



Globale Datenschutzerklärung für Bewerber

Datenschutzerklärung – Ansprechpartner:	Letzte Überarbeitung:	14 Oktober 2025
corporateprivacy.im@pg.com		
Region:	Global	Geltungsbereich: Alle Bewerber/Bewerberinnen

1.0 Zielsetzung

Diese Erklärung („Erklärung“) informiert Sie darüber, wie The Procter & Gamble Company und deren Tochtergesellschaften und/oder verbundene Unternehmen („P&G“ oder das „Unternehmen“) Ihre personenbezogenen Informationen (personenbezogene Bewerberdaten) erheben und verwalten. Für die Zwecke dieser Mitteilung umfasst der Begriff Bewerber jede Person, die Interesse an einer Beschäftigung bei P&G bekundet hat und/oder 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 und Ihre persönlichen Informationen erneut zur Prüfung für eine neue Stelle eingereicht haben.

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 personenbezogener Bewerberdaten 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 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.

2.0 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, die Parteien, an die 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.

2.1 Arten der von uns erhobenen personenbezogenen Bewerberdaten

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, wenn die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir von Ihnen anfordern, freiwillig sind (und nicht erforderlich), um mit dem Bewerbungsverfahren fortzufahren.

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

Stufe 1: Personenbezogene Informationen, 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 gezeigt hat:

Art der personenbezogenen Bewerberdaten, die in Stufe 1 erhoben werden	Warum erheben und verarbeiten wir diese Art von personenbezogenen Bewerberdaten?
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie etwa der Geburtsname) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Begrüßung • E-Mail-Adresse • Handynummer	Um Ihnen Neuigkeiten, Updates und/oder Umfragen rund um Karrieremöglichkeiten und Stellen bei P&G per E-Mail und/oder Textnachricht (einschließlich Textnachrichten-Apps wie WhatsApp) zukommen zu lassen. Um P&G und seinen Werbepartnern die Möglichkeit zu geben, über Online-Kanäle (z. B. soziale Medien), Neuigkeiten und Aktualisierungen über Karrieremöglichkeiten und offene Stellen zu informieren.
<u>Berufliche Daten</u> • Lebenslauf	Zur Auswertung Ihrer Kenntnisse, Qualifikationen und Interessen im Abgleich mit unseren Karrierechancen.
<u>Digitale Identifizierungsdaten</u> • IP-Adresse • Cookie-, Tag und/oder Pixel-Identifikator	Zur Bereitstellung digitaler Dienste über unsere Recruiting-Website(s) und -Anwendungen, u. a. um Ihnen relevante Updates über Karrieremöglichkeiten und offene Stellen bei P&G, zukommen zu lassen, die für Sie interessant sein könnten, um mehr darüber zu erfahren, wie Sie mit P&G-Inhalten interagieren, um P&G dabei zu helfen, Ihre Erfahrungen beim Besuch unserer Websites zu verbessern, um sich Ihre Präferenzen (z. B. eine Sprache oder eine Region) zu merken, um Fehler zu erkennen und zu beheben, um zu analysieren, wie gut unsere Websites funktionieren, und um den Bewerbungsprozess zu unterstützen, wenn noch Maßnahmen des Bewerbers erforderlich sind.
<u>Medizinische Daten</u> *Diese Daten werden nur erfasst, wenn Sie P&G diese Daten freiwillig mitteilen. • Die Dokumentation kann aus verschiedenen Quellen	Um während des Vorstellungsgesprächs und des Bewerbungsverfahrens, falls möglich und angemessen, Nachteilsausgleiche einzuschätzen und bereitzustellen. Beachten Sie, dass der Prozess für Nachteilsausgleiche für Bewerber von P&G je nach Ihrem Standort und den Umständen variieren kann. An bestimmten Standorten und unter

stammen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Bewerber, den Gesundheitsdienstleister des Bewerbers, eine Schule, eine Universität oder einen Sozialarbeiter, eine Beratungsstelle, einen Berufsberater oder einen anderen Fachexperten/Spezialisten.	bestimmten Umständen kann P&G Sie lediglich um Angaben zu den gewünschten Vorkehrungen bitten und wird keine medizinischen Informationen oder Einzelheiten zu Ihrer Behinderung verlangen. Je nach Standort und Umständen können medizinische Informationen/Unterlagen angefordert werden, um Ihre Anfrage zu prüfen und zu bearbeiten. In jedem Fall sollten medizinische oder gesundheitsbezogene Informationen nur auf ausdrückliche Aufforderung von P&G bereitgestellt werden. Alle Informationen, die von den Bewerbern im Rahmen des P&G-Prozesses zum Nachteilsausgleich für Bewerber bereitgestellt werden, werden vom Bewerber freiwillig gegeben. Wenn die angeforderten Informationen jedoch nicht bereitgestellt werden, kann dies dazu führen, dass P&G nicht in der Lage ist, Nachteilsausgleiche einzuschätzen und bereitzustellen. Erfahren Sie hier mehr über den P&G-Prozess zum Nachteilsausgleich für Bewerber.
--	---

Stufe 2: Personenbezogene Informationen, die von aktiven Teilnehmern in unserem Bewerbungsverfahren erfasst werden:

Art der personenbezogenen Bewerberdaten, die in Stufe 2 erhoben werden	Warum erheben und verarbeiten wir diese Art von personenbezogenen Bewerberdaten?
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie etwa der Geburtsname) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Begrüßung • Postadresse • E-Mail-Adresse • Telefonnummer • Handynummer	Um Ihre Stellenbewerbung in die Wege zu leiten und Sie über notwendige Handlungen und Aktualisierungen zu informieren. Diese Daten werden im weiteren Verlauf des Einstellungsverfahrens für die Kommunikation mit Ihnen verwendet. Wenn Sie zustimmen, kann P&G Ihnen auch automatisierte Aktualisierungen per SMS oder Instant-Messaging-Dienste senden (z. B. eine Erinnerung an das Ausfüllen notwendiger Unterlagen).
<u>Berufliche Daten</u> • Lebenslauf	Zur Auswertung Ihrer Kenntnisse, Qualifikationen und Interessen im Abgleich mit unseren Karrierechancen.
<u>Zusätzliche professionelle Daten</u> • Beruflicher Werdegang einschließlich Referenzen	Um Sie anhand der spezifischen Anforderungen der Rolle(n), auf die Sie sich bewerben, zu bewerten.

• 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. gesprochene Sprachen), Interessen und Hobbys • Professionelle Ziele und Interessen	
<u>Zusätzliche digitale Identifizierung</u> • Digitale Unterschrift	Um es Ihnen zu ermöglichen, Bewerbungsformulare in digitalem Format zu autorisieren und zu übermitteln.
<u>Audiovisuelle Informationen</u> • Bild • Stimme	Für die Durchführung von Telefon-/Video-Interviews.
<u>Finanzielle Informationen</u> • Informationen zum Bankkonto	Erleichterung der autorisierten Kostenerstattung während des Vorstellungsgesprächs.
<u>Informationen zu behördlichen Dokumenten zur Identifikation/Arbeitsberechtigung</u> • Personalausweis • Staatsbürgerschaft • Wohnsitz • Nationalität • Land der Geburt • Arbeitserlaubnis	Um Ihre Arbeitsberechtigung für die Rolle(n), auf die Sie sich bewerben, zu bestimmen, und um sicherzustellen, dass es keine doppelten Bewerbungen gibt.
<u>Testergebnisse</u> • Die Ergebnisse von Eignungs- und Persönlichkeitstests sowie von Tests zum logischen Denken, die Sie im Rahmen des Einstellungsverfahrens absolviert haben.	Um Ihre Qualifikation und Eignung für die betreffende Stelle zu ermitteln, bevor wir einen Arbeitsvertrag mit Ihnen abschließen.
<u>Persönliche Merkmale*</u>	Zur Beurteilung und Unterstützung unserer Bemühungen zur vielfältigen Rekrutierung und Personalbesetzung sowie für

• Geschlecht • Behinderung • Militärischer und/oder Veteranenstatus • Ethnische Zugehörigkeit und/oder Rasse *Beachten Sie bitte, dass die Erhebung dieser Arten von personenbezogenen Informationen je nach geografischem Standort und vorbehaltlich der geltenden Gesetze variieren kann. Solche Daten werden möglicherweise nicht an allen Standorten verlangt und können stattdessen in der nachfolgenden Stufe 3 erhoben werden.	Zwecke der gesetzlichen Meldepflichten, vorbehaltlich des geltenden Rechts. Wenn Sie es wünschen, können wir diese Informationen auch verwenden, um Ihre Mitarbeit bei P&G Affinity Groups zu vereinfachen.
<u>Medizinische Daten</u> *Diese Daten werden nur erfasst, wenn Sie P&G diese Daten freiwillig mitteilen. • Die Dokumentation kann aus verschiedenen Quellen stammen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Bewerber, den Gesundheitsdienstleister des Bewerbers, eine Schule, eine Universität oder einen Sozialarbeiter, eine Beratungsstelle, einen Berufsberater oder einen anderen Fachexperten/Spezialisten.	Um während des Vorstellungsgesprächs und des Bewerbungsverfahrens, falls möglich und angemessen, Nachteilsausgleiche einzuschätzen und bereitzustellen. Beachten Sie, dass der Prozess für Nachteilsausgleiche für Bewerber von P&G je nach Ihrem Standort und den Umständen variieren kann. An bestimmten Standorten und unter bestimmten Umständen kann P&G Sie lediglich um Angaben zu den gewünschten Vorkehrungen bitten und wird keine medizinischen Informationen oder Einzelheiten zu Ihrer Behinderung verlangen. Je nach Standort und Umständen können medizinische Informationen/Unterlagen angefordert werden, um Ihre Anfrage zu prüfen und zu bearbeiten. In jedem Fall sollten medizinische oder gesundheitsbezogene Informationen nur auf ausdrückliche Aufforderung von P&G bereitgestellt werden. Alle Informationen, die von den Bewerbern im Rahmen des P&G-Prozesses zum Nachteilsausgleich für Bewerber bereitgestellt werden, werden vom Bewerber freiwillig gegeben. Wenn die angeforderten Informationen jedoch nicht bereitgestellt werden, kann dies dazu führen, dass P&G nicht in der Lage ist, Nachteilsausgleiche einzuschätzen und bereitzustellen. Erfahren Sie hier mehr über den P&G-Prozess zum Nachteilsausgleich für Bewerber.
<i>Beziehungen zu Personen, die für P&G oder ein Unternehmen, das ähnliche Produkte wie P&G herstellt, arbeiten, ggf. mit genauer Angabe der Art der Beziehung.</i>	Um Ihre Bewerbung auf mögliche Interessenkonflikte zu prüfen.

<i>Zusätzliche Informationen, die während des Vorstellungsverfahrens erfasst werden.</i>	Um Sie anhand der spezifischen Anforderungen der Rolle(n), auf die Sie sich bewerben, zu bewerten.
<i>Alle sonstigen Informationen, die für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften erforderlich sind oder uns von den Bewerbern freiwillig zur Verfügung gestellt werden.</i>	

Stufe 3: Personenbezogene Daten, die erhoben werden, nachdem ein Bewerber ein Stellenangebot angenommen hat, jedoch bevor er die Anstellung antritt.

Art der personenbezogenen Bewerberdaten, die in Stufe 3 erhoben werden	Warum erheben und verarbeiten wir diese Art von personenbezogenen Bewerberdaten?
<u>Zusätzliche Informationen zur Identität/Arbeitsberechtigung</u>	Um die Überprüfung der Arbeitsbeschäftigung und eine Hintergrundprüfung zu ermöglichen, wie z. B. Referenzüberprüfungen, Lizenzüberprüfungen und Überprüfungen von Strafregistern gemäß den geltenden Gesetzen. Für das Sicherheits- und Risikomanagement, zum Beispiel das Sammeln von Führerscheindaten für Mitarbeiter, die Firmenwagen fahren, professionelle Lizenzüberprüfung, Betrugsprävention und ähnliche Zwecke.
<u>Medizinische Daten</u>	Um festzustellen, ob Sie die Aufgaben Ihrer Rolle sicher ausführen können, und um festzustellen, ob Sie dafür bestimmte Vorkehrungen benötigen, vorbehaltlich des geltenden Rechts und nur, wenn dies für Ihre Position erforderlich ist.
<i>Alle sonstigen Informationen, die für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften erforderlich sind oder uns von den Bewerbern freiwillig zur Verfügung gestellt werden.</i>	

Beachten Sie, dass alle zusätzlichen personenbezogenen Daten, die nach Annahme eines Beschäftigungsangebots erhoben werden, einschließlich personenbezogener Daten, die für Zwecke der Gehaltsabrechnung, der Sozialleistungen, des Umzugs, der Gewerkschaftsmitgliedschaft und anderer Einarbeitungsaktivitäten verarbeitet werden, als personenbezogene Mitarbeiterdaten gelten und der [Globalen Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter von P&G](#) (und allen anwendbaren regionalen Ergänzungen) unterliegen. Sobald ein Bewerber zum Mitarbeiter wird, werden zudem bestimmte personenbezogene Daten des Bewerbers in die Personalakte des Mitarbeiters für das Personalmanagement und ähnliche Zwecke übernommen und gelten dann als personenbezogene Mitarbeiterdaten, die der [Globalen Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter von P&G](#) (und allen anwendbaren regionalen Ergänzungen) unterliegen.

u den personenbezogenen Bewerberdaten, die als personenbezogene Mitarbeiterdaten aufbewahrt werden können, gehören unter anderem: Kontaktinformationen, einschließlich Name, E-Mail-Adresse, Telefonnummer und Adresse; berufliche Informationen/zusätzliche berufliche Informationen, einschließlich Lebenslauf, Daten zur Ausbildung und Berufserfahrung; Informationen

zu amtlichen Ausweisen/Arbeitsberechtigung, einschließlich Personalausweis, Staatsbürgerschaft, Wohnsitz, Nationalität und Geburtsland; zusätzliche Informationen zu amtlichen Ausweisen/Arbeitsberechtigung; Testergebnisse; persönliche Merkmale, einschließlich Geschlecht, Behinderung, Militär-/Veteranenstatus und Rasse/ethnische Zugehörigkeit; medizinische oder Gesundheitsinformationen und ähnliche Daten.

Datenanalysen: Zusätzlich zu den Zwecken, die für die personenbezogenen Bewerberdaten in den oben genannten Stufen festgelegt wurden, kann P&G personenbezogene Bewerberdaten auch für Datenanalysen verwenden. Solche Analysen werden durchgeführt, um die Erfahrungen von Bewerbern bei P&G zu verbessern, unsere Rekrutierungsprozesse zu optimieren, die Strategien zur Mitarbeitergewinnung von P&G zu planen, die Wirksamkeit von Stellenanzeigen oder -kampagnen von P&G zu bewerten, die Erfahrungen der Mitarbeiter zu verbessern und ähnliche Zwecke zu verfolgen. Sollte ein Bewerber eingestellt werden, können personenbezogene Bewerberdaten auch mit personenbezogenen Mitarbeiterdaten für die Datenanalyse abgeglichen werden. Analysen werden nur von autorisiertem Personal unter Einhaltung spezifischer Datenschutzmaßnahmen durchgeführt, um die Privatsphäre und Vertraulichkeit Ihrer Daten zu schützen. P&G aggregiert Ihre Daten, bevor diese Analysen und Erkenntnisse an weitere Mitarbeiter weitergegeben werden, und Analysen werden nicht für die Erstellung individueller Profile oder für die Entscheidungsfindung verwendet.

2.2 Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung

Das an einigen Standorten geltende Recht kann es erforderlich machen, dass P&G eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von personenbezogenen Bewerberdaten festlegt. Diese Rechtsgrundlagen sind in Anlage 1 zu dieser Mitteilung aufgeführt.

2.3 Bewerber-Assessment

Im Rahmen unseres Einstellungsverfahrens ist es möglich, dass wir von unseren Bewerbern verlangen, ein Assessment zu absolvieren. Durch diese Assessments werden Qualifikationen und Fähigkeiten gemessen, die in der Regel nicht aus Vorstellungsgesprächen hervorgehen. Sie helfen uns außerdem, festzustellen, ob Bewerber für die Aufgabe, für die sie sich Beworben haben, geeignet sind und ob sie Eigenschaften aufweisen, die zum Erfolg bei P&G beitragen würden. Diese Assessments sind erforderlich, damit wir vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags eine Auswahlliste geeigneter Bewerber erstellen können.

Bei einem unserer Tests müssen die Bewerber beispielsweise auf hypothetische Arbeitssituationen reagieren und ihre Erfahrungen, Interessen und berufsbezogene Grundhaltungen bewerten. So kann P&G messen, wie Sie in Bezug auf die Persönlichkeitsmerkmale abschneiden, die zu einer guten Arbeitsleistung und Teamintegration bei P&G führen werden. Ein weiterer Test misst Ihr logisches Denkvermögen, so dass wir beurteilen können, ob Ihre Fähigkeiten den spezifischen Kriterien entsprechen, die für eine erfolgreiche Ausübung der angestrebten Tätigkeit, für die Sie sich beworben haben, erforderlich sind. Eine andere Art des Assessments (speziell für Anlagentechniker oder erfahrene Vertriebsmitarbeiter) hilft uns dabei, die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Arbeitsleistung auf der Grundlage Ihrer Reaktion auf simulierte Szenarien einzuschätzen. 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.

Bei den meisten Stellen entscheiden die Assessment-Ergebnisse automatisch darüber, ob die Bewerbung eines Bewerbers weiter bearbeitet werden kann, ohne dass andere Komponenten der

Bewerbung berücksichtigt werden. Die erforderliche Punktzahl für diese Assessments wird manuell vom zuständigen P&G-Team festgelegt. Wenn Sie das Assessment abgeschlossen haben, scannen wir Ihre Antworten mithilfe automatisierter Technologie, zeichnen sie auf und berechnen dann Ihre Punktzahl anhand eines vorab festgelegten Punktesystems. Die automatisierte Technologie bestimmt nicht, welche Fragen gestellt werden, ob sie Ihrer Antwort zustimmt oder wie die Punktzahlen gewichtet werden sollten.

Soweit diese Beurteilungen nach geltendem Recht als automatisierte Entscheidungsfindung betrachtet werden können, hält sich P&G bei der Durchführung solcher Assessments an die geltenden Gesetze, einschließlich der Möglichkeit für Bewerber, die auf der Grundlage automatisierter Assessment-Ergebnisse abgelehnt werden, eine persönliche Überprüfung zu beantragen. Sofern diese Möglichkeit für Sie besteht, werden Sie per E-Mail benachrichtigt und erhalten weitere Anweisungen, wie Sie eine solche Überprüfung beantragen können.

Weitere Informationen darüber, wie diese Tests ablaufen oder wie Sie behindertengerechte Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem P&G-Prozess zum Nachteilsausgleich beantragen können, finden Sie unter <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Wie wir Ihre personenbezogenen Daten verarbeiten, um Ihnen Nachrichten und Updates per E-Mail, Textnachricht und/oder über Online-Kanäle zukommen lassen

Wenn Sie Ihre E-Mail-Adresse oder Telefonnummer auf unserer Bewerber-Website oder bei einer Recruiting-Veranstaltung angeben und dem Erhalt von Marketing-Mitteilungen zustimmen, kann P&G Ihnen per E-Mail oder SMS Neuigkeiten, Updates und Umfragen zu P&G-Karrieremöglichkeiten und offenen Stellen senden.

Wenn Sie die Bewerber-Website(s) von P&G oder Recruiting-Veranstaltungen besuchen oder Ihre personenbezogenen Daten übermitteln, sich für Stellen-Benachrichtigungen anmelden (z. B. über unsere Bewerber-Website(s)) und/oder sich für eine Anstellung bei P&G bewerben, kann P&G Ihre personenbezogenen Bewerberdaten, einschließlich digitaler Identifikationsdaten, E-Mail-Adresse (in verschlüsselter Form) und/oder Telefonnummer (in verschlüsselter Form) auch an seine Werbepartner weitergeben. Die Werbepartner von P&G können Ihnen dann über Online-Kanäle (einschließlich aber nicht beschränkt auf Kanäle wie LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok und YouTube) Neuigkeiten und Updates zu P&G-Karrieremöglichkeiten und offenen Stellen anzeigen, die für Sie und ähnliche Kandidaten wie Sie relevant sein könnten. Soweit gesetzlich vorgeschrieben wird P&G Ihre Zustimmung einholen und/oder Ihnen die Möglichkeit geben, der Verwendung Ihrer Daten für diese Zwecke zu widersprechen.

Bei der Optimierung der oben genannten Aktivitäten und soweit rechtlich zulässig, kann P&G zusätzliche Merkmale wie Ihren allgemeinen Standort (z. B. Postleitzahl), Ihr Geschlecht, berufliche Daten (z. B. besuchte Schulen) und Daten im Zusammenhang mit Ihrer Interaktion im Rahmen unserer Rekrutierungsverfahren und -systeme (z. B. Ergebnisse von Assessments und Eindrücke von Vorstellungsgesprächen und/oder Ihren Bearbeitungsstand innerhalb des Bewerbungsverfahrens von P&G) verwenden.

Für den Fall, dass wir Ihre Zustimmung zu den oben genannten Aktivitäten benötigen und Sie diese zurückziehen möchten, können Sie uns kontaktieren, indem Sie diese [Website](#) besuchen und auf „I need more help“ (Ich brauche mehr Unterstützung) klicken. Sie können uns auch anweisen, das Versenden von E-Mail- und/oder Textnachrichten einzustellen, indem Sie den Anweisungen zum

Abmelden folgen, die Ihnen mit diesen Mitteilungen zugesandt wurden. Wenn Sie Ihre Einwilligung für diese spezifischen Aktivitäten zurückziehen, hat dies keinen Einfluss auf die Rechtmäßigkeit unserer Verarbeitung vor dem Widerruf und schließt Sie nicht von der Teilnahme am Einstellungsverfahren von P&G aus.

Wenn Sie auf einem Online-Kanal eine Anzeige im Zusammenhang mit Karrieremöglichkeiten und offenen Stellen bei P&G gesehen haben, ohne zu einem früheren Zeitpunkt mit P&G oder unseren Bewerber-Websites interagiert zu haben, kann dies darauf zurückzuführen sein, dass wir unsere Werbepartner gebeten haben, in unserem Namen Personen zu identifizieren, die potenziell für Stellen bei P&G geeignet sind (z. B. auf der Grundlage von Standort und Interessen), und diesen Personen Neuigkeiten und Updates im Zusammenhang mit Karrieremöglichkeiten und offenen Stellen bei P&G anzuzeigen. P&G stützt sich bei diesen Aktivitäten auf sein legitimes Interesse, qualifizierte Kandidaten zu identifizieren und anzuwerben.

2.5 Wie verwenden wir Cookies?

Cookies sind kleine Dateien, die an Ihren Computer gesendet werden, während Sie im Internet navigieren. Sie speichern nützliche Daten darüber, wie Sie mit den Websites interagieren, die Sie besuchen. P&G verwendet Cookies auf unseren Karriere-Websites.

Sie können Ihren Browser so einstellen, dass er alle Cookies ablehnt oder anzeigt, wann ein Cookie an Ihren Computer gesendet wird. Dies kann jedoch verhindern, dass unsere Websites oder Dienstleistungen ordnungsgemäß funktionieren. Sie können Ihren Browser auch so einstellen, dass Cookies jedes Mal gelöscht werden, wenn Sie die Seite verlassen.

P&G hält sich an die geltenden Gesetze in Bezug auf Cookies. An einigen Standorten bieten wir eine Cookie-Consent-Manager-Plattform an, die es Ihnen ermöglicht, bestimmte Kategorien von Cookies zu wählen. Sofern diese verfügbar ist, kann sie als Cookie-Banner und/oder als Symbol auf den entsprechenden Websites erscheinen.

2.6 Weitergabe von personenbezogenen Bewerberdaten

P&G kann Ihre personenbezogenen Bewerberdaten an externe Parteien weitergeben, die unser Einstellungsverfahren und die Kommunikation mit Ihnen unterstützen. Das Unternehmen verlangt von externen Parteien, beim Umgang mit personenbezogenen Bewerberdaten denselben Umfang an Schutzmaßnahmen anzuwenden, wie das Unternehmen selbst.

In bestimmten Situationen werden Sie gefragt, personenbezogene Daten direkt an Dritte weiterzugeben, die P&Gs Bewerbungs- und Eingliederungsverfahren unterstützen, und in diesen Fällen hat P&G keine Kontrolle darüber, wie Ihre Daten verarbeitet werden. In diesen Fällen sollten Sie sicherstellen, dass Sie die Datenschutzhinweise und Praktiken der Dritten lesen und verstehen, bevor Sie ihre personenbezogenen Informationen weitergeben.

Personenbezogene Bewerberdaten können an unsere PG-Zentrale und an verbundene Unternehmen weitergegeben werden, wenn dies erforderlich ist, um Ihre potenzielle und/oder tatsächliche Beschäftigung bei P&G zu vereinfachen. Informationen darüber, wie wir personenbezogene Bewerberdaten in einer solchen Situation schützen, finden Sie in Abschnitt 2.8 dieser Mitteilung. 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.

2.7 Was sind Ihre Datenschutzrechte?

Vorbehaltlich des geltenden Rechts haben Sie möglicherweise das Recht:

- Informationen über die von P&G verarbeiteten personenbezogenen Daten, einschließlich sensibler personenbezogener Bewerberdaten, anzufordern,
- Zugang zu den personenbezogenen Bewerberdaten, die wir über Sie verarbeiten, anzufordern,
- die Berichtigung unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen,
- die Löschung Ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen,
- zu verlangen, das P&G die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten einschränkt oder der Verarbeitung durch P&G aus Gründen, die sich auf Ihre besondere Situation beziehen, zu widersprechen,
- P&G aufzufordern, Ihre Daten in einem Format zur Verfügung zu stellen, das die Weitergabe an eine andere Partei ermöglicht,
- über eine Entscheidung informiert zu werden, die ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung, einschließlich Profiling, basiert, und/oder nicht einer solchen Entscheidung unterworfen zu werden, und/oder
- wenn die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten auf Ihrer Einwilligung beruht, das Recht, Ihre Einwilligung zu widerrufen.

Je nach Ihrem geografischen Standort gelten für Sie möglicherweise andere oder zusätzliche Datenschutzrechte. Bitte sehen Sie die länder-/bundespezifischen Anhänge [hier](#) ein. Wenn Sie im Europäischen Wirtschaftsraum ansässig sind, finden Sie [hier](#) eine Übersicht über Ihre Datenschutzrechte.

Gegebenenfalls können Sie diese Rechte ausüben, indem Sie Ihre personenbezogenen Bewerberdaten in Workday löschen/korrigieren (Anleitung [hier](#)) oder indem Sie diese [Website](#) besuchen. Wenn Sie eine Beschwerde über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch P&G haben, können Sie diese auch bei der Datenschutzbehörde in Ihrem Land einreichen.

Wenn P&G sich auf Ihre Zustimmung zur Verarbeitung der personenbezogenen Bewerberdaten stützt, können Sie Ihre Zustimmung jederzeit während des Einstellungsverfahrens zurückziehen, indem Sie diese Website besuchen und auf „I need more help“ (Ich brauche mehr Unterstützung) klicken. Dies berührt nicht die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung durch P&G vor einem solchen Widerruf. Die personenbezogenen Bewerberdaten, die wir während Ihres Bewerbungsverfahrens gesammelt haben, werden gemäß Abschnitt 2.10 unten gespeichert und gelöscht.

2.8 Transferieren wir personenbezogene Bewerberdaten in andere Länder?

Sofern gesetzlich zulässig, können personenbezogene Bewerberdaten in Ländern außerhalb der Gerichtsbarkeit übermittelt werden, in der Sie zur Verfügung gestellt wurden. Personenbezogene Bewerberdaten können beispielsweise in Systemen in den Vereinigten Staaten gespeichert werden oder von anderen weltweiten P&G-Tochtergesellschaften abgerufen werden. Die

Datenschutzgesetze in diesen Ländern entsprechen möglicherweise nicht den Datenschutzgesetzen im Land ihres Wohnsitzes. 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 Übermittlungen außerhalb der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs unter Verwendung vertraglicher Schutzmaßnahmen (wie Standardvertragsklauseln) durch. Wenn Sie eine Kopie des jeweiligen Übertragungsmechanismus wünschen, wenden Sie sich an 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.

Wenn Sie im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), im Vereinigten Königreich (und Gibraltar) oder in der Schweiz ansässig sind, beachten Sie bitte, dass P&G gemäß dem EU-US-Datenschutzrahmen (EU-U.S. DPF), der britischen Erweiterung des EU-U.S. DPF und dem Schweizer-US-Datenschutzrahmen (Swiss-U.S. DPF) [zusammen der „Datenschutzrahmen“], der vom Department of Commerce und der Europäischen Kommission bzw. dem Informationsbeauftragten bzw. dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten entwickelt wurde und die Übermittlung personenbezogener Daten aus dem EWR, dem Vereinigten Königreich (und Gibraltar) oder der Schweiz in die USA betrifft, zertifiziert ist. [Klicken Sie hier](#) zum Aufrufen unseres *Datenschutzrahmens: Datenschutzerklärung für Mitarbeiter*.

2.9 Schutz von personenbezogenen Bewerberdaten

Wir ergreifen angemessene physische, administrative, vertragliche und technische Maßnahmen wie zum Beispiel 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.

2.10 Wie lange werden meine personenbezogenen Daten von Ihnen aufbewahrt?

Wir bewahren personenbezogene Bewerberdaten für einen Zeitraum von drei (3) Jahren auf, sofern durch geltendes Recht keine andere Aufbewahrungsdauer für die Daten vorgeschrieben ist. P&G wendet diesen globalen Standard von drei (3) Jahren an, um es Bewerbern zu ermöglichen, sich für verschiedene Stellen in mehreren Ländern zu bewerben, ohne jeweils ein neues Profil erstellen zu müssen. Die Bewerber können jederzeit innerhalb der Dreijahresfrist die Löschung ihrer personenbezogenen Bewerberdaten beantragen (beachten Sie, dass solcher Vorgang laufende Rekrutierungsprozesse unterbrechen oder beenden kann). Dem Ersuchen auf Löschung vor Ablauf der Frist von drei Jahren wird in der Regel entsprochen, sofern der längere Aufbewahrungszeitraum (3 Jahre) nicht gesetzlich vorgeschrieben ist und/oder berechnete Geschäftsinteressen von P&G, insbesondere das Recht zur Geltendmachung oder Erwidern von Rechtsansprüchen, der Löschung entgegenstehen.

Wie in Abschnitt 2.1 oben erwähnt, werden bestimmte personenbezogene Daten von Kandidaten, die zu Mitarbeitern werden, als personenbezogene Mitarbeiterdaten in ihre Mitarbeiterakte aufgenommen. Personenbezogene Mitarbeiterdaten unterliegen der [globalen Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter von P&G](#) (und allen anwendbaren regionalen Ergänzungen), einschließlich aller darin enthaltenen relevanten Aufbewahrungsfristen.

3.0 Künftige Änderungen

P&G kann diese Erklärung ändern, um Compliance zu Änderungen bei Gesetzen und Vorschriften sowie Unternehmenspraktiken und -verfahren herzustellen, oder um auf neue Bedrohungen oder von den Datenschutzbehörden auferlegte Anforderungen zu reagieren. Wenn sich solche Änderungen wesentlich auf unsere Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Bewerberdaten auswirken, werden wir Sie entsprechend informieren.

4.0 Kontaktinformationen

Der Datenverantwortliche für Ihre personenbezogenen Bewerberdaten ist The Procter & Gamble Company, einschließlich deren entsprechenden Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen. Wenn Sie Fragen zu Ihren personenbezogenen Bewerberdaten oder zu bestimmten Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, die Zugriff auf Ihre personenbezogenen Informationen haben, senden Sie uns bitte eine E-Mail an corporateprivacy.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, Telefonnummer: +1 (513) 622-0103, Postanschrift: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, USA

Anhang 1: Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung

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

Stufe 1: Personenbezogene Informationen, 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 gezeigt hat:

Art der personenbezogenen Bewerberdaten, die während Stufe 1 erhoben werden	Rechtsgrundlage für die Verarbeitung (Europäischer Wirtschaftsraum/UK/Schweiz)	Rechtsgrundlage für die Verarbeitung (Großchina; Asien, Naher Osten und Afrika)
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie etwa der Geburtsname) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Begrüßung • E-Mail-Adresse • Telefonnummer • Handynummer	EINWILLIGUNGS-	EINWILLIGUNGS-
<u>Berufliche Daten</u> • Lebenslauf	EINWILLIGUNGS-	EINWILLIGUNGS-
<u>Digitale Identifizierungsdaten</u> • IP-Adresse • Cookie-, Tag und/oder Pixel-Identifikator	Einwilligung. Sie werden auf der entsprechenden P&G-Website ein Cookie-Banner sehen, mit dem Sie Ihre Cookie-Einstellungen verwalten können.	Zustimmung falls gesetzlich vorgeschrieben
<u>Medizinische Daten</u>	Bei medizinischen/gesundheitlichen Daten, die im Zusammenhang mit dem P&G-Prozess zum Nachteilsausgleich für Bewerber weitergegeben werden, ist die Rechtsgrundlage unser berechtigtes Interesse, sicherzustellen, dass für den	EINWILLIGUNGS- (Für die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten auf dem chinesischen Festland und in Großchina ist eine gesonderte Zustimmung erforderlich)

	Bewerber angemessene Vorkehrungen getroffen werden. P&G kann sich auch auf gesetzliche Verpflichtungen im Rahmen der geltenden Arbeitsgesetze berufen.	
--	--	--

Stufe 2: Personenbezogene Informationen, die von aktiven Teilnehmern in unserem Bewerbungsverfahren erfasst werden:

Art der personenbezogenen Bewerberdaten, die während Stufe 2 erhoben werden	Rechtsgrundlage für die Verarbeitung (Europäischer Wirtschaftsraum/UK/Schweiz)	Rechtsgrundlage für die Verarbeitung (Großchina; Asien, Naher Osten und Afrika)
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie etwa der Geburtsname) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Begrüßung • Postadresse • E-Mail-Adresse • Telefonnummer • Handynummer	Berechtigtes Interesse an der Kommunikation mit den Bewerbern. Zustimmung zu automatischen SMS-Erinnerungen.	EINWILLIGUNGS-
<u>Berufliche Daten</u> Lebenslauf	Berechtigte Interessen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerbern für eine Stelle bei P&G.	EINWILLIGUNGS-
<u>Zusätzliche professionelle Daten</u> • Beruflicher Werdegang einschließlich Referenzen • Daten von LinkedIn-Profilen und ähnlichen Plattformen • Akademische Daten wie Ausbildung und Abschlüsse • Lizenzen, Zertifizierungen und Mitgliedschaften und Zugehörigkeiten	Berechtigte Interessen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerbern für eine Stelle bei P&G.	EINWILLIGUNGS-

• Persönliche und berufliche Fähigkeiten (z. B. gesprochene Sprachen), Interessen und Hobbys • Professionelle Ziele und Interessen		
<u>Zusätzliche digitale Identifizierung</u> • Digitale Unterschrift	Gesetzliche Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden Anforderungen für digitale Signaturen.	EINWILLIGUNGS-
<u>Audiovisuelle Informationen</u> • Bild • Stimme	Berechtigte Interessen an der Durchführung von Vorstellungsgesprächen im Rahmen unseres Einstellungsverfahrens.	EINWILLIGUNGS- (Für die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten auf dem chinesischen Festland und in Großchina ist eine gesonderte Zustimmung erforderlich)
<u>Finanzielle Informationen</u> • Informationen zum Bankkonto	Berechtigte Interessen an der Erstattung von Kosten, die während des Einstellungsverfahrens entstanden sind.	EINWILLIGUNGS- (Für die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten auf dem chinesischen Festland und in Großchina ist eine gesonderte Zustimmung erforderlich)
<u>Informationen zu behördlichen Dokumenten zur Identifikation/Arbeitsberechtigung</u> • Personalausweis • Staatsbürgerschaft • Wohnsitz • Nationalität • Land der Geburt • Militärischer und/oder Veteranenstatus	Berechtigte Interessen zur Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs unseres Bewerbungsverfahrens. Gesetzliche Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Bewerber arbeitsberechtigt sind.	EINWILLIGUNGS- (Für die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten auf dem chinesischen Festland und in Großchina ist eine gesonderte Zustimmung erforderlich)
<u>Testergebnisse</u> • Die Ergebnisse von Eignungs- und Persönlichkeitstests sowie von Tests zum logischen Denken, die Sie im	Vertragliche Notwendigkeit	EINWILLIGUNGS-

Rahmen des Einstellungsverfahrens absolviert haben.		
<u>Persönliche Merkmale</u> (beachten Sie bitte, dass die Erhebung der folgenden Arten von personenbezogenen Daten je nach geographischem Standort und vorbehaltlich des geltenden Rechts variieren kann und möglicherweise nicht an allen Standorten verlangt wird oder stattdessen in der nachfolgenden Stufe 3 erhoben werden kann) • Geschlecht • Behinderung • Militärischer und/oder Veteranenstatus • Ethnische Zugehörigkeit und/oder Rasse	In den Fällen, in denen die Weitergabe von Informationen durch den Bewerber erforderlich ist, ist die Rechtsgrundlage – mit Ausnahme der unten genannten Fälle – das legitime Interesse von P&G, eine vielfältige Belegschaft zu rekrutieren. Wenn die Informationen freiwillig zur Verfügung gestellt werden und der Bewerber nicht zur Weitergabe verpflichtet ist, ist die Rechtsgrundlage die Zustimmung. Bei den im Vereinigten Königreich erhobenen Daten zur ethnischen Zugehörigkeit und/oder Rasse stützt sich P&G auf das große öffentliche Interesse an der Einstellung einer vielfältigen Belegschaft.	EINWILLIGUNGS-
<u>Medizinische Daten</u>	Bei medizinischen/gesundheitlichen Daten, die im Zusammenhang mit dem P&G-Prozess zum Nachteilsausgleich für Bewerber weitergegeben werden, ist die Rechtsgrundlage unser berechtigtes Interesse, sicherzustellen, dass für den Bewerber angemessene Vorkehrungen getroffen werden. P&G kann sich auch auf gesetzliche Verpflichtungen im Rahmen der geltenden Arbeitsgesetze berufen.	EINWILLIGUNGS- (Für die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten auf dem chinesischen Festland und in Großchina ist eine gesonderte Zustimmung erforderlich)
<u>Zusätzliche Informationen, die während des Einstellungsverfahrens erfasst werden.</u>	Berechtigte Interessen bei der Beurteilung der Eignung von Bewerbern für eine Stelle bei P&G.	EINWILLIGUNGS-

Alle sonstigen Informationen, die für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften erforderlich sind oder uns von den Bewerbern freiwillig zur Verfügung gestellt werden.		
---	--	--

Stufe 3: Personenbezogene Daten, die erhoben werden, nachdem ein Bewerber ein Stellenangebot angenommen hat, jedoch bevor er die Anstellung antritt.

Art der personenbezogenen Bewerberdaten, die während Stufe 3 erhoben werden	Rechtsgrundlage für die Verarbeitung (Europäischer Wirtschaftsraum/UK/Schweiz)	Rechtsgrundlage für die Verarbeitung (Großchina; Asien, Naher Osten und Afrika)
<u>Zusätzliche Informationen zur Identität/Arbeitsberechtigung</u> • Geburtsdatum • 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)	Gesetzliche Verpflichtung, sicherzustellen, dass Personen für eine Anstellung qualifiziert sind. Berechtigte Interessen an der Gewährleistung der Sicherheit unserer Mitarbeiter und an der Sicherstellung, dass die betreffenden Personen für die Ausübung Ihrer Tätigkeit angemessen qualifiziert sind.	EINWILLIGUNGS-
<u>Medizinische Daten</u>	Berechtigte Interessen, um sicherzustellen, dass angemessene Vorkehrungen für die Bewerber getroffen wurden, und um deren Eignung für eine Stelle zu beurteilen. Gesetzliche Verpflichtung nach geltendem Arbeitsrecht.	EINWILLIGUNGS-
Alle sonstigen Informationen, die für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften erforderlich sind oder uns von den Bewerbern freiwillig zur Verfügung gestellt werden.		

Datenanalysen:Im Europäischen Wirtschaftsraum / im Vereinigten Königreich / in der Schweiz stützt sich P&G bei dieser Verarbeitung auf unser berechtigtes Interesse, es sei denn, eine Einwilligung ist gesetzlich vorgeschrieben. In den Regionen Großraum China, Asien, Naher Osten und Afrika ist die Rechtsgrundlage die Einwilligung.