

Datenschutzerklärung – FIS-Datenschutzerklärung für Personal



Einleitung

Die Fidelity National Information Services Inc. und einige Mitglieder ihres Konzernverbunds aus eigenen und kontrollierten Tochterunternehmen (gemeinsam „FIS“), einschließlich der FIS-Gesellschaft, bei der Sie angestellt sind, unter Vertrag stehen oder sich beworben haben, haben ein umfassendes Programm zur Sicherung und 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 deren Beziehung zu FIS von Bedeutung sind – beispielsweise in Hinblick auf globale Mobilität, Notfallkontakte und ggf. Sozialleistungen – (zusammen „**personenbezogene Mitarbeiterdaten**“) aufgelegt.

Der Zweck dieser Erklärung ist es, Ihnen weitere Einzelheiten zu den personenbezogenen Mitarbeiterdaten zur Verfügung zu stellen, die von FIS verarbeitet werden können, und darüber, wie FIS personenbezogene Mitarbeiterdaten vor, während und nach Ablauf Ihres Anstellungs- oder Auftragnehmeverhältnisses bei FIS erhebt und verwendet. FIS verarbeitet Ihre personenbezogenen Mitarbeiterdaten nur gemäß dieser Datenschutzerklärung und im Einklang mit dem geltendem Recht. Der Begriff „Verarbeitung“ wird in dieser Erklärung für alle Aktivitäten verwendet, die personenbezogene Mitarbeiterdaten betreffen, dazu zählen Erhebung, Verarbeitung, Aktualisierung, Speicherung, Löschung, Weiterleitung, Zugriff, Verwendung, Übertragung und Entsorgung von personenbezogenen Mitarbeiterdaten. Wir empfehlen Ihnen, diese Erklärung und den Anhang sorgfältig zu lesen und sich mit dem Inhalt vertraut zu machen. Wenden Sie sich bei Fragen bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten durch FIS bitte an das FIS Datenschutzbüro unter den im Anhang aufgeführten Kontaktdaten.

Der primäre Datenverantwortliche für Ihre personenbezogenen Mitarbeiterdaten ist die FIS-Gesellschaft, bei der Sie angestellt oder unter Vertrag sind oder bei der Sie sich beworben haben. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Gesellschaft dies ist, wenden Sie sich bitte an **Brogan Canty** von der Personalabteilung unter [Brogan Canty](#).

Beschreibung der Datenverarbeitung

Personenbezogene Mitarbeiterdaten beinhalten alle personenbezogenen Daten, die im Zusammenhang mit der Arbeitsbeziehung einer Person zu FIS erfasst und verarbeitet werden. Beispielsweise verarbeitet FIS personenbezogene Mitarbeiterdaten von Bewerbern, befristeten und festangestellten Mitarbeitern, Zeitarbeitskräften, unabhängigen Auftragnehmern, Personen im Ruhestand und Personen, die früher bei FIS in solchen Funktionen tätig waren. FIS verarbeitet auch personenbezogene Mitarbeiterdaten zu Verwandten, Angehörigen oder anderen Personen, die mit Bewerbern, Angestellten, Zeitarbeitskräften, 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 finden Sie eine Liste der Arten von personenbezogenen Mitarbeiterdaten, die verarbeitet werden können, zusammen mit den Zwecken der Datenverarbeitung und den ggf. anwendbaren Kategorien der Datenempfänger.

In manchen Rechtsordnungen kann es gesetzlich vorgeschrieben oder zulässig sein, personenbezogene Mitarbeiterdaten zu erheben, die unter den geltenden Gesetzen als „sensible personenbezogene Daten“ gelten, beispielsweise um Gleichstellungsmaßnahmen oder lokale Steuervorschriften zu befolgen. Im beigefügten Anhang sind die relevanten Datenkategorien, in denen sensible personenbezogene Daten enthalten sein können, separat aufgelistet.

Die personenbezogenen Mitarbeiterdaten können FIS direkt von der Person, an die sie sich beziehen, oder von einer anderen Person oder einem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Wenn Sie sich beispielsweise bei FIS bewerben oder eine Stelle bei FIS annehmen, kann FIS auf Informationen von Personalvermittlern,

Arbeitsmarktforschungsunternehmen, Identitätsüberprüfungsdiensten, die von Ihnen bereitgestellten Referenzen, Websites Dritter, einschließlich LinkedIn und andere öffentlich verfügbare Quellen zurückgreifen. Sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist und Ihre Einwilligung vorliegt, kann FIS 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 dies für die Beurteilung Ihres Anspruchs auf bestimmte Sozialleistungen erforderlich ist. Ihre personenbezogenen Mitarbeiterdaten können zur Einhaltung regulatorischer Anforderungen mit Identifizierungsdienstleistungen Dritter und staatlichen Datenbanken abgeglichen werden, die personenbezogene Daten enthalten und Ergebnisse bezüglich möglicher Übereinstimmungen mit öffentlich verfügbaren Daten zurückmelden.

Warum erhebt, nutzt und speichert FIS diese personenbezogenen Mitarbeiterdaten?

FIS erfasst, verwendet und speichert personenbezogene Mitarbeiterdaten zur Verwaltung Ihres Vertragsverhältnisses zu FIS oder in Verbindung mit von Ihnen nachgefragten Dienstleistungen oder Möglichkeiten, soweit dies zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung und zur Wahrung der legitimen Interessen von FIS erforderlich ist und sofern Ihre Datenschutzrechte nicht Vorrang gegenüber diesen Interessen haben. Also immer dann, wenn wir einen triftigen, rechtmäßigen Grund haben, dies zu tun, ohne dabei Ihre Rechte zu beeinträchtigen. FIS hat beispielsweise ein legitimes Interesse daran, die Sicherheit und Integrität seiner Einrichtungen und Systeme zu gewährleisten und sicherzustellen, dass relevante Informationen für die Durchführung unserer Geschäftstätigkeit der gesamten FIS-Gruppe zur Verfügung stehen. FIS kann darüber hinaus Ihre personenbezogenen Mitarbeiterdaten unter bestimmten Umständen verarbeiten, wenn Sie Ihre Zustimmung dazu erteilt haben. Wenn FIS Sie um Ihre Zustimmung bittet, steht es Ihnen frei, diese zu verweigern oder zu widerrufen. Ihr Widerruf der Einwilligung wird die vorherige Verarbeitung der personenbezogenen Mitarbeiterdaten durch FIS auf der Basis der Einwilligung nicht ungültig machen.

Weitere Informationen über die rechtliche Grundlage, auf der FIS personenbezogene Daten von Mitarbeitern verarbeitet, finden Sie im Anhang.

An wen geben wir Ihre Daten weiter?

Aufgrund der internationalen Ausrichtung von FIS muss FIS anderen FIS-Unternehmen, unter bestimmten Umständen FIS-Kunden und ausgewählten externen Dienstleistern – wie z. B. für FIS tätige Lohnbuchhaltungs-, Sozialleistungs- und Pensionsdienstleister sowie Steuerberater und Anbieter, die im Auftrag von FIS IT-Leistungen erbringen – personenbezogene Mitarbeiterdaten zur Verfügung stellen. FIS kann personenbezogene Mitarbeiterdaten auch anderen Drittparteien zur Verfügung stellen, wie z. B. Strafverfolgungs- und Steuerbehörden, anderen öffentlichen Stellen, potenziellen und tatsächlichen Erwerbern von FIS-Gesellschaften oder -Geschäftsbereichen, wenn eine Änderung der Eigentümerschaft oder eine Geschäftsübertragung erwartet wird oder stattfindet, und Marketingunternehmen, soweit die Übertragungen rechtmäßig und angemessen sind. Unter bestimmten Umständen können Dritte, z. B. Reisedienstleister, Kreditauskunfteien, Zahlungsdienstleister und Anbieter von Unternehmenskreditkarten verpflichtet oder berechtigt sein, personenbezogene Daten über Sie zu speichern, um sie für ihre eigenen geschäftlichen Zwecke zu verarbeiten. Unter diesen Umständen gelten die personenbezogenen Daten, die von der Drittpartei aufbewahrt und verarbeitet werden, nicht länger als personenbezogene Mitarbeiterdaten, die dieser Erklärung unterliegen und die Drittpartei wird dafür verantwortlich, die personenbezogenen Daten zu schützen und deren Nutzung gemäß ihren Datenschutzrichtlinien und den geltenden Gesetzen einzuschränken.

Werden Ihre Daten ins Ausland übertragen?

Diese Unternehmen und Drittparteien können in Ländern ansässig sein, die möglicherweise nicht über dieselben Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre wie Ihr Heimatland verfügen. FIS wird sicherstellen, dass die personenbezogenen Mitarbeiterdaten auch dann entsprechend den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften geschützt bleiben, wenn sie an Dritte ins Ausland übermittelt werden, unter anderem durch die Anwendung von Musterklauseln, die von der Europäischen Kommission genehmigt wurden, und anderen Absicherungsmaßnahmen für den Datentransfer.

Für weitere Informationen dazu, wie FIS die Übertragung personenbezogener Mitarbeiterdaten sichert, wenden Sie sich bitte an das FIS [Datenschutzbüro](#), wie nachstehend beschrieben.

Sicherheit

FIS ist bestrebt, Ihr Vertrauen bewahren und hat physische, technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen implementiert, die entwickelt wurden, um personenbezogene Mitarbeiterdaten vor versehentlichem Verlust, Missbrauch und unrechtmäßigem, unbefugtem oder versehentlichem Zugriff, Aneignung, Offenlegung, Änderung, Vernichtung, Sperrung, Vervielfältigung oder anderen unrechtmäßigen Formen der Verarbeitung zu schützen. FIS verpflichtet sich zur Gewährleistung der Vertraulichkeit und Sicherheit personenbezogener Mitarbeiterdaten. Der Zugriff auf personenbezogene Mitarbeiterdaten innerhalb von FIS ist auf Personen beschränkt, die diese Informationen benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben erfüllen.

Auswahlmöglichkeiten und Rechte

Sie können weitere Einzelheiten zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Mitarbeiterdaten durch FIS gemäß den örtlich geltenden Gesetzen von FIS anfordern.

Sie können, abhängig von der zuständigen Rechtsordnung, bestimmte Rechte im Hinblick auf Ihre personenbezogenen Daten haben, darunter:

- ein Recht, Informationen über Ihre Daten zu erhalten oder auf Ihre Daten zuzugreifen,
- ein Recht, bestimmte Daten zu löschen,
- ein Recht, die Verarbeitung Ihrer Daten unter bestimmten Umständen zu stoppen,
- ein Recht im Zusammenhang mit der automatisierten Profilerstellung,
- ein Recht auf Datenübertragbarkeit,
- ein Recht, Ihre Daten zu korrigieren sowie
- ein Recht, den Verkauf Ihrer Daten abzulehnen.

Im Hinblick auf diese Rechte gibt es Einschränkungen. Bitte konsultieren Sie das FIS [Datenschutzbüro](#) oder Ihre örtlich zuständigen Datenschutzbehörden für weitere Einzelheiten.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, im einschlägigen Informationssystem der Personalabteilung von FIS (Workday, RMSystems, Agresso, Oracle, Kronos, SDWorx, ADP) Korrekturen im Falle von Änderungen Ihrer eigenen personenbezogenen Mitarbeiterdaten oder der Daten anderer, mit Ihnen in Beziehung stehender Personen vorzunehmen, die für Ihre Beziehung zu FIS relevant 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 personenbezogenen Mitarbeiterdaten stets korrekt und vollständig sind.

Wenn Sie ein Bewerber sind, sich im Ruhestand befinden oder aus anderen Gründen keinen Zugang zum Informationssystem der Personalabteilung von FIS haben, wenden Sie sich bitte mit derartigen Anliegen an TPO.Privacy@fisglobal.com oder das FIS [Datenschutzbüro](#) unter den untenstehenden Kontaktdaten.

Wo personenbezogene Mitarbeiterdaten für Zwecke des Direktmarketings verarbeitet werden, gibt es Verfahren, mit denen Sie der Nutzung Ihrer personenbezogenen Mitarbeiterdaten für Marketingzwecke widersprechen können (Opt-Out-Verfahren). Diese Option bezieht sich auf Angebote, die Sie im Rahmen der Vermarktung von Konsumgütern oder FIS-Produkten oder -Dienstleistungen erhalten. Sie gestattet Ihnen nicht, normale und übliche Mitteilungen im Rahmen Ihres Anstellungsverhältnisses abzulehnen, zu denen auch von FIS angebotene Mitarbeitersozialleistungen sowie Gesundheits- und Wellnessprogramme gehören.

Änderungen dieser Erklärung

Wird diese Erklärung aktualisiert oder geändert, wird die aktuelle Version im Abschnitt Corporate Governance auf unserer öffentlich zugänglichen Website fisglobal.com und im Intranet des Unternehmens auf der Corporate Compliance Seite von [FISandMe](#) veröffentlicht.

Kontaktstellen bei Anfragen zum Datenschutz:

Chief Privacy Officer

FIS

601 Riverside Avenue

Jacksonville, FL 32204, USA

E-Mail: privacyoffice@fisglobal.com

Data Protection Officer

FIS

25 Canada Square, Canary Wharf

London E14 5LQ, United Kingdom

E-Mail: 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 wenden Sie sich an das [FIS Datenschutzbüro](#), wenn Sie sich nicht sicher sind, wohin Sie Ihre Beschwerde richten sollen.

ANHANG – Beschreibung und Arten der Nutzung von personenbezogenen Mitarbeiterdaten

Zwecke der Verarbeitung

Personenbezogene Mitarbeiterdaten können zu folgenden Zwecken verarbeitet werden:

Zweck der Verarbeitung	Rechtsgrundlage(n) für die Verwendung
<p>Planung, Bewertung, Leistungsvergleich und Verwaltung von:</p> <p>Vergütungs- und Sozialleistungsprogrammen, darunter: Gehälter, Boni, Pensionen, medizinische Leistungen, Versicherungspolice, Urlaub und Freistellungen für Mitarbeiter und Angehörige</p> <p>Diversitätsprogramme, auch zur Erfüllung von Diversitätszielen, von FIS aufgelegten Anerkennungs- und Prämienprogrammen, beruflichen Weiterbildungs-, Schulungs- und Sensibilisierungsprogrammen</p> <p>globale Mobilitätsprogramme sowie Transfer, Versetzung und Umzug von Mitarbeitern und Angehörigen</p> <p>Stellenbeschreibungen</p> <p>Personal-, Stellenbesetzungs- und Nachfolgeprogramme</p> <p>Aktivitäten und -programme im Zusammenhang mit Neueinstellungen und ausscheidenden Mitarbeitern</p> <p>Rekrutierungsprogramme</p> <p>Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz</p>	<p>FIS stützt sich dabei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; • die legitimen Interessen von FIS an der Durchführung von Sanktionslistenprüfungen und Überprüfungen zur Verhinderung von Geldwäsche und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen; • die legitimen Interessen von FIS an der Entwicklung und Verwaltung seines Personals; • das legitime Interesse von FIS an der Sicherstellung einer konstruktiven Überwachung von und Berichterstattung über Gleichstellungsmaßnahmen; • die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
<p>Erstellung, Pflege und Verbreitung von:</p> <p>Unterlagen zur Beschäftigung ehemaliger, derzeitiger und potenzieller Mitarbeiter</p> <p>Unternehmensverzeichnissen</p> <p>Kontaktinformationen für Notfälle</p> <p>Berechtigungsnachweisen zur Identifikation</p>	<p>FIS stützt sich dabei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Erfüllung von Pflichten aus dem Anstellungs-/Arbeitsverhältnis zu verarbeiten; • die legitimen Interessen von FIS an der Aufbewahrung von Unterlagen für Geschäftszwecke, der Gewährleistung der Sicherheit seiner Einrichtungen und Systeme und der Bereitstellung von Kontaktinformationen für relevante Mitarbeiter und Kunden sowie

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage(n) für die Verwendung
		<ul style="list-style-type: none"> die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
Unterstützung, Umsetzung und Vereinfachung von:	Geschäftskonferenzen und Geschäftsreisen	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; die legitimen Interessen von FIS an der Entwicklung und Verwaltung seines Personals; die legitimen Interessen von FIS an der Bewerbung und Bereitstellung seiner Produkte und Dienstleistungen, der Entwicklung von Geschäftsmöglichkeiten und der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Integrität seiner Einrichtungen, Systeme und IT-Infrastruktur sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
	Geschäftsverhandlungen und geschäftlichen Transaktionen	
	Geschäftsvorgängen, unter anderem Vorschläge zur Besetzung von Stellen und Rechnungsstellung für Kunden, Aktivitäten im Zusammenhang mit Betriebsübergängen, einschließlich Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen	
	Marketingaktivitäten der Gesellschaft, unter anderem Websites, Konferenzen, Broschüren, Visitenkarten und sonstige verkaufsfördernde Medienveranstaltungen und Materialien	
	Maßnahmen zur Einhaltung vertraglicher Verpflichtungen	
	Identifikation zu Sicherheitszwecken und zur Authentifizierung von Systemen	
	interner und externer geschäftlicher Korrespondenz, auch per E-Mail	
Einhaltung von:	geltenden Gesetzen, Vorschriften und rechtlichen Vorgaben, unter anderem in den Bereichen Berichterstattung und Offenlegung sowie Steuererklärungen	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die gesetzlichen Aufzeichnungs- und Berichterstattungsanforderungen; die legitimen Interessen von FIS an der Durchführung von Sanktionslistenprüfungen und Überprüfungen zur Verhinderung von Geldwäsche und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen; die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; die legitimen Interessen von FIS an der Entwicklung und Verwaltung seines Personals; die legitimen Interessen von FIS an der Bewerbung und Bereitstellung

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage(n) für die Verwendung
		seiner Produkte und Dienstleistungen, der Entwicklung von Geschäftsmöglichkeiten und der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Integrität seiner Einrichtungen, Systeme und IT-Infrastruktur sowie <ul style="list-style-type: none"> die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
Durchführung von:	Audits und Abrechnungs-, Finanz- und Wirtschaftsanalysen	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen von FIS an der Entwicklung und Verwaltung seines Personals; die legitimen Interessen von FIS an der Durchführung von Sanktionslistenprüfungen und Überprüfungen zur Verhinderung von Geldwäsche und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen; die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; die legitimen Interessen von FIS an der Wahrung der Integrität der FIS-Arbeitsstätte und der Kenntnis der Präferenzen von Mitarbeitern sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
	Ermittlungen am Arbeitsplatz bei Verdacht auf Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien und Fehlverhalten in Bezug auf Arbeits- und Sicherheitsbelange auf der Grundlage des vor Ort geltenden Rechts	
	Meinungsumfragen und Umfragen zum Engagement	
Prüfung und Evaluierung von:	Bewerbern für eine Festanstellung oder für die Vergabe von Aufträgen	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zur Beurteilung und Nachverfolgung von Fehlzeiten als integralen Bestandteil der Beschäftigungsbeziehung zu verarbeiten; die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; die legitimen Interessen von FIS an der Verwaltung seiner Belegschaft und der Einstellung geeigneter Mitarbeiter;
	Verhalten, Arbeitsleistung und Anwesenheitszeiten, die in den Verantwortungsbereich von FIS fallen, auch für Zwecke der Leistungsbeurteilung, für Vergütungsentscheidungen, Beförderungen, Versetzungen, personelle Umbesetzungen und Kündigungen	
	Freistellungen	
	Anträgen auf angemessene Anpassungen, Dienstfähigkeit	

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage(n) für die Verwendung
		<ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen von FIS an der Analyse der Leistung und Bereitstellung einer angemessenen Vergütung; die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben sowie das legitime Interesse von FIS, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, angemessene Anpassungen bereitzustellen und die Dienstfähigkeit von Mitarbeitern zu bewerten.
Aufrechterhaltung und Verbesserung:	des Arbeitsplatzes und der Gesundheit der Mitarbeiter	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen von FIS an der Förderung und Verbesserung der Gesundheit, Sicherheit und Leistung; die legitimen Interessen von FIS an der Bewerbung und Bereitstellung seiner Produkte und Dienstleistungen, der Entwicklung von Geschäftsmöglichkeiten und der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Integrität seiner Einrichtungen, Systeme und IT-Infrastruktur; gesetzliche Anforderungen zur Schaffung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
	des Arbeitsplatzes und der Sicherheit der Mitarbeiter	
	der Betriebsabläufe und Leistungserbringung am Arbeitsplatz	
Schutz:	der Sicherheit von Personal, Arbeitsplätzen und Unternehmensvermögen, durch Implementierung der Identitätsauthentifizierung und anderer Sicherheitsmaßnahmen, Kontrolle des Zugriffs auf Unternehmens- und Kundenarbeitsplätze und -systeme, Überwachung der Aktivitäten an Arbeitsstätten des Unternehmens und Durchführung von Datensicherungs- und Speicherverfahren	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen von FIS an der Bewerbung und Bereitstellung seiner Produkte und Dienstleistungen, der Entwicklung von Geschäftsmöglichkeiten und der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Integrität seiner Einrichtungen, Systeme und IT-Infrastruktur; die legitimen Interessen von FIS am Schutz der Sicherheit von Mitarbeitern, Systemen und Einrichtungen sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
Verhinderung und Aufdeckung von:	Straftaten	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen und gesetzlichen Verpflichtungen von FIS; die legitimen Interessen von FIS an der Durchführung von Sanktionslistenprüfungen und Überprüfungen zur Verhinderung von

Zweck der Verarbeitung		Rechtsgrundlage(n) für die Verwendung
		<p>Geldwäsche und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen;</p> <ul style="list-style-type: none"> das legitime Interesse von FIS am Schutz seiner Rechte und seines Eigentums; die legitimen Interessen von FIS an der Verwaltung seiner Belegschaft und der Einstellung und Bindung geeigneter Mitarbeiter; die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
Überwachung und Überprüfung:	von Kommunikationen und Informationen auf Unternehmenssystemen, einschließlich E-Mail- und Website-Nutzung, in Verbindung mit Ermittlungen am Arbeitsplatz zu mutmaßlichen Verstößen gegen Richtlinien und Fehlverhalten in Bezug auf Arbeits- und Sicherheitsbelange	<p>FIS stützt sich dabei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen von FIS am Schutz der Integrität der Dienstleistungen, Einrichtungen und Systeme sowie der Mitarbeiter von FIS; die legitimen Interessen von FIS an der Entwicklung und Verwaltung seines Personals sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
	Einhaltung von Unternehmensrichtlinien, -verfahren und -prozessen	
	der Anwesenheit, soweit im Verantwortungsbereich von FIS	
	von Aktivitäten an FIS-Arbeitsstätten	
Vorbereitung auf, Verteidigung bei, Beteiligung an oder Reaktion auf:	E-Discovery-Informationsanfragen	<p>FIS stützt sich dabei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> die gesetzlichen Anforderungen zur Teilnahme an rechtlichen Verfahren; die legitimen Interessen von FIS an der Durchführung von Sanktionslistenprüfungen und Überprüfungen zur Verhinderung von Geldwäsche und der Einhaltung regulatorischer Anforderungen; die legitimen Interessen von FIS am Schutz seiner Rechte sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
	Rechtsstreitigkeiten oder potenzielle Rechtsstreitigkeiten	
Kommunikation mit und Weitergabe von Informationen an FIS-Gesellschaften oder potenzielle oder tatsächliche Erwerber von FIS-Gesellschaften oder -	Zwecke der internen Verwaltung, des Geschäftsmanagements und der Planung	<p>FIS stützt sich dabei auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> die legitimen Interessen von FIS an der Strukturierung seiner Geschäftstätigkeit und der Erfüllung seiner rechtlichen Verpflichtungen; die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen
	Berichtszwecke und Aktivitäten im Rahmen der FIS-Unternehmensgruppe	
	Erwartete oder stattfindende Geschäftsübertragungen, Unternehmensverkäufe und	

Geschäftsbereichen für:	Umstrukturierungen oder Änderungen der Eigentumsverhältnisse	oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; <ul style="list-style-type: none"> die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
Verarbeitung und Verwaltung von:	Gehaltsabrechnung, Steuern und sonstigen einzubehaltenden Beträgen (z. B. bei gerichtlich angeordneten Pfändungen)	FIS stützt sich dabei auf: <ul style="list-style-type: none"> die Notwendigkeit, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis zu erfüllen oder Anträge von Mitarbeitern auf Sozialleistungen zu bearbeiten; die gesetzlichen Anforderungen zur Teilnahme an rechtlichen Verfahren sowie die Zustimmung des Mitarbeiters, wo gesetzlich vorgeschrieben.
	Erstattungen für Geschäftsreisen und andere erstattungsfähige Geschäftsausgaben	

Kategorien von personenbezogenen Mitarbeiterdaten

Die verarbeiteten personenbezogenen Mitarbeiterdaten lassen sich in die folgenden Datenkategorien aufteilen:

Datenkategorie	Beispiele
Ratschläge, Meinungen und sonstige Kommentare	Umfragen zum Engagement, Austrittsgespräche.
Anwesenheitsdaten	Fehlzeiten, Urlaubsansprüche und -anträge, Anwesenheitsaufzeichnungen, Aufzeichnungen über bezahlte und unbezahlte Freistellungen.
Bank- und Finanzdaten	Bankdaten für Gehaltsabrechnungen und/oder Kostenerstattung per Überweisung, Kreditkarteninformationen.
Angaben zu Sozialleistungen	Versicherung, Vollmachten, Aufzeichnungen zu Sozialleistungsplänen für Mitarbeiter und/oder Angehörige, die in Unterlagen zur Fortführung von Sozialleistungen aufgenommen wurden.
Daten zu Geschäftsreisen und dienstlichen Bewegungen	Reisedaten, einschließlich Reisepläne, Unterkunft, Beförderungen, Mahlzeiten und sonstige Aufwendungen.
Daten über überlassene Gegenstände, die Eigentum der Gesellschaft sind	Aufzeichnungen zu ausgegebenen Vermögensgegenständen, Geräten und Fahrzeugen, die Eigentum der Gesellschaft sind.
Angaben zur Vergütung	Grundgehalt, Boni und andere Gehaltsbestandteile, Gehaltsart, Gehaltsklasse, Gehaltsstufe, Vollzeitäquivalent (VZÄ), Währung, Abfindungsanträge (frühere und aktuelle), Anstellungsbedingungen.
Informationen zu Angehörigen	Persönliche Kontakt- und Identitätsdaten zu Angehörigen und Lebensgefährten.
Angaben zu disziplinarischen Maßnahmen	Verwarnungen, Abmahnungen, schriftliche und mündliche Beratungen.

Datenkategorie	Beispiele
Angaben zu Beschwerden	Beschwerden, Angaben zu Gerichtsverfahren.
Informationen, die auf oder in Systemen, Geräten oder Dokumenten der Gesellschaft aufgezeichnet sind	E-Mails, Textnachrichten, Webseitenutzung, Voicemail-Aufzeichnungen, Kalender- oder Tagebucheinträge, Korrespondenz, darunter auch von Mitarbeitern oder unabhängigen Auftragnehmern eingegebene personenbezogene Daten auf oder in Systemen, Geräten oder Dokumenten der Gesellschaft, Hintergrundinformationen und Bonitätsprüfungsdaten.
Aufzeichnungen zu Schlüsselkarten und Zugriffsberechtigungen	Daten, Uhrzeiten und Orte des Betretens und Verlassens von kontrollierten Anlagen; Prüfpfade über das Einloggen in/Ausloggen aus Computern und Systemen.
Militärischer Status	Diensteinheit, Dienstgrad, Datum der Einberufung oder Entlassung, Entlassungsstatus, Kriegsversehrtenstatus, verliehene Auszeichnungen oder Medaillen, geschützter Veteranenstatus.
Unternehmensdaten	Name, Unternehmensstruktur, Organigramme, Berichtsbeziehungen, Titel, Arbeitskontaktdaten, E-Mail, Buchführungs-codes, Anstellungsbedingungen, Stellenbeschreibungen und Gehaltsstufen.
Gehaltsabrechnungsdaten	Name, amtlicher Ausweis, Privatanschrift, E-Mail-Adresse, Anwesenheitszeiten, Entlohnung, Vergütungsdaten, Einstellungsdatum, Kündigungsdatum, Anstellungsbedingungen, Angaben zu Angehörigen, Bankdaten und sonstige Finanzdaten, Angaben zu Sozialleistungen, Buchführungs-codes, Einbehaltungen und Abzüge, Ansprüche auf Sozialleistungen mit Mitarbeiterbeteiligung.
Leistung und Anstellungsverhältnis	Leistungsbeurteilungen, Leistungsverbesserungsplan (Performance Improvement Plan, PIP), Leistungsgespräche, Disziplinarmaßnahme(n), Anerkennungs-schreiben, nähere Angaben im Fall von Leistungsschwächen.
Persönliche Angaben und Kontaktinformationen	Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Geburtsort, Privatadresse, Telefonnummern, E-Mail-Adresse, amtliche Identifikationsnummern, Identifikationsnummern, die durch oder im Auftrag der Gesellschaft generiert wurden, Unterschriften, Handschriftprobe und Fotos.
Foto-, Video- oder Audioaufnahmen	Daten, die aus folgenden Quellen stammen: Sicherheitssysteme, Videoüberwachung, Profifotos, Sicherheitsausweise mit Foto, Sprachnachrichten, Aufzeichnungen von Schulungen, Konferenzen oder Marketingmaterialien.
Anstellungs- und Bewerbungsdaten	Angaben zur Bewerbung, Ergebnisse von Bewerbungstests, Hintergrundprüfung, Notizen, vom Personalreferenten zusammengestellte Hinweise zum Bewerber und zu den Vorauswahlergebnissen.
Berichte über Fehlverhalten oder Verstöße gegen Richtlinien	Aufzeichnungen zu mündlichen, schriftlichen, per E-Mail verfassten, telefonischen oder über die Ethik-Helpline-Website, die Ethik-Helpline, FSIRT, SIRI-P und ähnliche Kanäle verfassten Berichten, die sich auf das vermeintliche und bestätigte Fehlverhalten von Mitarbeitern oder Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien beziehen.

Datenkategorie	Beispiele
Angaben zur Arbeitserlaubnis/zum Aufenthaltsstatus	Unterlagen zu Arbeitserlaubnis, Nationalität, Ansässigkeit, Staatsbürgerschaft, Pass- und Visaangaben.
Angaben zu Talentförderungsmaßnahmen, Aus- und Weiterbildung	Ausbildung, Kompetenzen, Berufserfahrung, vorherige Beschäftigung, Erfolge, Projekte, Weiterentwicklungs- und Schulungsmaßnahmen, Sprachkenntnisse, fachliche Kompetenzen, Bildungshintergrund, berufliche Qualifikationen und Berechtigungen, Mitgliedschaft in Berufsverbänden und Organisationen.
Beruflicher Werdegang	Datum der Einstellung und/oder Kündigung, Titel, Daten von Beförderungen, Teilnahme an den Schulungen, Kenntnisnahme von Unternehmensrichtlinien, Abschluss von verschiedenen Pflichtschulungen mit Quizbewertungen, falls zutreffend, Grund für Ausscheiden oder Kündigung, bekleidete öffentliche Ämter, Veröffentlichungen.
Arbeitszeitpläne	Planmäßige und faktische Arbeitszeiten, Aufzeichnungen über abrechenbare und verwaltungstechnische Zeitangaben, Anstellungsbedingungen, alternative Arbeitsregelungen (Fernarbeit).
Daten zur Sicherheit am Arbeitsplatz	Berichte, Fotos, Videoaufzeichnungen.

Sensible Daten (falls zutreffend)

In einigen Rechtsräumen müssen personenbezogene Mitarbeiterdaten, die als „sensible personenbezogene Daten“, „besondere Kategorien von personenbezogenen Daten“ oder unter ähnlichen Bezeichnungen einer speziellen Behandlung unterliegen, möglicherweise entsprechend den Vorschriften der örtlichen Gesetze verarbeitet werden, beispielsweise um Gleichstellungsmaßnahmen oder lokale Steuervorschriften zu befolgen. Wir bezeichnen diese personenbezogenen Daten in dieser Erklärung als „sensible personenbezogene Daten“. Was als sensible personenbezogene Daten gilt, variiert von Land zu Land, im Allgemeinen gehören dazu Angaben zur sexuellen Orientierung, Rasse oder ethnischen Herkunft, zu mutmaßlichen oder tatsächlichen Straftaten, dem körperlichen oder geistigen Gesundheitszustand, der Gewerkschaftsangehörigkeit, zu politischen Meinungen, religiösen Überzeugungen oder biometrischen Daten einer Person. Bitte beachten Sie, dass dies nicht bedeutet, dass alle aufgeführten Beispiele für sensible personenbezogene Daten für jeden Mitarbeiter 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 eingehalten werden. Die geltenden örtlichen Gesetze können unter bestimmten Umständen vorschreiben, dass die Zustimmung der betroffenen Person zur Verarbeitung ihrer sensiblen personenbezogenen Daten eingeholt werden muss.

Potenzielle Kategorien sensibler personenbezogener Daten:

Kategorie der sensiblen Daten	Beispiele
Angaben zu Straftaten oder strafrechtlichen Verurteilungen oder aus Sicherheitsmaßnahmen stammende Daten	Strafrechtliche Verfahren, Ergebnisse und Urteile, Fahrverhalten, frühere Arbeitgeber, Prüfung von Drogenmissbrauch, Gerichtsakten und Daten aus Hintergrundüberprüfungen.

Kategorie der sensiblen Daten	Beispiele
Angaben zum Sexualleben	Persönliche Kontakt- und Identitätsdaten von Angehörigen und Lebenspartnern, Familienstand, Wohnverhältnisse und Wohnsituation.
Angaben zur persönlichen Kreditsituation und Finanzdaten	Bonitätsüberprüfungen, Kindesunterhalt, Schuldendienst, Insolvenz, Zwangsvollstreckung.
Angaben zur körperlichen und geistigen Gesundheit	Körperliche Einschränkungen und besondere Bedürfnisse, vor Ort durchgeführte Screenings, Empfehlungen des Unternehmens zur Inanspruchnahme von medizinischer Hilfe oder Beratung, Drogentests, Gesundheitsbescheinigungen.
Angaben zur rassischen oder ethnischen Herkunft	Rassenbezogene Kennzeichnung, Nationalität, kulturelle Identität.
Angaben zu Religionszugehörigkeit oder religiösem Glauben oder ähnlichen Überzeugungen	Zugehörigkeit zu religiösen Vereinigungen, Erklärung der religiösen Präferenz.
Angaben zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften	Gewerkschafts- oder Betriebsratsunterlagen, Verzeichnisse, Besprechungsunterlagen und sonstige Materialien.
Angaben zu politischen Ansichten	Berufliche und sonstige Mitgliedschaften, bekleidete Ämter, Publikationen und Veröffentlichungen.

Empfänger

Die verarbeiteten personenbezogenen Mitarbeiterdaten können gegenüber den folgenden Empfängern oder Kategorien von Empfängern für einen legitimen Geschäftszweck und/oder -prozess offengelegt werden: FIS Personalabteilung, Rechtsabteilung, Compliance-Abteilung, RISC, Interne Prüfungen, Finanz- und Buchhaltungsabteilung, Sicherheitsabteilung, Informationssysteme, Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter der Geschäftsleitung, FIS-Kunden und von FIS ausgewählte Dienstleister. FIS kann personenbezogene Mitarbeiterdaten bei entsprechender Befugnis auch anderen Drittparteien zur Verfügung stellen, wie z. B. Strafverfolgungs- und Steuerbehörden, anderen öffentlichen Stellen sowie potenziellen und tatsächlichen Erwerbern von FIS-Gesellschaften oder -Geschäftsbereichen, wenn eine Änderung der Eigentumsverhältnisse oder eine Geschäftsübertragung erwartet wird oder stattfindet.

Aufbewahrungsfristen und andere relevante Informationen

Personenbezogene Mitarbeiterdaten werden aufbewahrt, solange eine geschäftliche 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 im Intranet des Unternehmens unter [FISandMe](#). Wenn Sie ein Bewerber sind, sich im Ruhestand befinden oder aus anderen Gründen keinen Zugang zu den FIS-Systemen haben, um diese Richtlinien einzusehen, wenden Sie sich mit derartigen Anliegen bitte an das FIS [Datenschutzbüro](#).