

Informasjon til ansatte i PRA Group Europe AS og PRA Group Norge AS jf. GDPR artikkel 13

I samsvar med artikkel 13 i Europaparlamentet og Rådets forordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (heretter kalt «GDPR»), informerer PRA Group Europe AS og PRA Group Norge AS **deg om følgende**:

1. **Behandlingsansvarlig** som behandler dine personopplysninger er PRA Group Europe AS og PRA Group Norge AS, Dronning Eufemias gate 6, 0191 Oslo (heretter «PRA», «vi», «vår(t)» eller «oss»).
2. **Kontaktinformasjon** for henvendelser vedr. personvern:
 - a. **PRA Group Europe AS**, Postboks 9106 Grønland, 0133 Oslo
E-post: personvernombud@pragroup.no **Telefon:** 24 10 31 50
 - b. **PRA Group Norge AS**, Postboks 9137 Grønland, 0133 Oslo
E-post: personvernombud@pragroup.no **Telefon:** 24.10 31 50
3. **Formålet med behandlingen av dine personopplysninger og det rettslige grunnlaget:**
 - a. **Formålet** med behandlingen av dine personopplysninger er å administrere alle forhold i forbindelse med din ansettelse hos PRA.
 - i. Administrasjon, registrering og behandling av forhold knyttet til ansatte, som for eksempel: rekruttering, generell personaladministrasjon, registrering av arbeidstid, lønnsadministrasjon og utbetaling av lønn, pensjon og andre skattepliktige ytelser, opplæring, utvikling og evaluering, forhandling og kommunikasjon med ansatte, karriere- og utviklingsplanlegging, utredning i forbindelse med klage og disiplinære handlinger, kontroller i sammenheng med resultatopptak, etterlevelse av våre retningslinjer og arbeidsrutiner, etterlevelse av regler i forbindelse med helse, sikkerhet og andre ansettelsesforhold, analyse for ledelsesformål og utbetaling av sosiale utgifter, skatter og forsikringer.
 - ii. Administrasjon i forbindelse med finansiering av pensjoner og/eller pensjonsordninger, som for eksempel: behandling av bidrag og konto, betaling av ytelser, opphør av avtale, analyse for ledelsesformål og utbetaling av sosiale utgifter, skatter og forsikringer.
 - iii. Etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter, som for eksempel: lovgivning vedrørende svangerskaps-, omsorgs-, fødsels- og foreldrepermisjon, barn og barnepassers sykdom,

arbeidstidsbestemmelser, helse- og sikkerhetslovgivning, vern mot diskriminering, oppsigelsesvern, skatte- og arbeidslovgivning og tariffavtaler som kan være relevante for virksomheten.

- iv. Etterlevelse og oppfyllelse av krav som følger av gjeldende regelverk, rettsordre, forespørsler og/eller pålegg fra offentlige myndigheter og/eller tilsynsmyndigheter for å oppfylle nasjonale sikkerhets- og kriminalitetsforebyggende tiltak og krav, herunder og uten begrensning databeskyttelse, skatte- og arbeidsrett, uavhengig av om det gjelder innen eller utenfor Norge.
 - v. Øvrige formål som er tillatt etter gjeldende personvernlov og annen relevant lovgivning, og der PRA's legitime interesser etter en interesseavveining veier tyngre enn den ansattes interesser og grunnleggende rettigheter og friheter.
 - vi. Presentasjoner til klienter, tilsynsmyndigheter og revisorer for å påvise at den ansatte er egnet til å drive PRA's virksomhet. Eksempel på dette kan være: opprettelse og arkivering av dokumentasjon vedrørende kompetanseutvikling, utdanningsnivå, den ansattes profil, referanser og kredittverdighet.
- b. **Vårt rettslige grunnlag** for å behandle dine personlige data er:
 - i. I henhold til GDPR artikkel 6 (1) (b) er behandlingen nødvendig for å oppfylle din ansettelsesavtale.
 - ii. I henhold til GDPR artikkel 6 (1) (c) er behandlingen nødvendig for å oppfylle en rettslige forpliktelse som påhviler PRA Group Europe AS og PRA Group Norge AS (PRA). Du er i denne forbindelse forpliktet til å gi PRA de nødvendige opplysningene, og brudd på denne plikten kan resultere i at PRA ikke kan fullføre utbetaling av sosiale utgifter, skatter og forsikringer.
 - c. Dersom du ikke gir PRA alle relevante opplysninger eller utelater særskilte opplysninger, kan det innebære at PRA helt eller delvis ikke kan oppfylle alle sine forpliktelser som følger av ansettelsesavtalen, inkludert forpliktelser som er relatert til lønn, sosiale avgifter, skatter og forsikringer.

4. **Særskilte kategorier** av personopplysninger:
- a. **Vårt rettslige grunnlag** for å behandle særskilte kategorier av personopplysninger, såkalte sensitive personopplysninger, er:
 - i. PRA kan behandle sensitive personopplysninger når og slik dette er hjemlet i gjeldende lovgivning.
 - ii. I henhold til GDPR artikkel 9 (2) (a) når den ansatte har gitt sitt eksplisitte samtykke.
 - b. **Følgende sensitive personopplysninger kan behandles og kilden til opplysningene er:**
 - i. Opplysninger om helserelaterte spørsmål, begrensninger og rehabilitering.
 - ii. Opplysningene nevnt ovenfor har blitt innhentet fra deg.

5. **Mottakere**

- a. For å oppfylle formålene ovenfor, kan vi overføre dine personopplysninger til følgende mottakere og i følgende tilfeller: (i) til et av våre tilknyttede selskaper, herunder datterselskaper, i PRA Group konsernet (ii) til leverandør som står for lønnskjøring (iii) til myndigheter eller tredjepart som leverer tjenester til PRA, herunder virksomheter som korresponderer med deg (iv) skattemyndigheter (v) offentlige organer, myndigheter og andre som forebygger bedrageri og annen kriminalitet, du gir oss falsk eller feil informasjon, eller vi mistenker eller har konstatert bedrageri (vi) vi har ditt samtykke eller det er hjemlet i gjeldende lovgivning (vii) vi har en berettiget interesse og skal beskytte våre rettigheter og eiendeler.
- b. Dine personopplysninger kan bli **overført til en mottaker i et tredje land**¹. Vi kan overføre dine personopplysninger for å oppfylle en kontrakt eller oppnå et legitimt forretningsformål

6. **Lagring av personopplysninger**

Dine personopplysninger lagres bare så lenge det er nødvendig for å oppfylle formålet med behandlingen. Dette vil i utgangspunktet være hele ansettelsesperioden /kontraksperioden og den etterfølgende oppsigelsesperioden. Visse opplysninger, som informasjon vedrørende pensjon, kan det være behov, og dermed også formål og rettslig grunnlag, for at PRA kan behandle også etter utløpet av oppsigelsesperioden. Særskilte opplysninger, som for eksempel skatt, kan lagres i lengre tid enn hva formålet krever, nå dette er nødvendig av hensyn til gjeldende lovgivning, rettsordre, pålegg fra offentlig-/tilsynsmyndigheter og utredning av straffbare forhold.

- a. Vennligst se Record Retention Policy på vår intranettside for hvor lenge personopplysningene lagres: Policy Hub (Europa) – Human Resources

7. **Dine rettigheter**

Vi vil informere deg om dine rettigheter som du har etter gjeldende personvernlovgivning:

- ➔ Rett til innsyn – GDPR artikkel 15
- ➔ Rett til retting – GDPR artikkel 16
- ➔ Rett til sletting (“rett til å bli glemt”) – GDPR artikkel 17
- ➔ Rett til begrensning av behandling – GDPR artikkel 18
- ➔ Rett til dataportabilitet – GDPR artikkel 20
- ➔ Rett til å protestere – GDPR artikkel 21
- ➔ Rett til ikke å bli gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling, herunder profilering – GDPR artikkel 22

Rett til å klage til fag- og tilsynsmyndighet

Hvis du mener at behandlingen av dine personlige data er i strid med loven, har du rett til å klage til:

Datatilsynet
Postboks 458 Sentrum
0105 Oslo
E-post: postkasse@datatilsynet.no

Rett til å trekke tilbake samtykke

Dersom behandlingen av dine personopplysninger er basert på samtykke for et eller flere spesifikke formål, kan du til enhver tid trekke tilbake samtykket forutsatt at dette ikke påvirker lovligheten av behandlingen før samtykket ble trukket tilbake. Hvis du ønsker å trekke tilbake samtykke, ber vi deg kontakte vår HR avdeling.

¹ Et tredjeland er et land utenfor EØS-området, inkludert USA, som kanskje ikke har personvernlovgivning som tilsvarer lovgivningen i EØS. Forutsatt at vi ikke er forhindret fra å overføre personopplysninger til disse landene, vil vi ta alle nødvendige skritt for å sikre at sikkerheten til

dine personopplysninger er i samsvar med gjeldende personvernlovgivning.