

# Opis systemu VeyraHR na potrzeby oceny skutków dla ochrony danych

Materiał dla Klientów przeprowadzających ocenę skutków (DPIA) – art. 35 RODO

Wersja 1.0 z dnia 28 września 2026 r.

Administratorem danych pracowników jest Klient i to on przeprowadza ocenę skutków dla ochrony danych. Ten dokument dostarcza informacji o systemie VeyraHR potrzebnych do takiej oceny: systematyczny opis operacji przetwarzania, ich logiki, zabezpieczeń oraz typowych ryzyk wraz ze środkami ich ograniczania. Nie zastępuje oceny skutków – Klient uzupełnia ją o własny kontekst (cele, podstawę prawną, sposób korzystania z wyników, konsultacje z pracownikami) i własną ocenę ryzyka rezydualnego.

## 1. Czy ocena skutków jest potrzebna

Korzystanie z modułów predykcyjnych na poziomie osób (ryzyko odejścia, ryzyko wypalenia, gotowość do awansu) oznacza systematyczną ocenę pracowników z wykorzystaniem profilowania, co w praktyce wymaga oceny skutków dla ochrony danych. Dotyczy to również sytuacji, gdy system traktowany jest jako system AI wysokiego ryzyka w obszarze zatrudnienia (AI Act, załącznik III pkt 4; art. 26 ust. 9).

Jeśli Klient korzysta wyłącznie z danych zbiorczych (żaden użytkownik nie ma uprawnień do danych indywidualnych) oraz ze statystyk opisowych (KPI, luka płacowa, raport jawności płac), ryzyko jest istotnie niższe; potrzebę pełnej oceny warto wtedy potwierdzić z inspektorem ochrony danych.

## 2. Systematyczny opis przetwarzania

### Charakter i cele

- analityka kadrowa: wskaźniki rotacji, retencji, stażu, absencji i awansów, także w podziale na działy i w czasie,
- analiza wynagrodzeń: luka płacowa, raport jawności wynagrodzeń (dyrektywa (UE) 2023/970), compa-ratio,
- predykcje na poziomie osób: prawdopodobieństwo odejścia w 12 mies., wskaźnik ryzyka wypalenia, gotowość do awansu – jako wsparcie decyzji HR,
- szacowanie kosztu rotacji na podstawie predykcji i wynagrodzeń.

| Element              | Opis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kategorie osób       | pracownicy, byli pracownicy (odejścia z okresu wskazanego przez Klienta), zleceniobiorcy i współpracownicy – w zakresie importowanym przez Klienta                                                                                                                                                                                                                                      |
| Kategorie danych     | identyfikacyjne i organizacyjne; przebieg zatrudnienia (daty zatrudnienia i odejścia, rodzaj odejścia, czas od awansu i podwyżki, zmiany przełożonego); wynagrodzenia (zasadnicze, stawka godzinowa, wymiar etatu, składniki zmienne); wynik oceny okresowej; liczba dni absencji w 90 i 365 dniach (bez przyczyn); płeć. Wszystkie kategorie poza imieniem i nazwiskiem są opcjonalne. |
| Dane wytwarzane      | wskaźniki, raporty i predykcje wraz z czynnikami ryzyka                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Dane nieprzetwarzane | PESEL, data urodzenia, adres zamieszkania, przyczyny nieobecności i inne dane o zdrowiu, treść komunikacji, dane biometryczne, lokalizacja                                                                                                                                                                                                                                              |
| Źródło danych        | wyłącznie plik CSV importowany przez administratora Konta Klienta (zwykle eksport z systemu kadrowo-płacowego)                                                                                                                                                                                                                                                                          |

| Element                    | Opis                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Odbiorcy                   | użytkownicy Konta wyznaczeni przez Klienta; VeyraHR jako podmiot przetwarzający; dalszy podmiot przetwarzający – Amazon Web Services EMEA SARL (hosting, kopie zapasowe, wysyłka e-maili)                                                                      |
| Lokalizacja                | centrum danych w Europejskim Obszarze Gospodarczym (region Frankfurt, Niemcy); brak przekazywania danych poza EOG                                                                                                                                              |
| Okres przechowywania       | przez czas trwania umowy; po jej zakończeniu zwrot (CSV) lub usunięcie w ciągu 30 dni, kopie zapasowe wygasają w ciągu kolejnych 14 dni; osoby, które odeszły, pozostają w danych z datą odejścia na potrzeby wskaźników rotacji, dopóki Klient ich nie usunie |
| Podstawa działania VeyraHR | umowa powierzenia (art. 28 RODO) stanowiąca załącznik do Regulaminu                                                                                                                                                                                            |

### Przepływ danych

- Administrator Konta przygotowuje plik CSV i importuje go do VeyraHR przez szyfrowane połączenie.
- VeyraHR zapisuje dane w wydzielonej przestrzeni bazy danych Klienta i zapisuje historię importu (z możliwością wycofania).
- Po imporcie automatycznie przeliczane są luka płacowa i predykcje; każda predykcja jest zapisywana z datą i wersją modelu.
- Użytkownicy Klienta przeglądają wyniki w aplikacji zgodnie z nadanymi rolami i uprawnieniami; decyzje podejmują poza systemem.

### 3. Logika przetwarzania i profilowanie

**Predykcja odejść (model v2)** jest przejrzystym modelem addytywnym: każdy czynnik (czas od podwyżki, płaca względem mediany na stanowisku, poziom i zmiana oceny, czas od awansu, zmiany przełożonego, wzrost absencji, staż, poziom stanowiska) ma jawną wagę; suma wpływów przeliczana jest na prawdopodobieństwo odejścia w 12 mies. Średni poziom ryzyka jest kalibrowany do rzeczywistej rotacji dobrowolnej Klienta z ostatnich 12 mies. (gdy import zawiera co najmniej 10 odejść dobrowolnych), a w przeciwnym razie do typowego poziomu 12%. Model nie wykorzystuje płci, wieku ani innych cech chronionych, a wag nie uczy się na danych Klienta.

**Ryzyko wypalenia i sukcesja** to wskaźniki regułowe (suma punktów za określone progi), bez uczenia maszynowego.

Dla każdej osoby system pokazuje do trzech czynników podnoszących ryzyko i ich wpływ w punktach procentowych. Szczegółowy opis czynników, progów i kategorii zawiera Instrukcja stosowania modułów predykcyjnych.

**Brak zautomatyzowanych decyzji.** System nie podejmuje decyzji wobec pracowników ani nie uruchamia żadnych działań. Wyniki są informacją dla osób podejmujących decyzje kadrowe (art. 22 RODO nie ma zastosowania, o ile Klient nie opiera decyzji wyłącznie na wyniku – co wyklucza Regulamin i Instrukcja).

### 4. Niezbędność i proporcjonalność – elementy do oceny przez Klienta

- Podstawa prawna** – dla analityki HR zwykle prawnie uzasadniony interes pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO), co wymaga testu równowagi; dla raportu luki płacowej – obowiązek prawny (art. 6 ust. 1 lit. c). Przy podstawie z lit. f pracownikom przysługuje prawo sprzeciwu (art. 21).

- **Minimalizacja** – Klient decyduje o zakresie kolumn; można korzystać z części modułów bez importu np. ocen lub absencji. Dane zbiorcze mogą być jedynym widokiem dla większości użytkowników.
- **Przejrzystość** – pracownicy powinni otrzymać informację o przetwarzaniu i o stosowaniu predykcji (VeyraHR udostępnia wzór).
- **Prawa osób** – dostęp: administrator Konta przegląda dane osoby w aplikacji i może je przekazać; sprostowanie: poprawione dane wgrywa się kolejnym importem; usunięcie i ograniczenie: usunięcie osoby lub wycofanie importu w aplikacji albo na zlecenie do VeyraHR; sprzeciw: wyłączenie osoby z importu.
- **Ograniczenie celu** – VeyraHR nie wykorzystuje danych do własnych celów, nie łączy danych różnych klientów i nie trenuje na nich modeli.

## 5. Ryzyka dla praw i wolności oraz środki

Tabela przedstawia typowe ryzyka i środki ograniczające. Klient ocenia prawdopodobieństwo i skutki w swoim kontekście oraz ryzyko rezydualne.

| Ryzyko                                                                                                                         | Środki po stronie VeyraHR                                                                                                                                                                                                                                                                                | Środki po stronie Klienta                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nieuprawniony dostęp do wynagrodzeń i predykcji (osoby spoza HR, byli pracownicy, atak z zewnątrz)                             | szyfrowanie transmisji i bazy, izolacja danych każdego klienta, role i odrębne uprawnienie do danych indywidualnych, uwierzytelnianie dwuskładnikowe (obowiązkowe dla administratorów Konta i osób z dostępem do danych indywidualnych), natychmiastowa blokada kont, limity logowania, dziennik logowań | nadawanie uprawnień wyłącznie potrzebującym, niezwłoczne blokowanie osób odchodzących, silne hasła, włączenie wymogu uwierzytelniania dwuskładnikowego dla wszystkich użytkowników |
| Dyskryminacja lub nierówne traktowanie (np. płeć odzwierciedlona pośrednio przez płacę)                                        | brak cech chronionych w modelu, test równego traktowania przed każdą wersją modelu, jawne wagi i czynniki                                                                                                                                                                                                | analiza przyczyn różnic (np. luki płacowej), działania korygujące, niepodejmowanie decyzji wyłącznie na podstawie wyniku                                                           |
| Decyzje niekorzystne dla pracownika oparte na wyniku (zwolnienie, pominięcie przy awansie) i samospełniająca się przepowiednia | wyniki jako rekomendacje, brak automatycznych działań, wyjaśnienie czynników, zakazy w Regulaminie i Instrukcji                                                                                                                                                                                          | nadzór człowieka, działania wyłącznie wspierające (rozmowa, przegląd wynagrodzenia), szkolenie użytkowników                                                                        |
| Błędne lub nieaktualne dane prowadzące do błędnych wniosków                                                                    | walidacja importu i raport błędów, wycofanie importu, opis wymagań wobec danych                                                                                                                                                                                                                          | regularne i kompletne importy, weryfikacja danych przed działaniem                                                                                                                 |
| Poczucie inwigilacji i efekt mrozący wśród pracowników                                                                         | brak monitorowania komunikacji, lokalizacji i biometrii; tryb wyłącznie zbiorczy                                                                                                                                                                                                                         | informacja dla pracowników i ich przedstawicieli, ograniczenie liczby osób z dostępem do danych indywidualnych                                                                     |
| Ujawnienie danych konkretnej osoby w zestawieniach zbiorczych                                                                  | ukrywanie wyników grup mniejszych niż 3 osoby dla użytkowników bez uprawnienia do danych indywidualnych                                                                                                                                                                                                  | ostrożne filtrowanie i udostępnianie raportów                                                                                                                                      |

| Ryzyko                                              | Środki po stronie VeyraHR                                                                                                                                   | Środki po stronie Klienta                                   |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Wykorzystanie danych do innych celów niż uzgodnione | zakaz w umowie powierzenia, brak łączenia danych klientów i trenowania modeli                                                                               | określenie celów w dokumentacji i klauzuli informacyjnej    |
| Naruszenie bezpieczeństwa u dostawcy                | środki z art. 32 RODO (opis w Załączniku nr 5 do umowy powierzenia), kopie zapasowe, zgłoszenie naruszenia bez zbędnej zwłoki, nie później niż w 72 godziny | procedura obsługi naruszeń i zgłoszeń do organu nadzorczego |
| Utrata dostępności danych                           | codzienne kopie zapasowe, infrastruktura zarządzana w EOG                                                                                                   | przechowywanie źródłowych danych w systemie kadrowym        |

## 6. Test równego traktowania

Przed każdą nową wersją modelu VeyraHR porównuje wyniki kobiet i mężczyzn: średnie ryzyko, odsetek osób z ryzykiem wysokim lub krytycznym (reguła 4/5 – współczynnik poza przedziałem 0,8–1,25 wymaga analizy), częstość czynników ryzyka w obu grupach oraz – gdy dostępne są dane o odejściach – kalibrację w grupach. Różnice według poziomu stanowiska (przybliżenie wieku) są raportowane informacyjnie.

Wynik dla modelu v2 na danych testowych (222 osoby): odsetek osób z ryzykiem wysokim lub krytycznym jest równy dla kobiet i mężczyzn (współczynnik 1,00 – w normie). Średnie ryzyko kobiet jest wyższe o 2,1 pp, co wynika z częstszego występowania czynnika „płaca poniżej mediany stanowiska” – w danych testowych wbudowano lukę płacową. Wniosek dla Klientów: różnica w ryzyku między grupami może sygnalizować nierówność płacową, którą należy zweryfikować w module Luka płacowa.

Administrator Konta ma w aplikacji (Nadzór AI → Równe traktowanie) raport tego testu na danych swojej firmy, przeliczany na bieżąco, oraz kartę modelu z wynikami na danych testowych. Raport pomaga Klientowi monitorować działanie systemu (art. 26 ust. 5 AI Act).

## 7. Konsultacje i dokumenty powiązane

Zalecamy zasięgnięcie opinii inspektora ochrony danych Klienta oraz – w stosownych przypadkach – przedstawicieli pracowników (art. 35 ust. 2 i 9 RODO). Powiązane dokumenty VeyraHR: Regulamin świadczenia usługi, umowa powierzenia przetwarzania danych osobowych (z opisem środków bezpieczeństwa), Instrukcja stosowania modułów predykcyjnych, wzór informacji dla pracowników. Pytania: [iod@veyrahr.pl](mailto:iod@veyrahr.pl).