|  |  |
| --- | --- |
| **Kontakt für die Datenschutzerklärung:**  Globaler Datenschutzbeauftragter | **Datum:** 19. April 2021 |
| (compliance.im@pg.com)  **Region:**Global | **Geltungsbereich:**  Alle Bewerber/Bewerberinnen |

**Globale Datenschutzerklärung für Bewerber**

# **Zielsetzung**

Diese Erklärung („Erklärung“) informiert Sie darüber, wie The Procter & Gamble Company und deren Tochtergesellschaften und/oder verbundene Unternehmen („P&G“ oder das „Unternehmen“) personenbezogene Bewerberdaten erheben und verwalten. Sie erläutert ferner die Verpflichtungen, die das Unternehmen den Personen auferlegt, die die personenbezogenen Daten von Bewerbern erheben und verwalten.

Diese Erklärung steht im Einklang mit P&Gs Zielen, Werten und Prinzipien („PVPs“). Viele Länder haben außerdem spezifische gesetzliche Vorschriften hinsichtlich der Nutzung personenbezogener Daten und insbesondere solcher Daten von Bewerbern eingeführt. Das Unternehmen befolgt alle Gesetze und Vorschriften einschließlich lokaler Datenschutz- und Mitbestimmungsgesetze und verpflichtet sich, zusätzliche Verfahren, Standards und Richtlinien einzuführen, wann immer dies notwendig ist, um diesen Vorschriften zu entsprechen. Dementsprechend können die personenbezogenen Bewerberdaten, die von P&G erhoben und/oder abgerufen werden, sich von Rechtsraum zu Rechtsraum unterscheiden, um die lokalen Gesetze einzuhalten.

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern und jeglichen Auftragnehmern, Lieferanten, Agenturen und Zeitarbeitnehmern von P&G sowie von anderen in seinem Auftrag tätigen Personen (zusammengefasst als „externe Parteien“ bezeichnet), die personenbezogene Bewerberdaten erfassen oder verwalten, die in dieser Erklärung erläuterten Grundsätze zu befolgen, wobei es keine Rolle spielt, ob sie P&Gs und/oder eigene elektronische Systeme und Datenmanagement-Tools verwenden. P&G-Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle externen Parteien, mit denen sie bezüglich des Betriebs des Unternehmens zusammenarbeiten, diese Erklärung und jegliche zusätzlichen Standards und Verfahren, die für sie maßgeblich sind, befolgen.

Das Unternehmen unternimmt angemessene Anstrengungen, um zu gewährleisten, dass die personenbezogenen Bewerberdaten für ihren vorgesehenen Zweck verlässlich sind. Bewerber sind gleichermaßen dafür verantwortlich, die Informationen, die sie oder andere in ihrem Auftrag P&G überlassen, zu aktualisieren und deren Richtigkeit zu überprüfen.

1. **Definitionen**

**Bewerber:** Für die Zwecke dieser Mitteilung umfasst der Begriff Bewerber jede Person, die P&G personenbezogene Daten zur Verfügung gestellt hat, um für eine Beschäftigung bei P&G in Betracht gezogen zu werden, einschließlich Personen, die zuvor bei P&G beschäftigt waren.

**Personenbezogene Daten:** Sämtliche Informationen mit Bezug auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person.

**Sensible personenbezogene Daten:** Personenbezogene Daten, die Angaben zu Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, politischen Meinungen, Religion, Gesundheit, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaften, genetischen oder biometrischen Daten sowie Informationen über strafrechtliche Verurteilungen und Vergehen offenlegen oder anderweitig nach geltendem Recht als sensibel definiert werden.

**Unternehmen oder P&G:** Im Rahmen dieser Erklärung ist mit Unternehmen oder P&G The Procter & Gamble Company, deren Tochtergesellschaften und/oder verbundene Unternehmen gemeint.

1. **Grundsätze**

P&Gs Grundsätze der Datenverarbeitung sind:

* Erhebung und Verwaltung so weniger personenbezogener Bewerberdaten wie möglich, die erforderlich sind, um: P&G als potenziellen Arbeitgeber zu bewerben und die Anzahl der Bewerber zu erhöhen; die Bewerbung des Bewerbers zu bewerten; das Onboarding des Bewerbers als Mitarbeiter zu erleichtern, falls ein Stellenangebot herausgegeben und/oder akzeptiert wird; und den Bewerber über zusätzliche Rollen zu informieren, die für seine Karriereziele und -interessen relevant sind.
* Schutz der Privatsphäre jedes Einzelnen.
* Einhaltung unserer PVPs und relevanter Gesetze.
* Befolgung angemessener Standards und Verfahren bei der Erhebung und/oder Verwaltung von personenbezogenen Bewerberdaten.

1. **Erklärung**

P&G achtet Ihre Privatsphäre. Die Erklärung erläutert, wie wir personenbezogene Bewerberdaten verarbeiten, welche Arten von Informationen wir erfassen; für welche Zwecke und auf welcher Rechts- oder Geschäftsgrundlage wir sie verwenden, an wen wir sie weitergeben; und welche Wahlmöglichkeiten Sie hinsichtlich unserer Nutzung von personenbezogenen Bewerberdaten haben. Wir erläutern ferner die Maßnahmen, die wir zur Gewährleistung der Sicherheit von personenbezogenen Bewerberdaten ergreifen, sowie die Art und Weise, in der Sie uns in Bezug auf unsere Datenschutzpraktiken kontaktieren können.

* 1. **Arten der von uns erhobenen personenbezogenen Bewerberdaten**

Wir erheben und verwalten so wenige personenbezogene Bewerberdaten wie möglich gemäß der geltenden Gesetze, um P&G als potenziellen Arbeitgeber zu bewerben und die Anzahl der Bewerber zu erhöhen; um die Bewerbung des Bewerber zu bewerten; um das Onboarding des Bewerbers als Mitarbeiter zu erleichtern, falls ein Stellenangebot herausgegeben und/oder akzeptiert wird; und um den Bewerber über zusätzliche Rollen zu informieren, die für seine Karriereziele und -interessen relevant sind.

**Wir minimieren die Art und Menge der personenbezogenen Bewerberdaten, die das Unternehmen von Ihnen oder über Sie erhebt. Die Erhebung von Informationen und der Zugriff auf solche Informationen variieren je nach länderspezifischen rechtlichen und/oder geschäftlichen Anforderungen. Wir werden Sie zum Zeitpunkt der Erhebung darüber informieren, ob die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir von Ihnen anfordern, erforderlich oder freiwillig sind, um mit dem Bewerbungsverfahren fortzufahren.**

Es gibt verschiedene Phasen bei der Erfassung von Daten während des Bewerbungsverfahrens:

***Stufe 1****:* ***Daten, die von einem Bewerber erhoben werden, der noch nicht mit unserem Bewerbungsprozess begonnen hat, aber Interesse an der Bewerbung für eine Beschäftigung bei P&G bekundet hat:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Art der in Stufe 1 erfassten Daten** | **Warum sammeln und verarbeiten wir solche Daten?** |
| **Wir minimieren stets die Art und Menge der personenbezogenen Bewerberdaten, die das Unternehmen von Ihnen oder über Sie erhebt. Die Erhebung von Informationen und der Zugriff auf Informationen variieren je nach länderspezifischen rechtlichen und/oder geschäftlichen Anforderungen. Wir werden Sie zum Zeitpunkt der Erhebung darüber informieren, ob die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir von Ihnen anfordern, erforderlich oder freiwillig sind, um mit dem Bewerbungsverfahren fortzufahren.** | |
| *Kontaktinformationen*  • Vollständiger Name oder frühere Namen (z. B. Mädchenname)  • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugtem Namen und Anrede  • Postadresse  • E-Mail-Adresse  • Telefonnummer  • Handynummer | Kommunikation mit Ihnen über derzeitige und/oder künftige Karrierechancen bei P&G. |
| *Professionelle Daten*  • Lebenslauf | Auswertung Ihrer Kenntnisse, Qualifikationen und Interessen im Abgleich mit unseren Karrierechancen. |
| Digitale Identifizierung  • IP-Adresse  • Cookies, Tags und/oder Pixel | Effizient digitale Dienstleistungen über unsere Recruiting- und andere Unternehmenswebsite(s) bereitstellen. |
| *Alle anderen Informationen, die gesetzlich für die Einhaltung der Arbeitsvorschriften erforderlich sind* |  |

***Stufe 2*** *:* ***Daten, die von einem Bewerber erhoben werden, der unseren Bewerbungsprozess begonnen hat, über den aber noch keine Entscheidung getroffen wurde:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Art der in Phase 2 erfassten Daten** | **Warum sammeln und verarbeiten wir solche Daten?** |
| **Wir minimieren die Art und Menge der personenbezogenen Bewerberdaten, die das Unternehmen von Ihnen oder über Sie erhebt. Die Erhebung von Informationen und der Zugriff auf Informationen variieren je nach länderspezifischen rechtlichen und/oder geschäftlichen Anforderungen. Wir werden Sie zum Zeitpunkt der Erhebung darüber informieren, ob die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir von Ihnen anfordern, erforderlich oder freiwillig sind, um mit dem Berwerbungsverfahren fortzufahren.** | |
| *Zusätzliche professionelle Daten*  • Frühere Arbeitshistorie einschließlich Referenzen  • Daten von LinkedIn-Profilen und ähnlichen Plattformen  • Akademische Daten wie Ausbildung und Abschlüsse  • Lizenzen, Zertifizierungen und Mitgliedschaften und Zugehörigkeiten  • Persönliche und berufliche Fähigkeiten (z. B. Sprachkenntnisse), Interessen und Hobbys  • Professionelle Ziele und Interessen | Um Sie anhand der spezifischen Anforderungen der Rolle(n), auf die Sie sich bewerben, zu bewerten. |
| *Zusätzliche digitale Identifizierung*   * Digitale Unterschrift | Um es Ihnen zu ermöglichen, Bewerbungsformulare in digitalem Format zu autorisieren und zu übermitteln. |
| *Audiovisuelle Informationen*  • Bild  • Stimme | Für die Durchführung von Telefon-/Video-Interviews. |
| *Finanzielle Informationen*  • Informationen zum Bankkonto | Erleichterung der autorisierten Kostenerstattung während des Vorstellungsgesprächs. |
| *Informationen zur Identität/Arbeitsberechtigung*   * Personalausweis * Staatsbürgerschaft * Wohnsitz * Nationalität * Geburtsland * Militärischer und/oder Veteranenstatus | Um Ihre Arbeitsberechtigung für die Rolle(n), auf die Sie sich bewerben, zu bestimmen, und um sicherzustellen, dass es keine doppelten Bewerbungen gibt. |
| *Persönliche Merkmale*   * Geschlecht * Behinderung * Militärischer und/oder Veteranenstatus * Ethnische Zugehörigkeit und/oder Rasse | Beurteilung und Unterstützung unserer Bemühungen zur vielfältigen Rekrutierung und Personalbesetzung sowie für Zwecke der rechtlichen Berichterstattung. Es werden auch Daten zu Behinderungen erhoben, um sicherzustellen, dass wir (auf Ihren Wunsch) während des Bewerbungsprozesses angemessene Vorkehrungen treffen. |
| *Alle anderen Informationen, die gesetzlich für die Einhaltung der Arbeitsvorschriften erforderlich sind* |  |

***Stufe 3*** *:* ***Daten, die nach Annahme eines Beschäftigungsangebots durch einen Bewerber erfasst wurden, jedoch vor dem ersten Tag der Beschäftigung, während Arbeitseventualitäten geprüft werden:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Art der in Stufe 3 erhobenen Daten** | **Warum erheben und verarbeiten wir solche Daten?** |
| **Wir minimieren die Art und Menge der personenbezogenen Bewerberdaten, die das Unternehmen von Ihnen oder über Sie erhebt. Die Erhebung von Informationen und der Zugriff auf Informationen variieren je nach länderspezifischen rechtlichen und/oder geschäftlichen Anforderungen. Wir werden Sie zum Zeitpunkt der Erhebung darüber informieren, ob die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir von Ihnen anfordern, erforderlich oder freiwillig sind, um mit dem Bewerbungsverfahren fortzufahren.** | |
| *Zusätzliche Informationen zur Identität/Arbeitsberechtigung*  • Sozialversicherungsnummer  • Führerscheinnummer  • Reisepassnummer  • Andere von der Regierung ausgestellte Identifikatoren, die für die Einhaltung von Vorschriften erforderlich sind (z. B. Arbeits- oder Einwanderungsvisa oder Lizenznummern, wenn Sie ein lizenzierter Fachmann sind) | Um die Überprüfung der Arbeitsbeschäftigung und eine Hintergrundprüfung zu ermöglichen, wie z. B. Referenzüberprüfungen, Lizenzüberprüfungen und Überprüfungen von Strafregistern gemäß der geltenden Gesetze  Für das Sicherheits- und Risikomanagement, zum Beispiel das Sammeln von Führerscheindaten für Mitarbeiter, die Firmenwagen fahren, professionelle Lizenzüberprüfung, Betrugsprävention und ähnliche Zwecke |
| *Medizinische Daten* | Um festzustellen, ob Sie die Aufgaben Ihrer Rolle sicher ausführen können, und um festzustellen, ob Sie dafür bestimmte Vorkehrungen benötigen. |
| *Alle anderen Informationen, die gesetzlich für die Einhaltung der Arbeitsvorschriften erforderlich sind* |  |

***Stufe 4*** *:* ***Daten, die erhoben werden, nachdem der Bewerber erfolgreich die Arbeitseventualitäten erfüllt hat, um das Onboarding als Mitarbeiter zu ermöglichen:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Art der in Stufe 4 erhobenen Daten** | **Warum erheben und verarbeiten wir solche Daten?** |
| **Wir minimieren die Art und Menge der personenbezogenen Bewerberdaten, die das Unternehmen von Ihnen oder über Sie erhebt. Die Erhebung von Informationen und der Zugriff auf Informationen variieren je nach länderspezifischen rechtlichen und/oder geschäftlichen Anforderungen. Wir werden Sie zum Zeitpunkt der Erhebung darüber informieren, ob die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir von Ihnen anfordern, erforderlich oder freiwillig sind, um mit dem Bewerbungsverfahren fortzufahren.** | |
| *Zusätzliche Informationen zur Identität/Arbeitsberechtigung*  • Arbeitsvisum | Um es uns zu ermöglichen, Gehaltsabrechnungs- und Sozialleistungsprogramme zu verwalten und geltende Gesetze einzuhalten. |
| *Persönliche Merkmale*   * Familienstand * Geburtsdatum * Geburtsort * Bevorzugter Name und Anrede | Um mehrere Arbeitsprozesse der Personalabteilung zu ermöglichen und zu Zwecken des Beschäftigungsverhältisses und um Aktivitäten zu ermöglichen, die für Sie, Ihre Familie und/oder Ihre Produktivität am Arbeitsplatz von Bedeutung sind, einschließlich der Einrichtung von Vergütungen und Leistungen und der Bereitstellung von Zugriff auf Standorte/Systeme. |
| *Zusätzliche finanzielle Informationen*   * Bankkontonummer | Um die in Phase 1 bereitgestellten Informationen zur Einrichtung von Gehaltszahlungen und Erstattungen zu bestätigen. |
| *Informationen zu Familie/Angehörigen*   * Name * Geburtsdatum * Geschlecht * Geburtsort * Staatsbürgerschaft/Nationalität * Personalausweis * Kontaktinformationen | Um es uns zu ermöglichen, Gehaltsabrechnungsprogramme und andere Leistungen zu verwalten und geltende Gesetze einzuhalten, wie z. B. die Meldung von Vergütungen an Regierungsbehörden. |
| *Informationen zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften* | Um korrekte Gehaltsabrechnung und Vergütungen zu gewährleisten. |
| *Alle anderen Informationen, die gesetzlich für die Einhaltung der Arbeitsvorschriften erforderlich sind* |  |

* 1. **Auf welcher rechtlichen und/oder geschäftlichen Grundlage verarbeiten wir personenbezogene Bewerberdaten?**

Die primäre Rechtsgrundlage für die Erhebung und Verwendung personenbezogener Bewerberdaten in den meisten Ländern ist Ihre Zustimmung. In bestimmten Ländern kann die rechtliche und / oder geschäftliche Grundlage auch die Umsetzung vorvertraglicher Maßnahmen vor der Einstellung, unsere berechtigten Geschäftsinteressen und / oder die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen sein. Weitere Informationen zu Ihrem Widerrufsrecht und den daraus resultierenden Konsequenzen finden Sie in Abschnitt 4.4 dieser Erklärung.

* 1. **Weitergabe von personenbezogenen Bewerberdaten**

P&G gibt personenbezogene Bewerberdaten nur an diejenigen weiter, die ein legitimes geschäftliches Interesse haben, diese Daten zu kennen.

P&G kann Ihre Daten an externe Parteien weitergeben, die in unserem Auftrag Geschäfte von P&G durchführen. Das Unternehmen verlangt von externen Parteien, beim Umgang mit personenbezogenen Bewerberdaten denselben Umfang an Schutzmaßnahmen wie das Unternehmen selbst anzuwenden. Wir verlangen von Datenverarbeitern, die als Drittpartei agieren, per Vertrag, Daten nur nach unseren Vorgaben zu verarbeiten und die Daten zu schützen. Diese Datenverarbeiter dürfen die Informationen weder anderweitig verwenden noch weitergeben, es sei denn, dies wird von P&G genehmigt und/oder dient der Befolgung gesetzlicher Vorschriften.

In bestimmten Situationen werden Sie gefragt, personenbezogene Daten direkt an Service-Provider weiterzugeben, die P&Gs Bewerbungs- und Eingliederungsverfahren unterstützen, wo P&G keine Kontrolle darüber hat, wie Ihre Daten verarbeitet werden. Achten Sie in diesen Fällen darauf, die Datenschutzrichtlinien und -verfahren dieser Anbieter zu lesen und zu verstehen.

Personenbezogene Bewerberdaten können an unsere P&G Konzernzentrale und Tochtergesellschaften in aller Welt weitergeleitet werden, soweit dies für die Erfüllung geschäftsbezogener Zwecke notwendig ist. Informationen darüber, wie wir in einer solchen Situation personenbezogene Bewerberdaten schützen, finden Sie in Abschnitt 4.5 dieser Erklärung.

Wir sind auch zur Offenlegung personenbezogener Bewerberdaten berechtigt, wenn wir nach geltendem Recht oder im Rahmen eines Rechtsverfahrens dazu angehalten werden; um die Rechte und Richtlinien von P&G durchzusetzen; um bei der Untersuchung mutmaßlichen oder tatsächlichen Fehlverhaltens oder illegaler Aktivitäten zu helfen; und/oder im Rahmen eines Verkaufs eines P&G-Geschäfts an ein anderes Unternehmen.

* 1. **Ihre Datenschutzrechte**

P&G verarbeitet Ihre personenbezogenen Bewerberdaten primär auf der Grundlage Ihrer Einwilligung. Sie können Ihre Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Bewerberdaten jederzeit während des Bewerbungsverfahrens widerrufen, indem Sie uns eine E-Mail an [candidatedata.im@pg.com](mailto:candidatedata.im@pg.com) schicken. Bitte beachten Sie, dass Sie nach dem Widerruf der Einwilligung nicht mehr von P&G für eine Anstellung berücksichtigt werden könnten. Die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir während Ihres Bewerbungsverfahrens gesammelt haben, werden gemäß Abschnitt 4.8 unten gespeichert und gelöscht.

Sie haben das Recht, sich an uns zu wenden und zu verlangen, zu den Sie betreffenden personenbezogenen Bewerberdaten, die wir verarbeiten und nutzen können, Zugang zu erhalten. Sie können verlangen, dass unrichtige, veraltete oder nicht länger benötigte Informationen berichtigt, gelöscht und/oder eingeschränkt verarbeitet werden, indem Sie uns unter [candidatedata.im@pg.com](mailto:candidatedata.im@pg.com) kontaktieren. Wenn dies nach geltendem Recht zulässig ist, können Sie P&G auffordern, Ihre Daten in einem Format zugänglich zu machen, das Ihnen den Transfer der Daten an einen bestimmten Service-Provider ermöglicht, soweit dies nach den Umständen sachgerecht ist. Wenn Sie mit unserer Antwort auf Ihr Ersuchen nicht zufrieden sind, können Sie bei der Datenschutzbehörde Ihres Landes eine diesbezügliche Beschwerde einreichen.

* 1. **Transferieren wir personenbezogene Bewerberdaten in andere Länder?**

Wenn das Gesetz es erlaubt, können personenbezogene Bewerberdaten in andere Länder übertragen werden. P&G ist ein weltweit präsenter Konzern mit Bewerbern in vielen Ländern. Personenbezogene Daten von Bewerbern können in Systemen in den USA gespeichert, von anderen P&G-Tochtergesellschaften einschließlich ihrer Service-Provider in aller Welt abgefragt oder in andere Länder der Welt transferiert werden, soweit dies für die Abwicklung des jeweiligen Vorgangs notwendig ist, immer unter Einhaltung der geltenden Gesetze. Dies bedeutet, dass Ihre personenbezogenen Bewerberdaten in Länder außerhalb der Region, in der Sie eine Anstellung bei P&G suchen oder ein Stellenangebot angenommen haben, transferiert werden können. Diese Länder haben möglicherweise nicht die gleichen Datenschutzgesetze wie Ihr Wohnsitzland. Für den Fall, dass Ihre Informationen in andere Länder als Ihr Heimatland transferiert oder von dort abgerufen werden, haben wir ausreichende Sicherheitsvorkehrungen sowie gesetzlich vorgeschriebene administrative, technische und/oder vertragliche Bestimmungen vorgesehen, um Ihre Informationen zu schützen. Wir führen Datenübermittlungen außerhalb der Europäischen Union durch, sowohl zwischen P&G-Unternehmen als auch zwischen P&G und unseren Dienstleistern, unter Verwendung vertraglicher Schutzmaßnahmen und der damit verbundenen Sorgfaltspflicht und technischen Anforderungen, die die EU-Behörden im Voraus genehmigt haben, um sicherzustellen, dass Ihre Daten geschützt sind (bekannt als Standardvertragsklauseln). Wenn Sie eine Kopie der Übertragungsvereinbarung wünschen, wenden Sie sich an  [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com). P&G wird auch spezifische Länderanforderungen einhalten, die Datenübermittlungen außerhalb des Landes der Erhebung einschränken und/oder die eine Lokalisierung der Daten erfordern.

* 1. **Schutz von personenbezogenen Bewerberdaten**

Wir ergreifen angemessene physische, administrative, vertragliche und technische Maßnahmen wie zum Beispiel Pseudonymisierung, Verschlüsselung und Zugangskontrollen, die den Zweck verfolgen, personenbezogene Bewerberdaten vor Vernichtung, Verlust, Veränderung, Offenlegung, Zugriff oder Nutzung, gleich ob versehentlich, rechtswidrig oder unbefugt geschehen, und vor allen weiteren rechtswidrigen Formen der Verarbeitung zu schützen.

**4.7 Nutzt P&G automatisierte Entscheidungsfindung in seinen Bewerbungsprozessen?**

P&G nutzt für die meisten Stellen automatisierte Assessment-Verfahren als ein Werkzeug im Bewerbungsprozess. Diese Bewertungen messen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die gewöhnlich nicht aus Interviews hervorgehen; haben standardisierte Ergebnisse (bestanden/nicht bestanden); berücksichtigen anderweitig keine Ihrer personenbezogenen Bewerberdaten; sind vollständig automatisiert und werden teilweise von keiner Person im Rahmen Ihres Bewerbungsprozesses überprüft.  Zum Beispiel erfordert einer unserer Tests, dass Sie auf hypothetische Arbeitssituationen reagieren, und wurde entwickelt, um Ihre Erfahrungen, Interessen und arbeitsbezogenen Einstellungen zu bewerten. Dies ermöglicht es P&G, Ihre Kompatibilität mit den P&G-Kompetenzen und den potenziellen Erfolg bei der Arbeit zu messen.  Ein weiterer Test misst Ihre kognitiven Fähigkeiten, was wichtig ist, da unsere Arbeit komplex ist und sich ständig verändert, und unsere Umgebung erfordert, dass Sie kontinuierlich lernen und wachsen. Diese Beurteilungen sind entscheidend, da sie helfen, festzustellen, ob Sie über grundlegende Kompetenzen und Eigenschaften verfügen, die erforderlich sind, um bei P&G erfolgreich zu sein.

**4.8 Wie lange bewahren Sie meine personenbezogenen Daten auf?**

Wir bewahren personenbezogene Bewerberdaten für einen Zeitraum von drei (3) Jahren auf, mit Ausnahme der Informationen, die in Stufe 4 (siehe Abschnitt 4.1) erfasst wurden, welche wir unverzüglich löschen, wenn Sie nicht bei P&G angestellt werden. P&G hat diesen drei(3)jährigen globalen Standard übernommen, um es dem Bewerber zu erleichtern, sich auf verschiedene Rollen in mehreren Ländern zu bewerben, ohne ein neues Profil erstellen zu müssen. Bewerber können jederzeit innerhalb des Zeitraums von drei (3) Jahren die Löschung ihrer personenbezogene Bewerberdaten beantragen. Dem Ersuchen auf Löschung vor Ablauf der Frist von drei (3) Jahren wird in der Regel entsprochen, sofern der längere Aufbewahrungszeitraum (3 Jahre) nicht gesetzlich vorgeschrieben ist und/oder berechtigte Geschäftsinteressen von P&G, insbesondere das Recht zur Geltendmachung oder Erwiderung von Rechtsansprüchen, der Löschung entgegenstehen.

1. **Künftige Änderungen**

P&G behält sich das Recht vor, diese Erklärung bei Bedarf zu ändern, um Änderungen bei Gesetzen und Vorschriften sowie Unternehmenspraktiken und -verfahren zu berücksichtigen oder um auf neue Gefahren oder neue von Datenschutzbehörden auferlegte Anforderungen zu reagieren. Wenn sich solche Änderungen wesentlich auf unsere Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Bewerberdaten auswirken, werden wir Sie entsprechend informieren.

1. **Kontaktinformationen**

Der Datenverantwortliche für Ihre personenbezogenen Bewerberdaten ist The Procter & Gamble Company, einschließlich deren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen. Wenn Sie Fragen zu Ihren personenbezogenen Bewerberdaten haben, von Ihren Rechten gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen Gebrauch machen möchten oder Bedenken hinsichtlich einer möglichen Datenschutzverletzung haben, senden Sie uns bitte eine E-Mail an [candidatedata.im@pg.com](mailto:candidatedata.im@pg.com). Wenn Sie diese oder andere Fragen oder Bedenken hinsichtlich der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten und/oder personenbezogenen Bewerberdaten haben, können Sie sich auch unter Verwendung folgender E-Mail-Adresse an unseren globalen Datenschutzbeauftragten wenden: [pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com), Telefonnummer: +1 (513) 622 0103, Postanschrift: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, USA. Für Kontaktinformationen in bestimmten Ländern siehe Anhang A zu dieser Mitteilung.

**ANHANG A**

**Asien:**

Procter & Gamble Philippines Business Services, Inc.

Kaye Lorraine Ong-Go

[ong.kl@pg.com](mailto:ong.kl@pg.com)

Procter & Gamble International Operations SA (ROHQ) – GBS

Jennifer Pascual-Sy

[pascualsy.jl@pg.com](mailto:pascualsy.jl@pg.com)

Procter & Gamble Korea S&D Company

Lincoln Park

[park.lc@pg.com](mailto:park.lc@pg.com)

+82 2 6940 6361

**Europäische Union:**

Belgischer Pensionsfonds

Guido Pieroth

[pieroth.g@pg.com](mailto:pieroth.g@pg.com)

+41 58 004 7560

Deutschland

Datenschutzbeauftragter für alle deutschen Gesellschaften

[datenschutz.im@pg.com](mailto:datenschutz.im@pg.com)

+49 6196 89 01