



全球員工隱私權政策

隱私權聲明聯絡人： corporateprivacy.im@pg.com **日期：** 2025 年 12 月 3 日

地區： 全球 **範圍：** 全體員工

1.0 宗旨

P&G 重視員工的信任和忠誠，並制定本《全球員工隱私權政策》（「政策」），以滿足公司的業務需求以及對 P&G 員工個人資訊的安全和保護。本政策旨在告知您 Procter & Gamble 公司、其子公司和/或附屬公司（「P&G」或「公司」）將如何收集和管理員工個人資訊。亦說明公司對代表公司收集和管理員工個人資訊者的期許。

本政策符合 P&G 的目標、價值和原則（「PVP」）。此外，許多國家有特定的法律要求來管理個人資訊（包括員工個人資訊）的使用。公司將遵守所有此類法律和規範，包括當地資料保護和共同決定法，並在需要時實施額外的程序、標準和政策以符合這些要求。因此在特定司法管轄區收集或 P&G 在特定司法管轄區可能存取的實際員工個人資訊可能為符合當地法律的獨特資訊。此外，本政策將在適用情況下，由國家特定附錄加以補足。

2.0 定義

員工：基於本政策目的，「員工」一詞包括現任和前任 P&G 員工以及退休人員。

個人資訊：任何與已識別或可識別個人相關的資訊。

敏感個人資訊：揭露種族、民族、政治觀點、宗教、健康、性取向、工會會員資格、基因或生物識別資料、有關刑事定罪和犯罪的資訊以及法律另有規定的個人資訊。

公司，或 P&G：基於本聲明目的，公司或 P&G 是指 Procter & Gamble 公司、其子公司和 / 或附屬公司。

3.0 原則

P&G 的基本資料隱私權處理原則如下：

- 收集並管理最低數量的員工個人資訊。
- 尊重個人隱私權。
- 遵守 PVP、本政策與相關法律。
- 在收集和 / 或管理員工個人資訊時遵守適當的標準和程序。

4.0 聲明

P&G 尊重您的隱私權。本政策描述我們如何處理員工個人資訊、我們收集的資訊類型；我們使用資訊的目的；我們與之分享資訊的對象；以及您對於我們使用員工個人資訊有哪些選擇。我們還會說明為了保護員工個人資訊的安全性所採取的措施，以及若對我們的隱私權做法有任何問題，您可以如何與我們聯絡。

4.1 我們收集並使用員工個人資訊的目的為何？

P&G 因聘僱關係和相關人力資源流程需要而收集員工的個人資訊。一般而言，我們是為了下列商業流程，包含但不限於以下服務和 / 或活動而收集並使用員工資訊：

- 報酬/薪資管理、稅務報告、薪資規劃和公司基準
- 企業信用卡使用、差旅費用核算及費用報銷
- 福利管理，包含健康保險、退休 / 養老金福利和其他自願福利
- 搬遷和旅行管理，包括政府要求的旅行文件
- 工時與出席管理，包含假期、殘疾情形假、病假和其他休假或缺勤
- 人員配置、績效管理、職涯發展、訓練和獎勵
- 職業健康 / 安全與身心健康方案
- 與 COVID-19 或類似健康危機有關的健康相關篩檢和醫療方案
- 站點存取管理、設施支援和安全與應急規劃目的
- 電子設備註冊和管理以及網路和裝置使用優化
- 實體與網路安全控管，包含電子裝置和網路監控
- 加速資產的出售或轉讓，包括全部或部分公司或其業務
- 訴訟和內部/外部調查、稽核和爭議解決
- 日常工作流程（例如認證與登入我們的系統）
- 公司會議與活動，以及訓練與員工溝通

- 將禮品和其他公司素材和產品運送至員工家中
- 多元化、平等和包容性工作（例如設計、人員配置和促進多元化和包容性的組織和工作場所）
- 加速取得工會會員資格
- 加速取得親和團體資格
- 其他人事相關資料管理，包括員工關懷、IT 和人力資源支援
- 遵守我們的金融合作夥伴的銀行業務、盡職調查和認識您的客戶（KYC）要求（例如開立和管理公司銀行或金融帳戶）
- 加速取得稅務和其他政府獎勵
- 遵守有關反賄賂、童工、反貪腐、制裁、出口管制、人權以及其他公司治理和管理要求的法律、法規和公司政策
- 遵守所有法律、法規、司法或政府要求
- 加速對公司活動或當地志工的慈善捐款

除上述目的外，P&G 會使用員工個人資訊進行企業資料分析。這些分析利用 P&G 人力資源及相關記錄系統（例如 Workday、SAP、勞動力管理系統、員工調查等）中所包含的員工個人資訊，使人力資源部門、專業分析團隊及組織領導者能夠獲得整合資料導向見解。藉由這些見解，P&G 能夠更有效地了解組織現狀、改善勞動力規劃、發展人力資源管理及人才規劃流程，並設計出健康且具備成功條件並能為員工提供最佳工作環境的組織。此類分析的範例包括：離職率分析、招聘預測、員工滿意度、平等與包容性、人才管道、員工學習與發展、薪資基準比較、與時間及勞動力管理相關的分析等。分析限由授權人員遵循特定準則進行，以保障員工個人資訊隱私權與機密性。P&G 在於組織內外廣泛分享見解之前，會將資料進行彙總與去識別化處理。分析結果不會用於個別員工的個別資料分析或決策。雖然彙總的洞察可能用於協助公司決策，但這些決策仍需仰賴大量人為參與。

只要具合理的可能性並符合 P&G 的合法商業利益、您同意的內容、公司的法律義務和 / 或遵守公司的合約義務，P&G 將會把收集到的您的個人資訊和使用方式告訴您。

4.2 我們會收集哪些類型的員工個人資訊？

我們收集並管理符合我們身為雇主的合約和 / 或法律義務所需的最低數量的員工個人資訊；以與公司員工隱私利益相稱的方式支援公司的合法商業利益；並在適用時處理經您同意提供的個人資料以用於其預期目的。

下表更詳細地說明 P&G 收集與其聘僱以及人力資源流程有關的員工個人資訊類別。下列每項個人資訊類別也可能按照上述第 4.1 節中的說明使用。

請注意，我們一向盡可能減少公司向您收集或收集關於您的員工個人資訊的類型和數量。資訊的收集和資訊的存取會根據國家特定的法律和 / 或業務需求而不同。

收集和處理員工個人資訊的法律或商業依據會因資料類型和預期用途而異，如下文第 4.3 節所述。

我們會收集和處理的員工資料類型有哪些？	我們為何要收集和處理不同類型的員工個人資訊？
<p><u>聯絡資訊與個人特徵</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或舊名（例如婚前姓氏） • 性別，包含稱謂 • 出生日期與出生地點 • 婚姻狀況 • 家庭 / 家庭成員組成 • 尊稱和稱號，包括偏好的名字和稱呼 • 實體 / 寄件地址 • 電子郵件地址 • 電話號碼 • 手機號碼 	<p>我們會如同第 4.1 節所詳述的內容，針對多個組織與商業流程收集與處理這些資料類型，並進一步說明如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人力資源記錄與商業流程 • 組織架構圖與目錄 • 報酬和薪資單管理 • 福利管理 • 職業健康與身心健康方案 • 公司旅遊後勤安排與安全 • 人員配置與組織規劃 • 訓練 • 網站與電子網路存取 • 與您溝通聘僱相關內容，包含傳送工作時間表資訊、報酬和其他公司資訊給您

	<ul style="list-style-type: none"> 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理 加速對公司活動或當地志工的慈善捐款 資料分析
<u>政府身分識別碼/工作資格資訊</u>	<ul style="list-style-type: none"> 合法識別您的身份並維護我們人力資源記錄的完整 遵守移民與其他工作許可要求 安全與風險管理，例如收集駕駛公司汽車員工的駕駛執照資料、專業執照驗證、防治詐欺與類似行為 指定法律、政府或監管程序的代表 指定 P&G 員工做為代表和 / 或代表公司的授權簽字人（包括管理銀行和金融帳戶） 取得對我們員工和 / 或營運有利的稅務和其他政府獎勵 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理 資料分析
<u>專業資料</u>	

<ul style="list-style-type: none"> 在聘僱申請過程中或之後所收集的資訊，包括學術資料、專業執照、證書、會員資格和隸屬關係 公司員工識別號碼 個人和專業技能（例如精通的語言）、興趣和嗜好 P&G 聘僱日期 在 P&G 擔任的職位，包括職位等級和職稱 在 P&G 的工作地點，包括實際與寄件地址 P&G 的電子郵件和電話號碼 P&G 的績效、出勤、紀律和申訴記錄及審查 訓練計畫記錄 來自 LinkedIn 個人資料檔和類似專業平台的資料 專業目標和興趣 為公司社交與專業產業協會所提供的資訊 工會會員資格 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資源記錄與商業流程 組織架構圖與目錄 人員配置、組織設計與業務持續目的 支援我們員工的職涯發展與其專業和個人目標 促進工作場所的平等與包容性 指定 P&G 員工做為銀行和金融機構等外部業務合作夥伴的代表 根據適用的公司政策決定並驗證適當的權限來審查或核准業務流程（例如職位等級）。 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理 資料分析
<p><u>財務資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 銀行帳號和詳細資料 公司簽發的支付卡資訊，包含交易記錄 個人支付卡資訊（如果提供做為報銷使用） 	<ul style="list-style-type: none"> 加速薪資單流程、福利管理、搬遷費用以及旅行和費用報銷 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理

<p><u>健康資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 與個人身心健康有關的資訊，包含任何殘疾情形或會使執行工作職責或職能受限的情況 • 基因資料（嚴格限定在某些法律要求的職業健康檢查，當基因資料可能影響此類健康檢查的結果時） • 藥物檢測和其他健康檢查類型 	<ul style="list-style-type: none"> • 決定您是否適合擔任特定職務，並合理包容任何殘疾情形情況 • 支援您參與我們的休假和 / 或殘疾情形保險計畫的能力 • 遵守職業健康和工作場所安全以及政府報告要求 • 管理與 COVID-19 疫情或類似健康緊急事件相關的員工安全和業務風險 • 加速您參與健康福利計畫，包含我們的健康計畫與 Vibrant Living 計畫；以及 • 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理 • 資料分析
<p><u>電子身份識別資料 / 唯一識別碼 / 影像與聲音</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 系統管理、技術和 IT 資產的存取和管理 • 支援我們的身體安全、資訊安全和網路安全利益，以對抗內部和 / 或外部威脅 • 管理我們辦公室和製造站點的損失預防和復原

<ul style="list-style-type: none"> • P&G 系統識別碼（例如使用者姓名或線上憑證） • 數位簽名 • 與您存取和使用 P&G 裝置、P&G 網路（如電子郵件、網際網路、社交媒体的使用）、P&G 系統、應用程式、授權和任何其他 P&G 資料庫有關的電子身份識別資料、日誌和記錄 • 由 P&G 安全系統收集的資訊，包含閉路電視（「CCTV」）、站點存取系統、生產線流程或任務攝影機 • 與您存取 P&G 網站和存取受限區域有關的電子身份識別資料、日誌和記錄，包含識別證編號 / 識別證識別碼照片 • 會議 / 訓練的影片、照片和其他影像 / 聲音記錄 • 與電話服務中心記錄有關的電子身份識別資料 	<ul style="list-style-type: none"> • 評估與使用我們的電子網路和裝置（包括但不限於軟硬體）相關公司政策的合規情況 • 評估與身體和網路安全相關的公司政策合規情況 • 內部紀錄保存與報告，包含資料匹配和分析 • 讓您能夠使用 P&G 網站、網路、工具、應用程式和其他公司系統與資產 • 提高 P&G 工具、授權、服務和應用程式使用和成本的可見度，以滿足優化、品質、稽核和成本的目的 • 記錄訓練與會議 • 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急計劃；必要的外部報告；調查和事件管理 • 資料分析
<p><u>Cookie</u></p> <p>Cookie 是您上網時傳送到您電腦上的小檔案。能儲存有關您如何與所瀏覽網站互動的實用資訊。Cookie 不會收集儲存在您電腦或裝置或檔案中的任何資訊。Cookie 不包含任何可直接識別您個人身份的資訊。Cookie 僅以隨機分配的數字和字母（例如 Cookie ID ABC12345）的形式顯示您的電腦和裝置，而絕不會以如 John E. Smith 這類形式顯示。</p>	<p>我們在針對 P&G 員工的網站中使用 Cookie 的理由如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 為更瞭解您與我們網站以及 P&G 內容互動的方式

<p>以下為我們使用的 Cookie 類型：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工作階段 Cookie。不會記住的網頁。在您在網頁中移動時工作階段 Cookie 會記住您（使用隨機產生的身份識別碼，如 ABC12345），好讓您不會再收到詢問，要求您提供已在網站上提供過的相同資訊。這些 Cookie 在您一旦離開網站或關閉瀏覽器時即會刪除。 • 持久性 Cookie。持久性 Cookie 允許網站在您再次回來時記住您喜歡的內容。例如您第一次瀏覽時選擇要以法文閱讀網站，則下一次您再回到網站時，網站會自動以法文顯示。無須每次都選擇語言偏好，能讓網站體驗變得非常方便、更加有效率且可獲得更親切的使用者體驗。 • 分析 Cookie。這些 Cookie 告訴我們網站的運作狀況。在某些情況下，我們使用 Google Analytics Cookie 來監控我們網站的表現。我們使用和分享 Google Analytics 所收集的有關您瀏覽我們網站資訊的能力受到 Google Analytics 使用條款 以及 Google 隱私權政策 的限制。 <p>您可以將瀏覽器設定為拒絕所有 Cookie，或在 Cookie 傳送到您電腦時發出通知。但是這可能會讓我們的網站或服務無法正常運作。您也可以將瀏覽器設定為在每次結束瀏覽時刪除 Cookie。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 以助我們改善您瀏覽我們網站時的體驗 • 為記住您的偏好設定，諸如語言或區域，讓您無須在每次瀏覽時重新自訂 • 為辨識並解決錯誤 • 為分析我們網站的效能 • 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急計劃；必要的外部報告；調查和事件管理
<p><u>兒童資料 / 家庭組成</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 兒童的姓名、出生日期以及與員工的關係 • 員工家屬、家庭成員和 / 或家庭成員的聯絡資訊和個人特徵 	<ul style="list-style-type: none"> • 福利登記和被扶養人驗證 • 支援與國際派遣和搬遷相關的後勤 • 遵守與旅行和搬遷相關的移民和海關要求 • 在發生危機時，支援員工和業務的持續性 • 為涉及被扶養人、家人和 / 或家庭成員的公司活動提供便利；以及

	<ul style="list-style-type: none"> 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理 資料分析
<u>其他個人特徵</u>	<ul style="list-style-type: none"> 民族 種族 性取向和性別認同 殘疾情形 政治觀點 宗教 / 哲學信仰 生物識別資料，如指紋或面部掃描 犯罪史 <ul style="list-style-type: none"> 支援促進多元化工作場所的平等和包容性方案，包含相關的人力資源分析 加速您參與公司社團 加速您透過生物識別資料存取公司網站和系統 支援人才規劃行動、雇用、人員配置和職涯 法律和政策合規性；公司治理和管理；安全和應急規劃；必要的外部報告；調查和事件管理 資料分析

4.3 我們根據什麼法律和 / 或商業依據處理員工個人資訊？

處理員工個人資訊的法律和 / 或商業依據，可能是 P&G 所需遵守的適用法律和法規；因僱用關係而產生的合約義務；公司的合法商業利益；公共衛生利益；和 / 或根據您的同意。

處理員工個人資訊的法律和 / 或商業依據可能因司法管轄區以及資料類別 / 類型和我們收集與使用該類資訊的原因而有不同。根據法律要求，我們在收集和使用員工個人資訊之前，會完整記錄處理員工個人資訊的具體法律和 / 或業務依據。

以下為處理這類員工資訊的一些法律 / 商業依據範例：

個人資料類型	處理目的	處理的法律 / 商業依據
--------	------	--------------

政府身份識別資料、財務資訊	支援薪資單與稅務報告活動	P&G 因僱佣關係而需遵守的合約和法律義務
種族、民族、性取向	加速您參加公司贊助的親和團體	您的同意
國籍、公民身份	遵守移民與其他工作許可要求	P&G 遵守的適用法律和法規
專業資料	人員配置、組織設計與業務持續目的	P&G 的合法商業利益
第 4.2 節中任何可用於資料分析的資料類型	第 4.1 節所述的資料分析目的	P&G 的合法商業利益。在歐洲，任何涉及敏感性個人資訊的分析均須取得您的同意。

4.4 我們如何分享員工個人資訊？

P&G 僅會與有合法商業利益的對象分享員工個人資訊。

P&G 可能會與代表 P&G 執行 P&G 業務營運的承包商、供應商、代理機構、臨時員工或任何其他代表 P&G 行事的各方（「外部各方」）分享您的資訊。本公司要求外部各方在處理員工個人資訊時，提供與本公司同等級的保護。我們根據合約要求作為資料處理者的外部各方，僅能按照我們的指示處理資料與保護資料。上述資料處理者除 P&G 授權和 / 或遵守法律需求外，不得使用和披露員工資訊。

在部份情況下，P&G 會分享或要求您直接與 P&G 員工服務或福利相關的供應商分享個人資訊，這些供應商是資料控制者，直接負責保護您的個人資料，而 P&G 無法控制您的資料處理方式（例如退休金、醫療保健、財務或福利供應商）。如果您加入我們的福利計劃，我們可能會向提供您福利和服務的公司披露您的個人資訊。這些公司會向您提供他們自己的隱私權聲明。在上述狀況下，請確保您已閱讀並瞭解該供應商的隱私權政策與做法。

為滿足商業相關目的，在必要時也許會將員工個人資料與我們的總部和全球附屬公司分享。您可以在本政策第 4.6 節中找到我們在此類狀況下如何保護員工個人資訊的資訊。

如果應法律或法律程序要求；為執行或保護 P&G 的權利和政策；為協助調查涉嫌或實際不當行為或非法活動；和/或做為 P&G 業務的一部分出售給另一家公司，我們也可能揭露員工個人資訊。

4.5 您的隱私權利是什麼？

根據許多地區的資料保護法，P&G 員工對其員工個人資料享有某些權利。您的權利可能因地而異，根據適用的隱私權法律，您的權利可能包括：

- 得知 P&G 處理您的員工個人資料（包括敏感個人資料）的權利
- 取得您的員工個人資料的權利
- 更正或改正不準確或過時員工個人資料的權利
- 在部份情況下，可刪除員工個人資料的權利，有時稱為被遺忘權
- 在部份情況下，有權限制處理員工的個人資料
- 以方便轉移的格式獲取員工個人資料的權利，有時稱為資料可攜權
- 在部分情況下，反對處理您的個人資料的權利
- 不獲告知和/或不接受僅根據自動化處理（包括個人資料分析）的決定的權利
- 若個人資料處理係根據您的同意進行，則您有權隨時撤回您的同意
您有權指定他人代表您行使隱私權
- 不因行使資料當事人權利而遭受歧視或報復的權利
- 視您居住的國家或州而定的其他權利

請注意，並非所有這些權利均適用於您所在的地區，且您的部分上述權利可能受到適用法律的限制。例如，P&G 可能無法刪除為法律目的而必須保留的員工個人資料，或可能無法限制為履行其作為雇主的義務而必須處理的員工個人資料（上述限制並非詳盡清單）。如果根據您的所在地或其他原因，所要求的行動無法提供或無法實現，P&G 將在收到您的請求時與您溝通，以行使您的任何權利。

若您位於歐洲經濟區 (EEA)，您可於[此處](#)了解關於 DSR 的更多資訊。

若您位於中國大陸或大中華區，您可參閱 [P&G 全球員工隱私權政策之中國附錄](#)了解關於 DSR 的更多資訊。

在行使這些權利時，我們建議您首先造訪 Workday (<https://workday.pg.com/>)。您可以使用 P&G 帳號登入，並於個人資料檔中的「個人」部分查看您的資訊，並根據需要更新及下載（請參見[更新個人資料工作輔助](#)）。

若有任何其他請求，您可以透過電子郵件聯繫您所在地區的隱私聯絡人：

- 歐洲：employeeprivacyeu.im@pg.com
- 北美（美國和加拿大）：empldsrna.im@pg.com
- 非洲、中東和亞洲：amadsr.im@pg.com

- 拉丁美洲或大中華區：請聯絡 GetHelp.pg.com 或您所在組織的 OU HR 部門

無論您所在地為何，您都可以選擇透過聯絡員工服務中心 GetHelp.pg.com（提供電話和即時聊天支援）或聯絡您國家/地區的人力資源代表來提出請求。在您提出請求後，如對於我們的回覆感到不滿意者，您可以向您所在國家的資料保護主管機關提出申訴。

4.6 我們如何轉移員工個人資訊？

如果法律允許且符合國家要求和 / 或限制，員工個人資訊可能會轉移到其他國家。P&G 是一家全球性企業，員工遍及世界各國。員工個人資訊可能儲存在美國的系統中，可以從全球其他 P&G 附屬公司（包括其服務供應商）存取，或者根據適用法律，在必要時轉移到世界其他國家以執行相關營運。這表示您的員工個人資訊可能會被轉移到您工作國之外的國家。這些國家可能沒有與您居住國家相同的資料保護法。當您的資訊將轉移至您母國之外的國家或從您母國之外的國家存取時，我們會實施適當保護措施以及任何法律要求的管理、技術和/或合約要求，以保護您的資訊。我們在歐盟以外國家的資料轉移，使用歐盟監管機構預先核准的合約保護措施，在 P&G 實體之間以及 P&G 與我們的服務供應商之中執行此類轉移，確保能夠保障您的資料（稱之為標準合約條款）。如果您想要相關轉移協議的副本，請聯絡 corporateprivacy.im@pg.com。P&G 還遵守限制將資料轉移至收集的國家以外、要求轉移相關的合約條款和/或要求將資料當地化的其他特定國家要求。

如果您位於歐洲經濟區 (EEA)、英國（含直布羅陀）或瑞士，請注意，P&G 已獲得歐盟-美國資料隱私框架 (EU-U.S. Data Privacy Framework, EU-U.S. DPF)、英國擴展版 EU-U.S. DPF (UK Extension to the EU-U.S. DPF) 及瑞士-美國資料隱私框架 (Swiss-U.S. Data Privacy Framework, Swiss-U.S. DPF) 的認證（以下合稱「資料隱私框架」）。該框架由美國商務部、歐盟委員會、英國資訊專員辦公室及瑞士聯邦資料保護及資訊委員會共同制定，旨在規範將個人資料從 EEA、英國（含直布羅陀）或瑞士傳輸至美國的相關事項。請按一下此處查看我們的資料隱私框架：[員工隱私權政策](#)。

4.7 我們如何保護員工個人資訊安全？

我們會實施適當的實體、管理和技術措施，例如假名化、加密和存取控制，用以保護員工個人資訊不受意外、非法或未經授權的破壞、遺失、更改、揭露或存取或使用，以及所有其他非法形式的處理。如果外部各方代表 P&G 處理員工個人資訊，我們也會與該外部方簽訂合約，以確保其處理該類資訊時，採用適當的實體、管理和技術措施。

4.8 我的個人資訊會保留多久？

除非適用法律要求或允許更長的保留期限，否則我們會根據滿足業務相關目的所需的時間保留員工個人資料。在某些狀況下，為遵守法律或合約義務，我們也許會在您與 P&G 之間關係終止後的一段時間內仍保留您的員工個人資料。

4.9 P&G 是否會監視網路和裝置的使用情況？

公司會監視一些網路和裝置的使用情況。P&G 有義務保護其員工、資產和設施。因此，P&G 已建立《電子網路與裝置監控政策》，以協助我們滿足法律義務，並幫助員工瞭解監視活動能如何保護他們與公司。您可以透過 privacy.pg.com 取得上述政策，或透過下列電子郵件要求提供副本：corporateprivacy.im@pg.com。根據本政策，P&G 監控其網路和裝置的目的有三：i) 保護 P&G 人員、資料、網路、資產、設施、聲譽和競爭利益的安全（包括機密性、完整性和可用性）；ii) 調查可疑或已確認的不當行為或違法行為（包括支援訴訟）；iii) 確保業務流程和財務報告的完整性。此類監視會在符合相關法律和公司政策的情況下持續進行。

5.0 個人資訊的敏感類別以及 P&G 網路和裝置上的「SPI」

P&G 瞭解某些資料類型會比其他資料更敏感。世界各地的隱私權法經常使用不同的術語來命名上述類別的敏感資料，並且還為公司在處理此類資料時設定了不同的合規性要求。不論當地法律設定的術語和要求為何，P&G 都能確保在處理這些更敏感類別的個人資料時滿足相關合規要素。此外，針對某些國家法律的目的，P&G 已將某些具較高敏感度資料的類別標記為「敏感個人資料」或「SPI」。P&G 將 SPI 定義為與可識別個人相關的任何資訊，包括或暗示種族、民族、政治觀點、宗教、健康、性取向、基因或生物特徵資料，以及有關刑事定罪和犯罪的資訊。

為了限制 P&G 在業務營運過程中取得您敏感個人資料的可能性，禁止 **在 P&G 網路和裝置上的 SPI 個人使用**。這表示員工不得將公司裝置（例如電腦、公司提供的平板電腦、CorporateMobile 等）或公司網路（P&G 無線網路連線、電話網路和 LAN）用於涉及 SPI 的個人目的。例如，員工不應瀏覽強烈暗示 SPI 的網站，例如醫學專家的網頁或禮拜堂的網頁。這代表員工不得將諸如電子郵件 / 行事曆 / 網路瀏覽等功能用於任何使用或暗示 SPI 資料的個人活動。需要釐清的是，P&G 並不會監視未連接 P&G 網路的員工個人裝置上的 SPI（或用於同樣目的的任何資料）。

連結到上述內容，唯一允許使用 SPI 的狀況是當與公司相關時。出於與公司相關的目的，P&G 僅以兩種特定方式處理和使用您的 SPI：(1) 根據業務和聘僱目的的需要（例如為您提供健康福利、記錄工作殘疾情形或受傷等）以及 (2) 當您參加公司核准的團體（例如 GABLE 和 AALN）時，根據您的同意，使用可能收集 SPI 的公司贊助的應用程式（例如公司健康和身心健康應用程式）或出於自我表達目的自願提供，使 P&G 能夠設計和配置出多元化和具包容性人員的組織。

鑑於上述情況，P&G 只會因為便為您提供公司福利、履行聘僱法規定的義務、設計並配置為多元化和包容性人員的組織和 / 或保護您的資料免受網路安全威脅而處理感個人資訊。如果您對 SPI 為何以及 / 或 P&G 如何處理此類資料有更多問題，請聯絡公司隱私權團隊，電子郵件地址為：corporateprivacy.im@pg.com。

6.0 人工智慧工具之使用情形

本節所稱之「人工智慧工具」（簡稱「AI 工具」），係指以機器為基礎之工具，設計上具有不同程度的自主運作能力，並能根據所收到的輸入資訊進行推論，然後輸出例如預測、內容、建議或決策等。

員工個人資訊可能經由 AI 工具處理，包含出於第 4.1 節與第 4.2 節所列之任何目的。為達成前述目的，P&G 可能利用 AI 工具簡化工作或業務流程、提升生產效率、獲取洞察分析、執行預測、改善員工體驗，以及為協助達成所述目的而以其他方式使用。

P&G 使用 AI 工具處理員工個人資訊時會配合人工審核機制。針對招募、升遷、續聘、甄選訓練生或實習學徒、解僱、懲處、依個人行為或特質分配工作、績效評估或其他任何影響僱用條款、福利或條件之決策，P&G 均不會使用 AI 工具自動判斷或取代人工判斷。

在必要且相關的情形下，P&G 會實施 AI 風險管理實務，以減輕 AI 工具帶來的風險。針對由外部各方提供的 AI 工具，P&G 會採取第 4.4 節所規範的保護措施，確保員工個人資訊受到妥善保護。

7.0 本政策的遵行

員工個人資訊只能由公司授權的個人處理。所有此類個人都遵行本政策。

如上文第 4.4 節所述，公司希望員工以及收集或管理員工個人資訊的任何外部各方都能遵守本政策，無論他們使用的是 P&G 和 / 或其本身的電子系統和資料管理工具皆同。員工還有責任確保與他們合作支援 P&G 營運的任何外部各方都能遵守本政策。

不遵守本政策的員工可能會導致紀律處分，其中可能包括終止聘僱。所有紀律處分將以符合當地法律的方式施行。針對代表 P&G 收集或管理員工個人資訊的外部各方，不遵守本政策可能會造成負面的業務後果，包括終止業務關係、移交監管機構和 / 或提出損害賠償要求。

公司會盡一切合理努力以確保員工個人資料對於其預期用途為正確與最新資料。員工還對更新和檢查提供給 P&G 資訊的準確性負有責任。如果您提供他人（例如您的受益人和家庭成員）的個人資料，則您有義務保證向公司提供該個人資料的合法性。員工還有責任遵守公司的資訊安全指南和政策，保護本身和其他員工個人資料的隱私和安全，這些指南和政策可以在 <http://security.pg.com> 加以檢視

每個 P&G 業務部門均應對本政策的遵守情況進行自我評估。此外，P&G 全球內部稽核將定期評估員工和相關外部各方在處理員工個人資料時是否遵守本政策以及相關公司標準和程序。如有必要，將執行適當的後續措施。

8.0 未來的修改

P&G 保留必要時修改本政策的權利，例如，為了遵守法律、規範、公司做法和程序的變更，或為了回應新威脅或資料保護機構施加的新要求。如果此類變更對我們處理您的員工個人資料的方式產生重大影響，我們會據此通知您。

9.0 聯絡資訊

與您建立聘僱關係的 P&G 公司實體是您的雇主，因此也是您員工個人資料的管控者。如果您想瞭解有關我們收集的員工個人資料，以及我們如何使用這些資訊的更多資訊，請聯絡您的相關人力資源代表或傳送電子郵件至 corporateprivacy.im@pg.com。如果您對我們處理您的個人資料 / 員工個人資料有任何疑問或疑慮，也可以透過以下方式與我們的全球資料保護人員聯絡--電子郵件：pgprivacyofficer.im@pg.com，電話：+1 (513) 622-0103，郵寄地址：1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

另請參閱上文第 4.5 節，瞭解有關如何根據適用的資料保護法行使您的任何權利的資訊。關於特定國家/地區的聯絡資訊，請參閱本政策的附錄 A。如果您擔心您的員工個人資料或 P&G 處理的任何個人資料可能有洩露的疑慮，請傳送電子郵件至 securityincident.im@pg.com。

9.0 其他資訊

資源：隱私權中心列出了可供您使用的資源：privacy.pg.com

使用您的員工個人資料的相關問題：如果您被要求提供有關您自己或您家庭成員的個人資料，並且您對該要求的業務相關性有疑問，或者您對您的員工個人資料有其他問題或疑慮，請聯絡您的人力資源代表。

舉報可能的違反政策行為：如果您認為有人違反本政策，有許多資源能協助您，包括您的直屬經理、人力資源代表、公司的全球資料保護人員、P&G 法律部門的成員、WBCM 服務熱線（如適用）或可傳送電子郵件至 corporateprivacy.im@pg.com。對於任何舉報的違規行為，我們將遵循公司的《事件回應指南》加以處置。

附錄 A

亞洲:

Procter & Gamble Philippines, Inc.

Jocelyn J. Gregorio-Reyes

gregorioreyes.j@pg.com

+632558-4250

Procter & Gamble International Operations SA (ROHQ) – GBS

Jennifer Pascual-Sy

pascualsy.jl@pg.com

Procter & Gamble Korea S&D Company

Lincoln Park

park.lc@pg.com

+82-2-6940-6361

歐盟:

Belgian Pension Fund

Guido Pieroth

pieroth.g@pg.com

+41-58 004 7560