

## Mitarbeiterdatenschutzerklärung

### Einführung

Die Fidelity National Information Services, Inc. sowie deren Mitarbeiter (zusammen „**FIS**“), einschließlich der FIS-Gesellschaft, bei der Sie angestellt oder unter Vertrag sind, haben ein umfassendes Programm zum Schutz personenbezogener Daten, die sie im Zusammenhang mit identifizierten oder identifizierbaren Angestellten, Bewerbern und unabhängigen oder lizenzierten Auftragnehmern verarbeiten, sowie der personenbezogenen Daten anderer mit diesen Personen in Verbindung stehender Personen, die für die Rechtsbeziehung zu FIS von Bedeutung sind (beispielsweise in Hinblick auf globale Mobilität, Notfallkontakte und ggf. Sozialleistungen) (zusammen „**Personenbezogene Mitarbeiterdaten**“) aufgelegt.

Zweck dieser Erklärung ist es, Ihnen weitere Einzelheiten über die personenbezogenen Mitarbeiterdaten mitzuteilen, die von FIS möglicherweise verarbeitet werden, und darüber, wie FIS diese Daten vor, während und nach Ablauf Ihres Anstellungs- oder Auftragnehmerverhältnisses erhebt und verwendet. Der Begriff „Datenverarbeitung“ wird in dieser Erklärung für alle Aktivitäten in Verbindung mit personenbezogenen Daten verwendet, einschließlich der Erhebung, Verarbeitung, Aktualisierung, Speicherung, Löschung, Weiterleitung, dem Zugriff, der Verwendung, Übertragung und Löschung der personenbezogenen Mitarbeiterdaten. Bitte lesen Sie diese Erklärung (einschließlich des Anhangs) sorgfältig durch und nehmen Sie die Inhalte zur Kenntnis. Wenden Sie sich bei Fragen zur Verarbeitung der personenbezogenen Mitarbeiterdaten durch FIS an das FIS Privacy Office unter den im Anhang aufgeführten Kontaktdaten.

Die primäre verantwortliche Stelle für Ihre personenbezogenen Mitarbeiterdaten ist die FIS-Gesellschaft, bei der Sie angestellt sind oder bei der Sie sich beworben haben. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Gesellschaft dies ist, wenden Sie sich bitte an **Daimary Eldredge** vom People Office unter [Daimary Eldredge](#).

### Beschreibung der Datenverarbeitung

Zu den personenbezogenen Mitarbeiterdaten gehören alle personenbezogenen Daten, die im Zusammenhang mit der Arbeitsbeziehung einer Person mit FIS erhoben und verarbeitet werden. FIS verarbeitet beispielsweise personenbezogene Mitarbeiterdaten von Bewerbern, (temporären und unbefristeten) Angestellten, Beschäftigten mit Zeitvertrag, unabhängigen Auftragnehmern, Personen im Ruhestand und Personen, die ehemals bei FIS in diesen Funktionen tätig waren. FIS verarbeitet auch personenbezogene Mitarbeiterdaten zu Verwandten, Angehörigen oder anderen Personen, die mit Bewerbern, Angestellten, Beschäftigten mit Zeitvertrag, unabhängigen Auftragnehmern, Personen im Ruhestand und Personen, die ehemals bei FIS in diesen Funktionen tätig waren, in einer Beziehung stehen, soweit deren personenbezogene Daten von Personen an FIS übermittelt wurden, die in einer Arbeitsbeziehung mit FIS stehen. Im Anhang sind die Arten der Personenbezogenen Mitarbeiterdaten, die verarbeitet werden können, aufgeführt, zusammen mit dem Zweck der Datenverarbeitung und den etwaig anwendbaren Kategorien der Datenempfänger.

In einigen Rechtsordnungen müssen personenbezogene Mitarbeiterdaten, die im Rahmen der geltenden Gesetze als „sensible personenbezogene Daten“ eingestuft werden, entsprechend den Vorschriften der örtlichen Gesetze erhoben werden, beispielsweise um Gleichstellungsmaßnahmen oder lokale Steuervorschriften zu befolgen. Im beigefügten Anhang sind die entsprechenden Datenkategorien, in denen möglicherweise sensible personenbezogene Daten enthalten sind, separat aufgeführt.

Die personenbezogenen Mitarbeiterdaten können FIS direkt von derjenigen Person übermittelt werden, auf die sie sich beziehen, oder von anderen Personen oder Unternehmen. Wenn Sie sich beispielsweise bei FIS um eine Stelle bewerben oder eine Stelle annehmen, kann FIS möglicherweise auf Informationen von Personalvermittlern, Arbeitsmarkt- und Berufsforschungsunternehmen, Identitätsüberprüfungsdiensten, die von Ihnen beigebrachten Referenzen, Websites Dritter, einschließlich LinkedIn, und andere öffentlich verfügbare Quellen zurückgreifen. FIS kann - soweit dies nach den lokalen Gesetzen erlaubt ist und Sie Ihre Zustimmung erteilt haben - bei staatlichen Behörden oder Finanzinstituten Hintergrundinformationen oder Bonitätsprüfungen zum Zwecke der Prüfung Ihrer Eignung für die Stelle oder bestimmte Tätigkeiten sowie Ihre medizinischen Daten einholen, wenn geprüft werden muss, ob Sie Anspruch auf bestimmte Sozialleistungen haben. Ihre personenbezogenen Daten können zur Einhaltung regulatorischer Vorgaben mit Identifizierungsdienstleistungen Dritter und staatlichen Datenbanken abgeglichen werden, die personenbezogene Daten enthalten und mögliche Übereinstimmungen mit öffentlich verfügbaren Daten zurückmelden.

## **Warum erhebt, nutzt und speichert FIS diese personenbezogenen Mitarbeiterdaten?**

FIS sammelt, nutzt und speichert bei Bedarf Personenbezogene Mitarbeiterdaten zur Verwaltung Ihres Vertragsverhältnisses mit FIS oder im Zusammenhang mit von Ihnen nachgefragten Dienstleistungen oder Angebotsgelegenheiten, soweit dies für die Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung und im Rahmen der legitimen Interessen von FIS erforderlich ist und soweit nicht Ihre Datenschutzrechte überwiegen. Also immer dann, wenn wir einen guten und rechtmäßigen Grund haben, dies zu tun, ohne dabei Ihre Rechte zu beeinträchtigen. So hat FIS beispielsweise ein legitimes Interesse daran, die Sicherheit und Integrität seiner Anlagen und Systeme zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die für die Führung unserer Geschäfte relevanten Informationen in der gesamten FIS-Gruppe verfügbar sind. FIS kann darüber hinaus Ihre personenbezogenen Mitarbeiterdaten unter bestimmten Umständen verarbeiten, wenn Sie Ihre Zustimmung dazu erteilt haben. Wenn Sie FIS um Ihre Zustimmung bittet, steht es Ihnen frei, diese zu verweigern oder zu widerrufen.

Weitere Informationen zur der rechtlichen Basis, auf der FIS Personenbezogene Mitarbeiterdaten verarbeitet, finden Sie im Anhang.

## **An wen geben wir Ihre Daten weiter?**

Aufgrund der internationalen Ausrichtung von FIS muss FIS anderen FIS-Unternehmen und ausgewählten externen Dienstleistern wie z.B. für FIS tätige Lohnbuchhaltungs-, Sozialleistungs- und Pensionsdienstleister sowie Steuerberater und Erbringer von IT-Leistungen personenbezogene Mitarbeiterdaten zur Verfügung stellen. FIS stellt auch anderen Dritten wie Strafverfolgungs-, Steuer- und anderen öffentlichen Behörden sowie, falls Sie uns dazu auffordern, Marketingunternehmen, personenbezogene Mitarbeiterdaten zur Verfügung, soweit die Übertragung rechtmäßig und angemessen ist.

## **Werden Ihre Daten ins Ausland übertragen?**

Diese Unternehmen und externen Dienstleister befinden sich möglicherweise in Ländern, die nicht über die gleichen Datenschutzgesetze und -vorschriften wie Ihr Heimatland verfügen. FIS wird sicherstellen, dass die personenbezogenen Mitarbeiterdaten auch dann entsprechend den einschlägigen Gesetzen geschützt bleiben, wenn sie an Dritte ins Ausland übermittelt werden, unter anderem durch die Anwendung von

Standardvertragsklauseln, die von der Europäischen Kommission genehmigt worden sind, sowie durch sonstige Maßnahmen im Bereich Datensicherheit.

Weitere Informationen dazu, wie FIS Übertragungen von personenbezogenen Mitarbeiterdaten schützt, können Sie im FIS Privacy Office wie untenstehend beschrieben anfordern.

## Sicherheit

FIS hat sich verpflichtet, die Vertraulichkeit und Sicherheit der Personenbezogenen Mitarbeiterdaten zu wahren. Die Systeme von FIS, in denen die personenbezogenen Mitarbeiterdaten verarbeitet werden, sind mit sicheren Netzwerkarchitekturen mit Firewalls und mit Schutzmechanismen gegen unerlaubtes Eindringen ausgestattet. Der Zugriff auf die personenbezogenen Mitarbeiterdaten innerhalb von FIS ist auf diejenigen Personen begrenzt, die diese Informationen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Diese Mitarbeiter verfügen über individuelle Identifizierungs-codes und Passwörter, die für den Zugriff auf die Systeme und Anlagen mit den Personenbezogenen Mitarbeiterdaten eingegeben werden müssen.

## Wahlmöglichkeiten und Rechte

Sie können weitere Einzelheiten zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Mitarbeiterdaten durch FIS in Übereinstimmung mit dem örtlich geltenden Recht anfordern.

Sie haben im Hinblick auf Ihre personenbezogenen Daten bestimmte Rechte, darunter:

- das Recht auf Zugang zu Ihren Daten,
- das Recht auf Löschung bestimmter Daten,
- das Recht, die Verarbeitung Ihrer Daten unter bestimmten Umständen zu stoppen sowie
- Rechte im Zusammenhang mit der automatischen Profilerstellung.

In Hinblick auf diese Rechte gibt es Einschränkungen. Weitere Informationen können Sie beim FIS Privacy Office oder bei Ihrer örtlich zuständigen Datenschutzbehörde anfordern.

**Es liegt in Ihrer Verantwortung, (1) Ihren People Office Partner zu informieren, und (2) im FIS People Office Informationssystem (Workday, RMSystems, Agresso) Korrekturen im Falle von Änderungen Ihrer eigenen personenbezogenen Mitarbeiterdaten oder der Daten anderer, mit Ihnen in Beziehung stehender Personen vorzunehmen, die für die Rechtsbeziehung zu FIS von Bedeutung sind (beispielsweise im Hinblick auf globale Mobilität, Notfallkontakte und ggf. Sozialleistungen); dazu gehören unter anderem die Wohnanschrift, der nächste Angehörige, die Bankdaten usw., damit Ihre Personalunterlagen korrekt geführt werden können.**

Wenn Sie Bewerber sind, sich im Ruhestand befinden oder aus anderen Gründen keinen Zugang zum FIS People Office Information System oder einem People Office Manager haben, wenden Sie sich bitte mit derartigen Anliegen an das FIS Privacy Office unter den untenstehenden Kontaktdaten.

Dort wo personenbezogene Mitarbeiterdaten zum Zweck des Direkt-Marketings verarbeitet werden, gibt es Verfahren, mit denen Sie die Nutzung Ihrer personenbezogenen Mitarbeiterdaten für Marketingzwecke ablehnen können (Opt-Out-Verfahren). Diese Möglichkeit gilt für an Sie gerichtete Angebote zur Vermarktung von

Konsumgütern oder FIS-Produkten oder Leistungen und lässt kein Opt-Out im Hinblick auf normale und übliche Mitteilungen im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses zu, zu denen auch von FIS angebotene Unternehmensleistungen und Gesundheits- und Wellnessprogramme gehören.

## Änderungen dieser Erklärung

Im Falle einer Aktualisierung oder Modifizierung dieser Erklärung wird die aktuelle Version im Abschnitt Corporate Governance der Website [fisglobal.com](http://fisglobal.com) und der Corporate Compliance Seite von [FISandme](#) veröffentlicht; wesentliche Änderungen im Vergleich zu früheren Versionen sind in diesem Fall kenntlich gemacht.

## Kontaktdaten bei Anfragen zum Datenschutz:

### Chief Privacy Officer

FIS

601 Riverside Avenue

Jacksonville, FL 32204

E-Mail: [privacyoffice@fisglobal.com](mailto:privacyoffice@fisglobal.com)

### Data Protection Officer

FIS

25 Canada Square, Canary Wharf

London E14 5LQ

Großbritannien

E-Mail: [data.protection@fisglobal.com](mailto:data.protection@fisglobal.com)

Bitte geben Sie neben Ihrer Frage zu Datenschutz/Datensicherheit auch Ihre Kontaktdaten an.

In der EU ansässige Personen können sich im Falle einer Beschwerde über die Verarbeitung ihrer Daten an die EU-Aufsichtsbehörde wenden. Bitte fragen Sie im FIS Privacy Office nach, wenn Sie sich unsicher sind, an wen Sie eine Beschwerde richten sollen.

## ANHANG - Beschreibung und Arten der Nutzung von personenbezogenen Daten

### Zweck der Verarbeitung

Personenbezogene Mitarbeiterdaten können zu folgenden Zwecken verarbeitet werden:

Zweck der Verarbeitung	Rechtsgrundlage für die Nutzung
<p>Planung, Evaluierung, Benchmarking und Verwaltung von:</p> <p>Vergütungs- und Sozialleistungsprogrammen einschließlich Löhne und Gehälter, Boni, Renten und Pensionen, medizinische Leistungen, Versicherungspolice, Urlaub und Sonderurlaub für Mitarbeiter und deren Angehörige</p> <p>Diversity-Programmen, auch zur Erfüllung von Zielen im Bereich Diversity; von FIS aufgelegte Anerkennungs- und Belohnungsprogramme; berufliche Weiterbildungs-, Trainings- und Awareness-Programme</p> <p>globalen Mobilitätsprogrammen, die die Versetzung, den Umzug und die Mobilität von Mitarbeitern und ihren Angehörigen regeln</p> <p>Stellenbeschreibungen</p> <p>Arbeitskräfte- und Nachfolgeprogrammen</p> <p>Aktivitäten und Programmen für Neueinstellungen und ausscheidende Mitarbeiter</p> <p>Rekrutierungsprogrammen</p> <p>Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz</p>	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie zur Beantwortung von Nachfragen nach Sozialleistungen für Mitarbeiter zu verarbeiten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, Screenings im Bereich Sanktionen und Bekämpfung von Geldwäsche durchzuführen und aufsichtsrechtliche Vorgaben einzuhalten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Arbeitnehmer weiterzuentwickeln und zu verwalten; die ausdrückliche Zustimmung des Mitarbeiters, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
<p>Erstellung, Pflege und Vervielfältigung von:</p> <p>Personalakten über ehemalige, derzeitige und potenzielle Mitarbeiter</p> <p>Unternehmensverzeichnissen</p> <p>Kontaktdaten für Notfälle</p>	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu verarbeiten;</li> </ul>

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage für die Nutzung
	Identifikationsinformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>das legitime Interesse von FIS, Aufzeichnungen für betriebliche Belange zu führen, die Sicherheit an den Anlagen und Systemen von FIS sicherzustellen und den relevanten Mitarbeitern Kontaktinformationen an die Hand zu geben;</li> <li>die Zustimmung des Mitarbeiters, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
Unterstützung, Umsetzung und Begleitung von:	geschäftlichen Konferenzen und Reisetätigkeit	FIS stützt sich hierbei auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie zur Beantwortung von Nachfragen nach Sozialleistungen für Mitarbeiter zu verarbeiten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Arbeitnehmer weiterzuentwickeln und zu verwalten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Produkte und Services zu bewerben und zu liefern, geschäftliche Chancen zu entwickeln, die Sicherheit und Integrität seiner Anlagen, Systeme und IT-Infrastruktur aufrechtzuerhalten;</li> <li>die Zustimmung des Mitarbeiters, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
	Geschäftsverhandlungen und geschäftlichen Transaktionen	
	betrieblichen Tätigkeiten, zu denen auch Vorschläge zur Besetzung von Stellen und die Kundenabrechnung sowie Aktivitäten im Bereich Betriebsübergang einschließlich Verschmelzungen, Übernahmen und Ausgliederungen gehören	
	Marketingmaßnahmen der Gesellschaft, zu denen u.a. Websites, Konferenzen, Broschüren, Visitenkarten und sonstige werbliche Medienevents und Materialien gehören	
	Maßnahmen zur Einhaltung vertraglicher Pflichten	
	Identifikation zwecks Security- und System-Autorisierung	
interne und externe geschäftliche Korrespondenz, auch per E-Mail		
Einhaltung von:	anwendbaren Gesetzen, Rechtsvorschriften und rechtlichen Vorgaben, auch im Bereich Berichterstattung und Offenlegung sowie Steuererklärungen	FIS stützt sich hierbei auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>rechtliche Vorgaben im Bereich Aufzeichnungen und Berichterstattung;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, Screenings im Bereich Sanktionen und Bekämpfung von Geldwäsche durchzuführen und aufsichtsrechtliche Vorgaben einzuhalten;</li> </ul>

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage für die Nutzung
		<ul style="list-style-type: none"> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie zur Beantwortung von Nachfragen nach Sozialleistungen für Mitarbeiter zu verarbeiten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Arbeitnehmer weiterzuentwickeln und zu verwalten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Produkte und Services zu bewerben und zu liefern, geschäftliche Chancen zu entwickeln, die Sicherheit und Integrität seiner Anlagen, Systeme und IT-Infrastruktur aufrechtzuerhalten;</li> <li>die Zustimmung des Mitarbeiters, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
Durchführung von:	Audits sowie Analysen im Bereich Rechnungslegung, Finanzen und Wirtschaft	FIS stützt sich hierbei auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Arbeitnehmer weiterzuentwickeln und zu verwalten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, Screenings im Bereich Sanktionen und Bekämpfung von Geldwäsche durchzuführen und aufsichtsrechtliche Vorgaben einzuhalten;</li> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie zur Beantwortung von Nachfragen nach Sozialleistungen für Mitarbeiter zu verarbeiten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, die Integrität am Arbeitsplatz bei FIS sicherzustellen und die Präferenzen der Mitarbeiter zu kennen;</li> <li>die Zustimmung des Mitarbeiters, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
	Ermittlungen am Arbeitsplatz bei Verdacht auf Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien und Pflichtverstöße im Bereich Verhalten und Sicherheit am Arbeitsplatz auf der Grundlage des vor Ort geltenden Rechts	
	Mitarbeiterbefragungen, auch zur Motivation der Mitarbeiter	
Prüfung und Evaluierung von:	Bewerbern für eine Festanstellung oder für die Vergabe von Aufträgen	FIS stützt sich hierbei auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>das Erfordernis, personenbezogene Daten zur Evaluierung und Nachverfolgung von Fehlzeiten als integralem Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zu verarbeiten</li> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie zur</li> </ul>
	Verhalten, Leistungen und Anwesenheitszeiten im Hinblick auf Tätigkeiten, die in den Verantwortungsbereich von FIS fallen, auch zum Zwecke der Leistungsbeurteilung, Fällung von	

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage für die Nutzung
	<p>Vergütungsentscheidungen, Versetzung, Einsetzung an einem neuen Arbeitsplatz und Kündigung</p> <p>urlaubsbedingten Abwesenheitszeiten</p> <p>Anträgen auf angemessene Vergütung, dienstliche Eignung</p>	<p>Beantwortung von Nachfragen nach Sozialleistungen für Mitarbeiter zu verarbeiten;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Arbeitnehmer zu verwalten und geeignete Mitarbeiter anzustellen;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, die Leistungen von Mitarbeitern zu bewerten und entsprechend zu vergüten;</li> <li>die ausdrückliche Zustimmung des Mitarbeiters, soweit rechtlich erforderlich;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, rechtlichen Vorgaben nachzukommen, angemessene Versorgungsleistungen anzubieten und die Dienstfähigkeit von Mitarbeitern zu bewerten.</li> </ul>
Aufrechterhaltung und Verbesserung:	<p>des Arbeitsplatzes und der Mitarbeitergesundheit</p> <p>des Arbeitsplatzes und der Sicherheit der Mitarbeiter</p> <p>der betrieblichen Abläufe und Leistungserbringung am Arbeitsplatz</p>	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>das legitime Interesse von FIS, Gesundheit, Sicherheit und Leistung am Arbeitsplatz zu fördern und zu verbessern;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Produkte und Services zu bewerben und zu liefern, geschäftliche Chancen zu entwickeln und die Sicherheit und Integrität seiner Anlagen, Systeme und IT-Infrastruktur aufrechtzuerhalten;</li> <li>gesetzliche Vorgaben zur Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes;</li> <li>die ausdrückliche Zustimmung, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
Schutz:	<p>der Sicherheit des Personals, der Arbeitsplätze, des Vermögens des Unternehmens durch Umsetzung von Maßnahmen zur Identitätsauthentifizierung und sonstiger Sicherheitsmaßnahmen, Überprüfung des Zugangs zum Arbeitsplatz, Nachverfolgung von Aktivitäten an Arbeitsplätzen im Unternehmen und Durchführung von Datensicherungs- und -speicherungsverfahren</p>	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>das legitime Interesse von FIS, seine Produkte und Services zu bewerben und zu liefern, geschäftliche Chancen zu entwickeln und die Sicherheit und Integrität seiner Anlagen, Systeme und IT-Infrastruktur aufrechtzuerhalten;</li> <li>das legitime Interesse von FIS, die Sicherheit von Mitarbeitern, Systemen und Anlagen zu gewährleisten;</li> <li>die ausdrückliche Zustimmung, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>



Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage für die Nutzung
Verhinderung und Aufdeckung von:	Straftaten	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die legitimen Interessen und rechtlichen Verpflichtungen von FIS;</li> <li>• das legitime Interesse von FIS, Screenings im Bereich Sanktionen und Bekämpfung von Geldwäsche durchzuführen und aufsichtsrechtliche Vorgaben einzuhalten;</li> <li>• das legitime Interesse von FIS, seine Rechte und sein Eigentum zu schützen;</li> <li>• das legitime Interesse von FIS, sein Personal zu verwalten und Mitarbeiter zu binden;</li> <li>• die ausdrückliche Zustimmung, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
Nachverfolgung und Prüfung von:	Kommunikation und Informationen auf Systemen der Gesellschaft, zu denen auch E-Mails und die Nutzung von Websites gehören, im Zusammenhang mit Ermittlungen am Arbeitsplatz bei Verdacht auf Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien und Pflichtverletzung im Bereich Verhalten und Sicherheit am Arbeitsplatz	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das legitime Interesse von FIS, die Integrität der Services, Anlagen, Systeme und Mitarbeiter von FIS zu schützen;</li> <li>• das legitime Interesse von FIS, seine Arbeitnehmer weiterzuentwickeln und zu verwalten;</li> <li>• die ausdrückliche Zustimmung, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
	Einhaltung von Richtlinien, Verfahren und Prozessen im Unternehmen	
	Anwesenheit bei Tätigkeiten, die sich im Herrschaftsbereich von FIS befinden	
	Aktivitäten an Arbeitsplätzen von FIS	
Vorbereitung auf, Verteidigung bei, Teilnahme an oder Reaktion auf:	Anfragen nach Informationen im Bereich E-Discovery	<p>FIS stützt sich hierbei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das rechtliche Erfordernis, an rechtlichen Verfahren teilzunehmen;</li> <li>• das legitime Interesse von FIS, Screenings im Bereich Sanktionen und Bekämpfung von Geldwäsche durchzuführen und aufsichtsrechtliche Vorgaben einzuhalten;</li> <li>• das legitime Interesse von FIS, seine Rechte zu schützen;</li> <li>• die ausdrückliche Zustimmung, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
	Rechtsstreitigkeiten oder potenzielle Rechtsstreitigkeiten	

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage für die Nutzung
Verarbeitung und Verwaltung von:	Lohnbuchhaltung, Abführung von Steuern und anderweitig einzubehaltender Beträge (z.B. im Falle einer gerichtlich angeordneten Pfändung)	FIS stützt sich hierbei auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie zur Beantwortung von Mitarbeiteranfragen zu verarbeiten;</li> <li>das rechtliche Erfordernis, an rechtlichen Verfahren teilzunehmen;</li> <li>die ausdrückliche Zustimmung, soweit rechtlich erforderlich.</li> </ul>
	Anträgen zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen erstattungsfähigen Spesen	

## Datenkategorien

Die verarbeiteten personenbezogenen Mitarbeiterdaten lassen sich in folgende Kategorien aufteilen:

Kategorie	Beispiele
Ratschläge, Meinungen und sonstige Kommentare	Befragungen zur Motivation, Interviews im Falle eines Ausscheidens
Anwesenheitsdaten	Fehlzeiten, Urlaubsansprüche und -anträge, Anwesenheitserfassung, Aufzeichnungen zu bezahltem und unbezahltem Urlaub
Bankdaten und sonstige Finanzinformationen	Bankkontodaten für die Lohnbuchhaltung und/oder Erstattung von Spesen, Kreditkartenangaben
Angaben zu Sozialleistungen	Versicherungen, Vollmachten, Aufzeichnungen zu Sozialleistungsplänen für Mitarbeiter und/oder bezugsberechtigte Angehörige, Aufzeichnungen zur Fortführung von Sozialleistungen
Daten über Dienstreisen und dienstliche Bewegungen	Reisedaten einschließlich Reiselänge, Unterkunft, Transport, Mahlzeiten und sonstige Aufwendungen
Daten über überlassene Gegenstände, die Eigentum der Gesellschaft sind	Aufzeichnungen zu ausgegebenen Vermögenswerten, technischen Geräten und Fahrzeugen, die sich im Unternehmenseigentum befinden
Angaben zur Entlohnung	Grundgehalt, Boni und sonstige Gehaltsbestandteile, Art der Entlohnung, Gehaltsstufe, Vollzeitstellen, Währung, Gehaltsanfragen (vergangene und aktuelle), Anstellungsbedingungen
Angaben zu Angehörigen	Persönliche Kontakt- und Identitätsdaten von Angehörigen und sonstigen wichtigen Personen
Angaben zu disziplinarischen Maßnahmen	Verwarnungen, Abmahnungen, schriftliche und mündliche Beratungen
Angaben zu Beschwerden	Beschwerden, Angaben zu Gerichtsverfahren

Kategorie	Beispiele
Daten, die auf oder in Systemen, Geräten oder Dokumenten der Gesellschaft festgehalten sind	E-Mails, SMS-Nachrichten, Nutzung von Websites, Aufzeichnungen von Telefongesprächen, Kalender- oder Tagebucheinträge, Korrespondenz, darunter auch Personenbezogene Daten auf oder in Systemen, Geräten oder Dokumenten der Gesellschaft von Mitarbeitern oder unabhängigen Auftragnehmern
Aufzeichnungen zur Schlüsselkarte und Zugangsberechtigung	Daten, Uhrzeiten und Orte des Betretens und Verlassens von kontrollierten Anlagen; Audit Trails über das Einloggen in/Ausloggen aus Computern und Systemen
Militärischer Status	Diensteinheit, Dienstgrad, Datum der Aushebung oder Entlassung, Entlassungsstatus, Veteranenstatus, verliehene Auszeichnungen oder Medaillen, geschützter Veteranenstatus
Unternehmensdaten	Firma, Unternehmensstruktur, Organigramme, Berichtslinien, Titel, Arbeitskontaktdaten, E-Mails, Buchführungscode, Anstellungsbedingungen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Gehaltsstufen
Lohnbuchhaltungsdaten	Name, amtlicher Ausweis, Privatanschrift, E-Mail-Adresse, Anwesenheitszeiten, Entlohnung, Angaben zur Vergütung, Einstellungsdatum, Kündigungsdatum, Anstellungsbedingungen, Angaben zu Angehörigen, Bankdaten und sonstige Finanzdaten, Angaben zu Sozialleistungen, Buchführungscode, Einbehaltungen und Abzüge, Ansprüche auf Sozialleistungen mit Mitarbeiterbeteiligung
Performance und Anstellungsverhältnis	Leistungsbewertungen, Performance-Gespräche, Anerkennungsschreiben, nähere Angaben im Falle von Leistungsschwächen
Persönliche Angaben und Kontaktinformationen	Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Geburtsort, Privatanschrift, Telefonnummern, E-Mail-Adressen, amtliche Identifikationsnummern, Identifikationsnummern, die durch oder im Auftrag der Gesellschaft generiert wurden, Unterschriften, Handschriftenproben
Fotografien, Bild- und Tonaufzeichnungen	Von Sicherheitssystemen erhobene Daten, optische Raumüberwachung, Profifotos, Sprachmitteilungen, Aufzeichnungen von Schulungen, Konferenzen oder Marketingmaterialien
Anstellungs- und Bewerbungsdaten	Angaben zur Bewerbung, Testergebnisse aus der Bewerbung
Berichte über Fehlverhalten oder Verstöße gegen Richtlinien	Aufzeichnungen zu mündlichen, schriftlichen, per E-Mail verfassten, telefonischen, über das Ethics Portal, die Ethics Hotline, FSIRT, SIRI-P und ähnliche Kanäle verfasste Meldungen über vermeintliche oder bestätigte Pflichtverletzungen von Mitarbeitern oder Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien

Kategorie	Beispiele
Angaben zur Arbeitserlaubnis/zum Aufenthaltsstatus	Unterlagen zur Arbeitserlaubnis, Nationalität, Ansässigkeit, Staatsbürgerschaft, Pass- und Visaangaben
Angaben zu Talentförderungsmaßnahmen sowie Aus- und Weiterbildung	Ausbildung, Kompetenzen, Arbeitserfahrung, vorherige Arbeitgeber, Erfolge, Projekte, Weiterentwicklungs- und Schulungsmaßnahmen, Sprachkenntnisse, technische Kenntnisse, Bildung, berufliche Qualifikationen und Berechtigungen, Mitgliedschaft in Berufsverbänden und Organisationen
Personalakte	Datum der Einstellung und/oder Kündigung; Titel; Daten von Beförderungen, besuchte Schulungsmaßnahmen, Zurkenntnisnahme von Unternehmensrichtlinien, Grund für Ausscheiden oder Kündigung, bekleidete öffentliche Ämter, Publikationen
Arbeitszeitpläne	Planmäßige und faktische Arbeitszeiten, Aufzeichnungen über berechenbare Stunden und verwaltungstechnische Zeitangaben, Anstellungsbedingungen
Daten betreffend die Sicherheit am Arbeitsplatz	Berichte, Fotografien, Videoaufzeichnungen

### Sensible Daten (falls einschlägig)

In einigen Rechtsräumen müssen personenbezogene Mitarbeiterdaten, die im Rahmen der geltenden Gesetze als „sensible personenbezogene Daten“ eingestuft werden, entsprechend den Vorschriften der örtlichen Gesetze erhoben werden, beispielsweise um Gleichstellungsmaßnahmen oder lokale Steuervorschriften zu befolgen. Was als sensible personenbezogene Daten gilt, variiert von Land zu Land, aber generell beinhalten diese Daten Angaben zur sexuellen Orientierung, zur Rasse oder zur ethnischen Herkunft, angebliche oder tatsächliche Straftaten, Angaben zum körperlichen oder geistigen Gesundheitszustand, zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, zu politischen Ansichten, zum Glauben oder die genetischen Daten einer Person. Dies soll nicht bedeuten, dass bei jedem Mitarbeiter alle aufgeführten Beispiele sensibler personenbezogener Daten verarbeitet werden, sondern dies geschieht nur, soweit dies für die Zwecke der legitimen Interessen als notwendig erachtet wird, die FIS zum jeweiligen Zeitpunkt verfolgt, wobei stets die örtlichen Gesetze und die vor Ort übliche Praxis befolgt wird. Die geltenden örtlichen Gesetze schreiben möglicherweise unter einigen Umständen vor, dass vor einer Verarbeitung der sensiblen personengebundenen Daten die Zustimmung des Betroffenen eingeholt werden muss.

## Verarbeitete Personenbezogene Mitarbeiterdaten betreffen möglicherweise sensible Daten, die zu folgenden Kategorien gehören:

Kategorie	Beispiele
Daten zu Vergehen, Verurteilungen oder Informationen aus Sicherungsmaßnahmen	Strafrechtliche Verfahren, Ergebnisse dieser Verfahren und ergangene Urteile, Fahrverhalten, frühere Arbeitgeber, Drogenscreening, Gerichtsaufzeichnungen und Background-Überprüfungen
Daten zum Sexualleben	Persönliche Kontaktdaten und Identitätsdaten von Angehörigen und relevanten sonstigen Personen; Familienstand, Wohnverhältnisse und Wohnsituation
Daten betreffend die persönliche Kreditgeschichte und Finanzinformationen	Bonitätsüberprüfungen, Kindesunterhalt, Schuldendienst
Daten zur physischen und psychischen Gesundheit	Physische Einschränkungen und besondere Bedürfnisse; vor Ort durchgeführte Screenings, Unternehmensweisungen zur Einholung medizinischen Rats oder sonstiger Beratungsleistungen; Drogentests, Gesundheitsbescheinigungen
Daten zur rassischen oder ethnischen Herkunft	Rassenbezogene Einordnung, Nationalität, kulturelle Identität
Angaben zur Religionszugehörigkeit oder religiösem Glauben oder ähnlichen Überzeugungen	Zugehörigkeit zu einer religiösen Vereinigung, Erklärung der religiösen Präferenz
Angaben zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften	Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat, Verzeichnisse, Unterlagen über Sitzungen und sonstige Materialien
Angaben zu politischen Ansichten	Berufliche und sonstige Mitgliedschaften, bekleidete Ämter, Publikationen und Veröffentlichungen

## Empfänger

Verarbeitete personenbezogene Mitarbeiterdaten werden möglicherweise gegenüber den folgenden Empfängern oder Empfängergruppen offengelegt: FIS People Office, Rechtsabteilung, Compliance-Abteilung, Abteilung für Risikomanagement, Audit-Abteilung, Finanz- und Buchhaltungsabteilung, Sicherheitsabteilung, EDV-Systeme, Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter der Geschäftsleitung sowie von FIS ausgewählte Dienstleister und andere Dritte.

## Aufbewahrungsfristen und andere relevante Informationen

Personenbezogene Mitarbeiterdaten werden aufbewahrt, solange die betriebliche Notwendigkeit dazu besteht oder solange dies gesetzlich oder behördlich vorgeschrieben ist. Weitere Informationen zu den Datenaufbewahrungsstandards von FIS finden Sie in der Richtlinie zur Unterlagenverwaltung [Record Management

Policy] im FIS Enterprise Policy Office unter [FIS&me](#). Die für Ihr Land geltenden Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen erhalten Sie bei Ihrer lokalen FIS-Rechtsabteilung. Wenn Sie Bewerber sind, sich im Ruhestand befinden oder aus anderen Gründen keinen Zugang zu den FIS-Systemen haben, wenden Sie sich mit derartigen Anliegen bitte an das FIS Privacy Office.