

Kennisgeving omtrent de privacy van gegevens voor werknemers

GEACCEPTEERD

| |
|---|
| G. Szakmary; Vicepresident, Chief Human Resources Officer |
| B. Reynolds, Chief Information Officer |
| C. Head, Group Vice President, Contracts, Law, & Compliance |
| P Wilkinson; Aircraft Group, Group Vicepresident, Human Resources |
| R.G. Sterrett; Components Group, Directeur Human Resources |
| G.J. Irving; Space & Defense Group, Directeur Human Resources |
| H. Ferguson, Industrial Group, Directeur Human Resources |
| C. Gray, Privacy Compliance Officer (proceseigenaar) |

GEBRUIKERS

De volgende informatie wordt onderhouden en is online toegankelijk via het BMDL-systeem:

- **Versiegeschiedenis** (onderwerpbeschrijvingen)
- **Site-implementatie** – welke sites moeten zich naar dit document richten
- **Herzieningscyclus** (maanden) – Aantal maanden ongewijzigd sinds de laatste gepubliceerde versie. De conditie die gebruikt wordt om te bepalen welke documenten herzien moeten worden (verouderd of bijwerken)
- **Vorige documentnummer** (indien van toepassing, legacydocument [MWW] dat dit BMDL-document vervangt)
- **Eigenaar** – Persoon verantwoordelijk voor bijhouden van het document en die, indien ongewijzigd gedurende de vastgelegde herzieningscyclus, op systeemgegenereerde verzoeken om herziening reageert (verouderd of bijwerken)

HARDCOPY ALLEEN TER REFERENTIE

- Raadpleeg het document online om de voor gebruik goedgekeurde versie te bevestigen en voor toegang tot interactieve inhoud (gekoppelde formulieren, resources, referentiemateriaal, etc.)

Opmerking: gepubliceerde documenten (goedgekeurd voor gebruik) worden aangeduid met gehele versie nummers (d.w.z. 1.0, 2.0, 3.0)

DIT DOCUMENT IS EXCLUSIEF EIGENDOM VAN MOOG EN MAG NIET GEHEEL OF GEDEELTELIJK WORDEN GEREPRODUCEERD OF OPENBAAR GEMAAKT, OF WORDEN GEBRUIKT VOOR ENIG ANDER DOEL DAN EXPLICIET TOEGESTAAN DOOR MOOG. GEDRUKTE EXEMPLAREN DIENEN UITSLUITEND TER REFERENTIE

Revisiegeschiedenis:

| Revisie-nummer | Wijzigings-datum | Beschrijving van wijziging |
|-----------------------|-------------------------|---|
| 1.0 | 21 augustus 2008 | Eerste uitgave; vervangt 001-003-001 |
| 2.0 | 23 april 2010 | Weerspiegelt huidige managementbeoordelaars, ref. doc nummer wijz. |
| 3.0 | 5 maart 2013 | Ondersteunende partijen bijgewerkt; erkenning andere lokale en regionale privacyregels; toevoeging US-Zwitserse Veilige Haven |
| 4.0 | 28 juli 2014 | Goedkeurende partijen bijgewerkt; kleine bewerkingen aan verantwoordelijkheden |
| 5.0 | 15 september 2014 | Proceseigenaar gewijzigd van Colin Adams in K. Muhtaris |
| 6.0 | 4 februari 2015 | Alle wijzigingen in vorige rev. geaccepteerd als goedgekeurd. Uitsluitend formaatopschoning. |
| 7.0 | 26 september 2016 | Proceseigenaar gewijzigd van K. Muhtaris in C. Gray; verwijderen raamwerk Veilige Haven; toevoegen raamwerk privacybescherming; bijwerken lijst van goedkeurders |
| 8.0 | 8 november 2016 | Wijziging formulering naleving van de wet in sectie Verantwoordelijkheden van Moog, ter insluiting van uitzondering aangaande de nationale veiligheid op aanwijzing van het Amerikaanse ministerie van Economische Zaken (Department of Commerce); correctie van typfouten in laatste zin door wijziging van "and" in "or" en "mechanism" in enkelvoud in plaats van meervoud te plaatsen. Paginakoptekst en -voettekst bijgewerkt, lay-out volgens BMDL-voorschriften. |

Inhoudsopgave

| | | |
|------|--|---|
| 1.0 | Inleiding/Kennisgeving..... | 4 |
| 2.0 | Verzamelen van werknemersgegevens | 4 |
| 3.0 | Gebruik van werknemersgegevens | 4 |
| 4.0 | Openbaarmaking van werknemersgegevens en aansprakelijkheid voor verdere doorgifte voor beperkte en specifieke doeleinden | 4 |
| 5.0 | Overdracht van werknemersgegevens | 5 |
| 6.0 | Toestemming door de werknemer | 5 |
| 7.0 | Uw rechten aangaande uw werknemersgegevens | 5 |
| 8.0 | Moog verantwoordelijkheid voor het beschermen van werknemersgegevens | 6 |
| 9.0 | Klachten | 6 |
| 10.0 | Onafhankelijk verhaalmechanisme en toegang tot gratis geschillenbeslechting | 6 |

1.0 Inleiding/Kennisgeving

Moog Inc. en dochterondernemingen (collectief 'Moog' genoemd) zijn verplicht informatie over hun werknemers te verzamelen en bij te houden, om te voldoen aan tal van overheids- en contractuele verplichtingen voor bijvoorbeeld de betaling van belastingen, personeelsbeloningen, salarissen etc. Moog erkent echter het belang van de bescherming van uw privacy en voldoet derhalve aan het U.S.-EU Privacy Shield-raamwerk, met inbegrip van de Privacy Shield-principes (de 'Principes'¹). Moog bevestigt jaarlijks dat het zich houdt aan de Privacy Shield-principes van kennisgeving, keuze, verdere doorgifte, beveiliging, data-integriteit, toegang, helder taalgebruik, vrij en onafhankelijk verhaal en handhaving. Ga voor meer informatie over het Privacy Shield-programma en de verklaring van Moog naar <http://www.privacyshield.gov>. Deze kennisgeving over het privacybeleid voor werknemers ('Beleid') beschrijft de data die Moog over zijn werknemers verzamelt en hoe Moog die gebruikt. De federale handelscommissie heeft handhavingsbevoegdheid over de naleving van het raamwerk door Moog.

Opmerking: Moog blijft zich inzetten voor het US-Zwiterse Veilige Haven-raamwerk.

Opmerking: het is de taak van de operationele groepen en business units om aanvullende lokale en/of regionale regelgeving te identificeren, te volgen en te documenteren, en om voor de naleving ervan te zorgen.

2.0 Verzamelen van werknemersgegevens

In verband met uw dienstverband kan het zijn dat Moog u vraagt om bepaalde informatie uitsluitend voor beperkte en gespecificeerde doeleinden te verstrekken, met inbegrip van maar niet beperkt tot uw naam, postadres, telefoonnummers, nationaliteit, land van verblijf, land van herkomst, geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, namen van afhankelijke personen, geboortedatum van afhankelijke personen, beroep van afhankelijke personen en burgerservicenummer. Verder kunnen we informatie bijhouden omtrent uw dienstverband bij het bedrijf, met inbegrip van maar niet beperkt tot uw personeelsnummer, bedrijfseenheid waar u werkt, afdeling, fysieke werklocatie, functiecode, compensatieschaal, supervisor, dienst, datum in- en uitdiensttreding, beoordelingsdatums en -scores, training, vaardigheden, opleidingen, beheerste talen, certificeringen en licenties.

3.0 Gebruik van werknemersgegevens

De door Moog verzamelde werknemersgegevens worden door Moog gebruikt voor diverse administratieve en archiveringsdoeleinden.

4.0 Openbaarmaking van werknemersgegevens en verantwoording voor verdere doorgifte voor specifieke doeleinden

Werknemersgegevens worden aan die medewerkers van Moog kenbaar gemaakt, wier werkzaamheden het noodzakelijk maken dat ze werknemersgegevens onderhouden, verzamelen of anderszins kunnen inzien. Deze werknemers zijn speciaal door Moog gemachtigd en hebben specifieke verantwoordelijkheden omtrent werknemersgegevens. Moog kan ook werknemersgegevens aan derden openbaar maken als het bedrijf oprecht van mening is dat dit redelijkerwijze noodzakelijk is ter naleving van een wet of om rechten, eigendom of veiligheid van een andere persoon te beschermen. Verder kan Moog werknemersgegevens openbaar maken aan een uitkeringsinstantie voor werknemers, waaronder uitkeringsinstanties en payrolldiensten. Als Moog data aan derden

¹ De Europese Commissie verbiedt de overdracht van persoonlijke gegevens aan niet-Europese landen die niet voldoen aan de Europese norm van 'adequate' privacybescherming. Om Amerikaanse organisaties een gestroomlijnde manier voor naleving te bieden, heeft het Amerikaanse ministerie van Economische Zaken (Department of Commerce) in overleg met de Europese Commissie een 'Privacy Shield'-raamwerk ontwikkeld. Dankzij het Privacy Shield-raamwerk (goedgekeurd door de EU in juli 2016) kunnen Amerikaanse bedrijven onderbrekingen in hun handelsactiviteiten met de EU en vervolging door Europese databeveiligingsautoriteiten ingevolge Europese privacywetgevingen te vermijden. Fiattering van het Privacy Shield zorgt ervoor dat EU-organisaties weten dat ons bedrijf 'adequate' privacybescherming biedt volgens de richtlijn.

openbaar maakt, zorgt Moog ervoor dat die derde partij de Principes onderschrijft, of gaat Moog een schriftelijke overeenkomst aan met die derde partij, die vereist dat die derde partij minstens hetzelfde niveau van privacybescherming biedt als nodig is volgens de desbetreffende Principes. De overeenkomst met zo'n derde partij vereist controle om naleving te waarborgen, en kennisgeving indien die derde partij de Principes niet langer kan of wil naleven. Bij kennisgeving moet Moog de doorgifte stoppen en worden de data opgeschoond. Bij verdere doorgifte van data aan derden is Moog aansprakelijk. Als laatste kan Moog werknemersgegevens doorgeven of anderszins openbaar maken in verband met de verkoop van haar bedrijf aan een derde partij, en zal Moog historische werknemersgegevens niet langer bewaren dan wettelijk is voorgeschreven.

5.0 Overdracht van werknemersgegevens

Werknemersgegevens worden overgedragen, doorgegeven en geraadpleegd door een beperkt aantal werknemers van Moog (zoals boven besproken) op diverse locaties van Moog over de hele wereld. Moog heeft adequate technische en organisatorische maatregelen getroffen, en zal dit blijven doen, ter bescherming van alle werknemersgegevens tegen vernietiging, verlies, wijziging en onbevoegde toegang. Verdere gegevens omtrent de manier waarop werknemersgegevens worden overgedragen, verstuurd en elektronisch geraadpleegd en hoe Moog die werknemersgegevens beschermt, zijn te vinden in *Practice for Protection and Transmission of Employee Data* (*Handelwijze ter bescherming en transmissie van werknemersgegevens*) en de beleidsuitspraken van Moog waarnaar daarin wordt verwezen.

6.0 Toestemming door de werknemer

Tenzij u uw toestemming schriftelijk intrekt, stemt u in met, en accepteert u het beoogde gebruik, de openbaarmaking en overdracht van uw werknemersgegevens door Moog volgens dit beleid. Bij iedere wijziging van dit beleid zal Moog duidelijk kenbaar een herzien beleid publiceren binnen vijf (5) werkdagen na aanvaarding ervan, en zal het de werknemers de kans geven om hun instemming met eventuele nieuwe verwerking of openbaarmaking van hun werknemersgegevens in te trekken. Als een werknemer bezwaar maakt tegen het verzamelen, gebruiken, openbaarmaken en overdragen van bepaalde werknemersgegevens door Moog, zal Moog redelijke inspanningen betrachten om aan de zorgen van de werknemer tegemoet te komen. In geen geval wordt een werknemer onderworpen aan sancties of represailles voor bezwaar tegen het verzamelen, gebruiken, openbaarmaken of overdragen van werknemersgegevens. Iedere werknemer die werknemersgegevens achterhoudt of het verzamelen, gebruiken, openbaarmaken of overdragen ervan verbiedt, kan nadeel ondervinden ten gevolge van het niet openbaar maken van de beschikbare gegevens. Weigering om bijvoorbeeld gegevens te verstrekken die nodig zijn om van een dienst gebruik te maken of een uitkering te ontvangen, kan ertoe leiden dat een werknemer voor die dienst of uitkering niet in aanmerking komt.

7.0 Uw rechten aangaande uw werknemersgegevens

Hoewel uw werknemersgegevens fysiek eigendom zijn van Moog, behoren de gegevens in het dossier aan u. Desgevraagd heeft elke werknemer binnen een redelijke termijn recht op:

- het verkrijgen van de beleidsregels van Moog.
- het controleren van zijn/haar werknemersgegevens en het corrigeren van zijn gegevens als deze onjuist zijn, behalve wanneer de lasten of kosten van het verlenen van toegang niet zouden opwegen tegen de risico's van schending van iemands privacy in het desbetreffende geval, of wanneer de rechten van anderen dan de desbetreffende persoon zouden worden geschonden. Alle verzoeken om controle en correctie van data moeten schriftelijk worden ingediend bij de plaatselijke Human Resources-manager en de Privacy Compliance Officer.
- het controleren van Moogs proces en procedures voor elektronische transmissie van werknemersgegevens zoals beschreven in *Practice for Protection and Transmission of Employee Data* (*Handelwijze ter bescherming en transmissie van werknemersgegevens*) en de beleidsuitspraken van Moog waarnaar daarin wordt verwezen.
- het intrekken van zijn of haar instemming met voortgezet of toekomstig gebruik en openbaarmaking van zijn of haar werknemersgegevens, met uitzondering van de werknemersgegevens die Moog noodzakelijk acht voor de voortzetting van het dienstverband.

8.0 Moogs verantwoordelijkheid voor het beschermen van werknemersgegevens

Moog is verplicht:

- werknemers te informeren over de beleidsregels van Moog omtrent verzamelen, onderhoud, gebruik en openbaarmaking van werknemersgegevens.
- ervoor te zorgen dat de gepubliceerde beleidsregels van Moog actueel, correct, begrijpelijk, duidelijk kenbaar weergegeven, volledig geïmplementeerd, toegankelijk en conform zijn aan de geldende principes voor privacybescherming.
- zich te houden aan de voorwaarden in deze beleidsregels. Indien Moog de voorwaarden van dit beleid wijzigt, zal Moog duidelijk kenbaar een herzien beleid publiceren binnen vijf (5) werkdagen na aanvaarding ervan, en zal het de werknemers de kans geven om hun instemming met eventuele nieuwe verwerking of openbaarmaking van hun werknemersgegevens in te trekken.
- de werknemer op de hoogte te stellen als het bedrijf niet kan instemmen met door de werknemer verzochte beperkingen op het gebruik *Of* openbaar maken van zijn of haar werknemersgegevens.
- de privacy van uw werknemersgegevens handhaven door redelijke voorzorgsmaatregelen te treffen ter bescherming tegen verlies, misbruik, onbevoegd raadplegen, openbaar maken, wijzigen en vernietigen van de gegevens.
- alle privacywetten omtrent werknemersgegevens na te leven, waaronder het recht op het openbaar maken van persoonlijke informatie in reactie op een wettig verzoek van overheidsinstanties en om te voldoen aan eisen voor nationale veiligheid of rechtshandhaving.
- aan toezeggingen te voldoen zolang de gegevens worden bewaard.
- ervoor te zorgen dat er procedures zijn voor controle op de naleving van de zijn procedures aan de hand van zelfverifiërende procedures en hulpmiddelen.

9.0 Klachten

Als u denkt dat Moog zich niet aan zijn beleid houdt, door onbevoegd gebruik, of onbevoegde openbaarmaking of overdracht van uw werknemersgegevens toe te laten, kunt u contact opnemen met, of een klacht indienen bij uw supervisor. Als u niet tevreden bent met de reactie of interventie van uw supervisor, kunnen al dergelijke klachten en zorgen worden gericht aan de Privacy Compliance Officer van Moog, Cheryl M. Gray, 400 Jamison Rd., East Aurora, NY 14052 (716) 805-2373. U wordt niet bestraft voor het indienen van een klacht. Moog moet binnen 45 dagen reageren op de klacht.

10.0 Onafhankelijk verhaalmechanisme en toegang tot gratis geschillenbeslechting

Moog heeft via de The United States Council for International Business (USCIB) (de Amerikaanse raad voor internationale handel) de Europese databeschermingsautoriteit (EU DPA) aangewezen om te dienen als onafhankelijk verhaalmechanisme voor het beslechten van geschillen die voortvloeien uit het verzamelen, gebruiken en bewaren van persoonlijke informatie die vanuit Europese lidstaten aan Moog worden overgedragen.

Dit verhaalmechanisme is gratis toegankelijk. Het Amerikaanse ministerie van Economische Zaken stemt in met de samenwerking met de Europese databeschermingsautoriteit (DPA) om de klacht te ontvangen, te beoordelen, zo goed mogelijk op te lossen en binnen 90 dagen op de DPA te reageren.

Moog verbindt zich tevens aan bindende arbitrage op verzoek van het individu om klachten te behandelen die niet door andere verhaal- of handhavingsmechanismen zijn opgelost.