



POLÍTICA DE PRIVACIDAD DE INFORMACIÓN BIOMÉTRICA

Para realizar un seguimiento eficiente y seguro de los registros de tiempo de los empleados, Staffing Network/Quality Placement Authority ("la Compañía") puede usar un sistema biométrico de registro de horas cuando el uso de equipos biométricos para registrar las horas trabajadas es un requisito de empleo con la empresa cliente. La Compañía puede utilizar proveedores de relojes registradores o licenciantes de terceros, incluidos, entre otros, PeopleNet y Bullhorn, para suministrarle sistemas biométricos de cronometraje. La Compañía también puede confiar en los sistemas de cronometraje biométrico proporcionados por los proveedores de relojes de sus clientes.

Para cumplir con varias leyes relativas a los datos biométricos (incluida la Ley de Privacidad de Información Biométrica de Illinois), la Compañía ha instituido la siguiente política de privacidad de información biométrica para sus empleados de Illinois:

Definición de Datos Biométricos

Tal como se utiliza en esta política, los datos biométricos incluyen "identificadores biométricos" e "información biométrica" según se define en la Ley de Privacidad de Información Biométrica de Illinois, 740 ILCS § 14/1, *et seq.* "Identificador biométrico" significa un escaneo de retina o iris, huella dactilar, huella de voz o escaneo de la geometría de la mano o la cara. "Información biométrica" significa cualquier información, independientemente de cómo se capture, convierta, almacene o comparta, en función del identificador biométrico de una persona que se utiliza para identificar a una persona.

Finalidad de la Recopilación de Datos Biométricos

La Compañía puede utilizar tecnología biométrica con el fin de identificar a los empleados y registrar las entradas de tiempo utilizando sistemas proporcionados por sus proveedores externos de relojes registradores o licenciantes del software de tiempo y asistencia de la Compañía, incluidos, entre otros, PeopleNet y Bullhorn, o sus clientes vendedores de relojes registradores. Como parte de este sistema, la empresa/proveedor/licenciante recopila y/o almacena los identificadores biométricos y/o la información biométrica de los empleados.

Divulgar

La Compañía no venderá, arrendará, comerciará ni se beneficiará de ningún otro modo del identificador biométrico o la información biométrica de un empleado. Tampoco autorizará a sus proveedores de cronometraje, licenciantes o clientes a participar en dicha actividad. La Compañía no divulgará ni difundirá ningún dato biométrico a nadie que no sea sus proveedores, licenciantes y clientes a quienes se les asigne el empleado sin/a menos que:

- a. Primero, obtener el consentimiento por escrito del empleado para dicha divulgación o difusión;
- b. Los datos divulgados completan una transacción financiera solicitada o autorizada por el empleado;
- c. La divulgación es requerida por ley estatal o federal o por ordenanza municipal; o

d. La divulgación es necesaria en virtud de una orden o citación válida emitida por un tribunal de jurisdicción competente.

Almacenamiento

Una vez capturada, la Información biométrica de un empleado se convierte en una cadena de datos cifrados (es decir, una plantilla biométrica) y los proveedores de relojes registradores de la Compañía, el licenciante del software de tiempo y asistencia de la Compañía los almacenan de forma segura, o los proveedores de relojes registradores de los clientes de la Compañía en los proveedores de relojes registradores. o los servidores electrónicos de los licenciantes.

La Compañía exigirá a sus proveedores de relojes registradores, otorgantes de licencias y clientes de la Compañía que utilicen un estándar de cuidado razonable para almacenar, transmitir y proteger de la divulgación cualquier dato biométrico recopilado.

Calendario de Retención

La Compañía conservará los datos biométricos de los empleados solo hasta que, y solicitará que sus proveedores, clientes y otorgantes de licencias destruyan permanentemente dichos datos cuando ocurra lo primero de lo siguiente:

- Se ha satisfecho el propósito inicial para recopilar o obtener dichos datos biométricos, como la terminación del empleo del empleado en la Compañía, o el cambio del empleado a un rol dentro de la Compañía para el cual no se usan los datos biométricos; o
- Dentro de los 3 años de la última interacción del empleado con la Compañía;

O al recibir una solicitud por escrito para discontinuar el uso de dicha información del empleado.