonsgegevens nodig hebben om hun taken uit te voeren in uitvoering van hun arbeids-/consultancy overeenkomst;
- Ludo Bollen zal de nodige opleidingen met betrekking tot de AVG voorzien aan de Betrokkenen en hen wijzen op het belang van de naleving van de bepalingen van de AVG;
- Ludo Bollen heeft een procedure geïmplementeerd om bij een fysieke of technische incident de beschikbaarheid van en de toegang tot de Persoonsgegevens tijdig te herstellen;
- Ludo Bollen voert op regelmatige tijdstippen een audit uit om de doeltreffendheid van de technische en organisatorische maatregelen ter beveiliging van de Verwerking van Persoonsgegevens na te gaan.

## **Artikel 12. Individuele rechten van de Betrokkenen**

De rechten van de Betrokkenen zijn de volgende:

- Recht op inzage – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene zowel inzage als een kopie bekomen over welke Persoonsgegevens Ludo Bollen van hem verwerkt.
- Recht op verbetering – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene wijzigingen in hem/haar Persoonsgegevens steeds laten verbeteren of vervolledigen. Een aanpassing volgt op eenvoudig verzoek.
- Recht op gegevenswissing – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene, indien er zich onrechtmatigheden zouden voordoen in de Verwerking, verzoeken om zijn Persoonsgegevens te wissen.
- Recht op beperking van de verwerking – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene, indien er zich onjuistheden voordoen en een vraag tot verbetering loopt of de Betrokkene meent dat er zich een onrechtmatigheid heeft voorgedaan, vragen dat de Verwerking wordt beperkt. Dit betekent dat Persoonsgegevens enkel en alleen met de toestemming van de Betrokkene verder mogen verwerkt worden. Loutere opslag van de Persoonsgegevens wordt hierdoor niet aangetast, noch eventuele Verwerking in het kader van een gerechtelijke procedure, ter bescherming van natuurlijke personen of rechtspersonen of om gewichtige redenen van algemeen belang.
- Recht op overdraagbaarheid – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene vragen om de aangeleverde Persoonsgegevens terug te bezorgen of rechtstreeks aan een derde partij over te dragen in een toegankelijk formaat. Dergelijk recht kan door uitoefening van een specifieke proportionaliteitsoefening eventueel worden beperkt.
- Recht op weigering automatische gegevensverwerking – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene aangeven dat hij niet wenst dat zijn Persoonsgegevens deel uitmaken van volledig geautomatiseerde gegevensverwerkingen en processen zonder menselijke tussenkomst.
- Recht op intrekking van de toestemming – door uitoefening van dit recht kan de Betrokkene een eerder gegeven toestemming te allen tijde intrekken. Hierdoor wordt elke verdere verwerking stopgezet.
- Recht op bezwaar – de Betrokkene heeft ook recht om bezwaar te maken tegen de Verwerking van Persoonsgegevens die op hem van toepassing zijn in de gevallen die de Wet voorzien.

Indien de Betrokkene zijn rechten wenst uit te oefenen, dient hij vooreerst contact op te nemen met de verantwoordelijke aangeduid door Ludo Bollen via:

- Brief aan Liesbeth Lenaerts, Dorpstraat 26 3060 BERTEM;
- Email : [office@scaplo.be](mailto:office@scaplo.be)

### **Artikel 13 – Doorgifte van Persoonsgegevens**

13.1. In principe zal de Ludo Bollen Persoonsgegevens niet doorgeven buiten de Europese Economische Ruimte (EER) en zal de toegang tot Persoonsgegevens verhinderen vanuit een land dat niet tot de EER behoort.

13.2. Evenwel indien het toch noodzakelijk blijkt om de Persoonsgegevens door te geven buiten de EER zal Ludo Bollen Persoonsgegevens enkel doorgeven aan landen die een adequaat niveau van gegevensbescherming verzekeren volgens een adequaatsbesluit van de Europese Commissie.

### **Artikel 14 – Maatregelen bij Datalek**

14.1. Ludo Bollen heeft de verplichting om een Datalek binnen 72 uren te melden aan de Gegevensbeschermingsautoriteit. Dit tenzij het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk in verband met Persoonsgegevens een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van de Betrokkenen. Ludo Bollen informeert de Betrokkenen zonder onredelijke vertraging zodra hij kennis heeft genomen van een inbreuk in verband met Persoonsgegevens.

14.2. Indien de Datalek in verband met Persoonsgegevens waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, deelt Ludo Bollen de gegevens ivm Datalek onverwijld mee aan de Gegevensbeschermingsautoriteit.

### **Artikel 15 – Gegevensbeschermingsautoriteit**

Alle klachten inzake beveiliging of Datalek, of een vermeende schending van de AVG kunnen tevens worden ingediend bij de Gegevensbeschermingsautoriteit:

Adres: Drukpersstraat 35, 1000 Brussel

Tel: +32(0)2 274 48 00

Fax: +32(0)2 274 48 35

Email: [commission@privacycommission.be](mailto:commission@privacycommission.be)

Website: <https://www.privacycommission.be/>

### **EXTRA – OPMERKINGEN REGISTER**

Opmerkingen mogelijk gedurende 15 kalenderdagen.

Datum	Opmerkingen	Naam + Handtekening

Deze Bijlage werd gedurende 15 kalenderdagen angeplakt op een goed zichtbare plaats en voor iedereen toegankelijke plaatst binnen de onderneming.

24/05/2018