Opis systemu VeyraHR na potrzeby oceny skutków dla ochrony danych

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

Wersja 1.2 z dnia 11 października 2026 r. (model ryzyka odejść v2.1, okresy przechowywania)

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 uprawnienia 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

Element	Opis
Źródło danych	wyłącznie plik CSV importowany przez administratora Konta Klienta (zwykle eksport z systemu kadrowo-płacowego)
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; miesięczna historia danych – 36 miesięcy, wyniki predykcji ryzyka odejścia z zapisem czynników – 12 miesięcy (starsze usuwane automatycznie)
Podstawa działania VeyraHR	umowa powierzenia (art. 28 RODO) stanowiąca załącznik do Regulaminu

Przepływ danych

a) Administrator Konta przygotowuje plik CSV i importuje go do VeyraHR przez szyfrowane połączenie.

b) VeyraHR zapisuje dane w wydzielonej przestrzeni bazy danych Klienta i zapisuje historię importu (z możliwością wycofania).

c) Po imporcie automatycznie przeliczane są luka płacowa i predykcje; każda predykcja jest zapisywana z datą i wersją modelu.

d) Użytkownicy Klienta przeglądają wyniki w aplikacji zgodnie z nadanymi rolami i uprawnieniami; decyzje podejmują poza systemem.

3. Logika przetwarzania i profilowanie

Predykcja odejść (model v2.1) jest przejrzystym modelem addytywnym: każdy czynnik (czas od podwyżki, obniżka wynagrodzenia w ostatnich 12 mies. wykrywana z historii miesięcznej, 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

Ryzyko	Środki po stronie VeyraHR	Środki po stronie Klienta
Poczucie inwigilacji i efekt mrożący 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
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 v2.1 na danych testowych (222 osoby, 4.10.2026): odsetek osób z ryzykiem wysokim lub krytycznym jest zbliżony dla kobiet i mężczyzn (współczynnik 1,11 – w normie). Symulacja obniżek wynagrodzenia u 10% losowo wybranych osób nie zmieniła współczynnika. Średnie ryzyko kobiet jest wyższe o 1,9 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: rodo@veyrahr.pl.