

Die Procter & Gamble Company

Datenschutzrahmen: Datenschutzrichtlinie für Arbeitnehmer

Letzte Aktualisierung: 6. Juli 2026

Die Procter & Gamble Company und ihre US-Tochtergesellschaften und Tochtergesellschaften, die in Anhang 1 (zusammen "P&G") genannt werden, respektieren Ihre Bedenken hinsichtlich der Privatsphäre.

P&G beteiligt sich am EU-US-Datenschutzrahmen (EU-US-DPF), der UK-Erweiterung des EU-US-Datenschutzsystems sowie am Schweizerisch-US-amerikanischen DPF. Datenschutzrahmen (Schweizerisch-US) DPF) (zusammenfassend als "DPF") verwaltet vom US-Handelsministerium. Diese Richtlinie beschreibt, wie P&G die Datenschutzrahmenprinzipien für personenbezogene Daten von Arbeitnehmern umsetzt. Falls es einen Konflikt zwischen den Bedingungen dieser Richtlinie und den EU-US-Grundsätzen des DPF und/oder den Schweizerisch-US-Prinzipien gibt, DPF-Prinzipien, die Datenschutzrahmenprinzipien gelten. Die in dieser Richtlinie verwendeten Definitionen gelten nur in Bezug auf diese Richtlinie und die Zertifizierung des Datenschutzrahmens von P&G.

"Verantwortlicher" bezeichnet eine Person oder Organisation, die allein oder gemeinsam mit anderen die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten bestimmt.

"Datenschutzrahmenprinzipien" oder **"DPF-Prinzipien"** bezeichnet die Grundsätze und ergänzenden Grundsätze des DPF.

"EU" steht für die Europäische Union sowie Island, Liechtenstein und Norwegen.

"Personenbezogene Daten" bezeichnet alle Informationen, einschließlich sensibler Daten, die (1) eine identifizierte oder identifizierbare Person betreffen, (2) von P&G in den USA aus der EU, Großbritannien oder der Schweiz erhalten wurden und (3) in irgendeiner Form erfasst wurden.

"Bearbeiter" bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, öffentliche Behörde, Behörde oder andere Stelle, die personenbezogene Daten im Namen eines Verantwortlichen verarbeitet.

"Sensible Daten" bezeichnet persönliche Daten, die medizinische oder gesundheitliche Zustände, rassische oder ethnische Herkunft, politische Ansichten, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftsmitgliedschaft (einschließlich gewerkschaftsbezogener Ansichten oder Aktivitäten), Sexualleben (einschließlich persönlicher Sexualität), Informationen zu Sozialversicherungsmaßnahmen, die Begehung oder angebliche Begehung eines Vergehens, alle Verfahren zu einer von der Person begangenen oder angeblich begangenen Straftaten oder deren Beseitigung angeben Verfahren oder das Urteil eines Gerichts in solchen Verfahren (einschließlich Verwaltungsverfahren und strafrechtlicher Sanktionen).

"UK" bedeutet das Vereinigte Königreich (und Gibraltar).

"Arbeitnehmer" bezeichnet jeden derzeitigen, ehemaligen oder zukünftigen Arbeitnehmer, Praktikanten, Zeitarbeiter oder Auftragnehmer von P&G oder einem seiner EU-, britischen oder schweizerischen Partner oder eine verwandte Person, deren personenbezogene Daten P&G im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis verarbeitet wird, die sich in der EU, im Vereinigten Königreich oder in der Schweiz befindet.

Die Data Privacy Framework-Zertifizierung von P&G sowie weitere Informationen zum Data Privacy Framework finden Sie unter <https://www.dataprivacyframework.gov/>.

Arten von personenbezogenen Daten, die P&G sammelt, erfasst

P&G sammelt persönliche Daten über Arbeitnehmer, um Personalaufgaben und -aktivitäten durchzuführen und zu unterstützen, darunter: (1) Rekrutierung und Einstellung von Bewerbern; (2) Verwaltung der Kommunikation und Beziehungen der Arbeiter; (3) Bereitstellung von Vergütung und Leistungen, einschließlich Gehaltsplanung; (4) Verwaltung der Lohnabrechnung; (5) Bereitstellung von Firmenkreditkarten sowie die Abwicklung von Unternehmensausgaben und -erstattungen; (6) Verwaltung der Beteiligung der Mitarbeiter an Personalplänen und -programmen; (7) Erfüllung von Verpflichtungen aus Arbeitsverträgen; (8) Verwaltung der Mitarbeiterleistung, Personalbesetzung, Karriereentwicklung und Anerkennung (einschließlich der Übergabe von Geschenken); (9) Durchführung von Schulungen und Talententwicklung; (10) Ermöglichung von Arbeiterumsiedlungen und internationalen Einsätzen; (11) Verwaltung der Mitarbeiterzahl, Zeit und Anwesenheit sowie der Bürozuteilung; (12) Verwaltung des Kündigungsprozesses für Arbeitnehmer; (13) Verwaltung von Informationstechnologie- und Kommunikationssystemen wie dem Firmen-E-Mail-System, elektronischen Geräten und dem Unternehmensverzeichnis; (14) Durchführung von Ethik- und Disziplinaruntersuchungen; (15) Bearbeitung von Beschwerden und Forderungen der Arbeiter; (16) Verwaltung von Prüfungs- und Compliance-Angelegenheiten; (17) Verwaltung physischer und cyber-sicherheitsbezogener Kontrollen, einschließlich des physischen Zugangs vor Ort; (18) Management von Bemühungen um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, einschließlich der Mitgliedschaft in Affinitätsgruppen; (19) die Ermöglichung von gesundheitsbezogenen Screenings und medizinischen Programmen (einschließlich im Zusammenhang mit COVID-19); (20) die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Verpflichtungen, einschließlich staatlicher Berichterstattung, Bank- und Know-Your-Customer-Anforderungen, Steuerberichterstattung und spezifischer lokaler Rechtsvorschriften; und (21) weitere allgemeine Sicherheits- und Personalzwecke, einschließlich der Mitgliedschaft in Gewerkschaften. P&G kann auch persönliche Daten über Notfallkontakte der Arbeitnehmer und andere Personen (wie Ehepartner, Familienmitglieder, Angehörige und Begünstigte) erhalten und verarbeiten, soweit die Arbeitnehmer diese Informationen an P&G weitergeben. P&G verarbeitet diese Informationen, um seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und für die Verwaltung von Leistungen sowie andere interne Verwaltungszwecke.

Die Arten von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer, die P&G im Zusammenhang mit diesen Aktivitäten sammelt, umfassen:

- Name;
- Kontaktinformationen wie Wohn- und Postadresse, E-Mail-Adresse und Telefonnummer;
- Geburtsdatum und -ort;
- Geschlecht;
- Familienstand sowie Familien- oder Haushaltszusammenstellung;
- Informationen über Kinder, Angehörige oder andere Begünstigte der Arbeiter;

- von der Regierung ausgestellte Ausweisinformationen, Reisepass- oder Visainformationen, Sozialversicherungsnummer, Führerschein usw.;
- Informationen zu Staatsbürgerschaft, Wohnsitz und Staatsangehörigkeit;
- demografische Informationen (wie Rasse, Ethnie, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderungsstatus, politische Ansichten, religiöse oder philosophische Überzeugungen);
- Geburtsland;
- Bildungsgeschichte;
- Beschäftigung und Militärgeschichte;
- Status der rechtlichen Arbeitsberechtigung;
- Strafregister;
- Informationen über Arbeitsleistung, Vergütung, Disziplinar- und Beschwerdeakten sowie Schulungen;
- Informationen zu Berufslizenzen, Zertifizierungen, Mitgliedschaften und Zugehörigkeiten;
- Gewerkschaftsmitgliedschaft;
- Finanzkontoinformationen und Zahlungskarteninformationen;
- Informationen zu körperlichen oder psychischen Gesundheitszuständen oder Untersuchungen;
- genetische Daten (sofern gesetzlich im Zusammenhang mit einer Arbeitsgesundheitsuntersuchung erforderlich);
- digitale Signaturen, elektronische Identifikationsdaten, Cookie-Daten, Protokolle und Aufzeichnungen über den Zugang und die Nutzung von P&G-Geräten und dem P&G-Netz sowie ähnliche elektronische Informationen;
- CCTV-Aufnahmen und weitere von P&G physischen Sicherheitssystemen gesammelte Informationen;
- biometrische Daten (wie Fingerabdrücke oder Gesichtsscans);
- Fotografien, Videos und Sprachaufnahmen;
- und weitere Informationen, die Arbeiter bereitstellen können.

P&G kann auch personenbezogene Daten von Arbeitnehmern auf andere Weise erlangen und verwenden, wobei P&G bei der Erhebung eine spezifische Mitteilung erhält.

Die Datenschutzpraktiken von P&G bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern entsprechen den Datenschutzgrundsätzen des Datenschutzrahmens; Choice; Verantwortlichkeit für die Weiterübertragung; Sicherheit; Datenintegrität und Zweckbegrenzung; Zugang; sowie Rechtsmittel, Durchsetzung und Haftung.

Hinweis

P&G informiert die Arbeitnehmer über ihre Datenschutzpraktiken, einschließlich der Zwecke, zu denen es personenbezogene Daten sammelt und nutzt, welche Arten personenbezogener Daten P&G sammelt, welche Arten von Dritten P&G die personenbezogenen Daten offenlegt, sowie die Zwecke dafür, die Rechte und Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer bei der Begrenzung der Nutzung und Offenlegung ihrer personenbezogenen Daten sowie wie sie P&G bezüglich ihrer Praktiken kontaktieren können bezüglich personenbezogener Daten. Informationen zu den Praktiken von P&G bei Arbeitnehmerdaten sind in dieser Richtlinie sowie in der globalen Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter von P&G enthalten, die hier verfügbar ist.

Relevante Informationen finden sich auch in Mitteilungen zu bestimmten Datenverarbeitungsaktivitäten.

Auswahl

P&G bietet Arbeitnehmern in der Regel die Möglichkeit zu wählen, ob ihre personenbezogenen Daten (1) Dritten Verantwortlichen offengelegt werden oder (2) für einen Zweck verwendet werden, der wesentlich von den Zwecken abweicht, für die die Informationen ursprünglich vom betreffenden Arbeitnehmer gesammelt oder anschließend genehmigt wurden. Soweit es die Datenschutzrahmenprinzipien erfordern, erhält P&G für bestimmte Verwendungen und Offenlegungen sensibler Daten eine freiwillige Einwilligung. Sofern P&G den Arbeitnehmern keine angemessene Wahl bietet, verwendet das Unternehmen personenbezogene Daten nur für Zwecke, die wesentlich mit denen in dieser Richtlinie angegebenen übereinstimmen. Um ihre Entscheidungen auszuüben, können Arbeitnehmer P&G wie in dieser Richtlinie angegeben kontaktieren. Soweit und für den erforderlichen Zeitraum, um die Fähigkeit des Unternehmens bei Beförderungen, Einstellungen oder ähnlichen Beschäftigungsentscheidungen nicht zu beeinträchtigen, ist P&G nicht verpflichtet, den Arbeitnehmern eine Mitteilung oder Wahl anzubieten.

Weitergabe personenbezogener Daten von Arbeitnehmern

P&G teilt personenbezogene Daten von Arbeitnehmern mit seinen Tochtergesellschaften und Partnergesellschaften, zu denen auch jede Einheit innerhalb des P&G-Netzwerks von Unternehmen gehören kann, zum Zweck des Betriebs von P&G, der Bereitstellung von P&G-Produkten und -Dienstleistungen sowie zur Durchführung und Unterstützung von Personalfunktionen und -aktivitäten. P&G kann auch persönliche Daten von Arbeitnehmern mit Drittanbietern teilen, die das Unternehmen beauftragt, um Dienstleistungen in seinem Namen zu erbringen, wie Sicherheit, Reisen, Gehaltsabrechnung, Sozialleistungen und andere personalbezogene Aktivitäten. Solche Drittanbieter dürfen personenbezogene Daten von P&G-Arbeitnehmern ausschließlich im Namen von P&G und gemäß den Anweisungen von P&G verwenden, um Dienstleistungen an P&G wie die oben beschriebenen zu erbringen. P&G kann personenbezogene Daten der Arbeitnehmer offenlegen, ohne eine Möglichkeit zur Abmeldung zu bieten, und kann verpflichtet sein, die personenbezogenen Daten offenzulegen, (1) an Drittanbieter, die das Unternehmen beauftragt hat, Dienstleistungen in seinem Namen und gemäß seinen Anweisungen zu erbringen, (2) wenn dies gesetzlich oder rechtlich erforderlich ist, oder (3) als Reaktion auf rechtmäßige Anfragen öffentlicher Behörden, einschließlich zur Erfüllung von Anforderungen an nationale Sicherheit, öffentliches Interesse oder Strafverfolgung. P&G behält sich außerdem das Recht vor, personenbezogene Daten im Falle einer Prüfung zu übertragen oder wenn das Unternehmen seinen gesamten oder einen Teil seines Geschäfts oder seiner Vermögenswerte verkauft oder überträgt (einschließlich im Falle einer Fusion, Übernahme, Joint Venture, Reorganisation, Auflösung oder Liquidation).

Verantwortlichkeit für die Weitergabe personenbezogener Daten

Diese Richtlinie beschreibt die Weitergabe personenbezogener Daten durch P&G.

Sofern es nicht durch geltendes Recht erlaubt oder vorgeschrieben ist, bietet P&G Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich gegen die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten an Dritte zu verzichten. P&G verpflichtet Drittverantwortliche, denen es personenbezogene Daten des Arbeitnehmers offenlegt, vertraglich zuzustimmen, (1) die personenbezogenen Daten nur für begrenzte und

festgelegte Zwecke zu verarbeiten, die mit der Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers übereinstimmen, (2) denselben Schutzgrad für personenbezogene Daten zu gewährleisten, wie es durch die Datenschutzgrundsätze des Datenschutzrahmens erforderlich ist, und (3) P&G zu benachrichtigen und die Verarbeitung personenbezogener Daten einzustellen (oder andere angemessene und angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen), wenn der dritte Verantwortliche feststellt, dass er seiner Verpflichtung nicht nachkommen kann, das gleiche Schutzniveau wie durch die Datenschutzrahmenprinzipien gefordert wird. P&G ist nicht verpflichtet, einen Vertrag zur Übermittlung personenbezogener Daten an bestimmte Drittanbieter für gelegentliche arbeitsbezogene operative Bedürfnisse des Unternehmens abzuschließen, wie etwa die Buchung von Flügen oder Hotelzimmern oder die Abwicklung von Versicherungsschutz.

Bezüglich der Übertragung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern an Drittbearbeiter schließt P&G (1) einen Vertrag mit jedem relevanten Bearbeiter, (2) überträgt personenbezogene Daten nur zu begrenzten und festgelegten Zwecken an jeden solchen Bearbeiter, (3) stellt sicher, dass der Bearbeiter verpflichtet ist, den personenbezogenen Daten mindestens das gleiche Maß an Datenschutzschutz bereitzustellen, wie es die Datenschutzgrundsätze vorschreiben, (4) ergreift angemessene und angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Bearbeiter die personenbezogenen Daten effektiv in Einklang mit den Verpflichtungen von P&G gemäß den Datenschutzrahmenprinzipien verarbeitet, (5) verlangt vom Bearbeiter, P&G zu benachrichtigen, wenn der Bearbeiter feststellt, dass er seiner Verpflichtung, das gleiche Schutzniveau wie durch die Datenschutzrahmenprinzipien zu gewährleisten, nicht mehr erfüllen kann, (6) Ergreift auf Benachrichtigung, einschließlich der oben genannten Punkte gemäß (5) angemessene und angemessene Maßnahmen, um unbefugte Verarbeitung der personenbezogenen Daten durch den Bearbeiter zu stoppen und zu beheben, und (7) stellt dem Handelsministerium auf Anfrage eine Zusammenfassung oder eine repräsentative Kopie der relevanten Datenschutzbestimmungen des Bearbeitervertrags zur Verfügung. P&G bleibt nach den Datenschutzrahmenprinzipien haftbar, wenn die Empfänger der Drittanbieter des Unternehmens die relevanten personenbezogenen Daten in einer uneinheitlichen Weise verarbeiten mit den Datenschutzgrundsätzen, sofern P&G nicht nachweist, dass es nicht für das verursachte Ereignis verantwortlich ist.

Sicherheit

P&G ergreift angemessene und angemessene Maßnahmen, um personenbezogene Daten der Arbeitnehmer vor Verlust, Missbrauch sowie unbefugtem Zugriff, Offenlegung, Veränderung und Vernichtung zu schützen, wobei die Risiken der Verarbeitung und die Art der personenbezogenen Daten berücksichtigt werden.

Datenintegrität und Zweckbegrenzung

P&G beschränkt die verarbeiteten personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers auf das, was für die Zwecke der jeweiligen Verarbeitung relevant ist. P&G verarbeitet personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nicht auf eine Weise, die mit den Zwecken unvereinbar ist, für die die Informationen vom betreffenden Arbeitnehmer gesammelt oder anschließend genehmigt wurden. Darüber hinaus ergreift P&G, soweit dies für diese Zwecke erforderlich ist, angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die personenbezogenen Daten, die das Unternehmen verarbeitet, (1) zuverlässig für die beabsichtigte Nutzung und (2) korrekt, vollständig und aktuell sind. In diesem Zusammenhang verlässt sich P&G darauf, dass seine Mitarbeiter personenbezogene Daten in dem Umfang aktualisieren und korrigieren, der für die Zwecke erforderlich ist, für die die Informationen gesammelt oder anschließend von den Arbeitnehmern genehmigt wurden. Arbeitnehmer können P&G wie in dieser Richtlinie festgelegt kontaktieren,

um eine Aktualisierung oder Korrektur relevanter personenbezogener Daten zu erbitten.

Vorbehaltlich des geltenden Rechts speichert P&G personenbezogene Daten der Arbeitnehmer in einer Form, die den betreffenden Arbeitnehmer identifiziert oder identifizierbar macht, nur solange dies einem Zweck dient, der mit den Zwecken vereinbar ist, für die die personenbezogenen Daten vom Arbeitnehmer erhoben oder anschließend genehmigt wurden.

Zugang

Arbeitnehmer haben in der Regel das Recht, auf ihre persönlichen Daten zuzugreifen. Dementsprechend gewährt P&G, wo angebracht, den Arbeitnehmern angemessenen Zugang zu den persönlichen Daten, die P&G über sie aufbewahrt. P&G bietet zudem eine angemessene Möglichkeit für Arbeitnehmer, Informationen zu korrigieren, zu ändern oder zu löschen, wenn sie ungenau sind oder unter Verletzung der Datenschutzgrundsätze verarbeitet wurden, je nach Angelegenheit. P&G kann den Zugang zu personenbezogenen Daten einschränken oder verweigern, wenn die Belastung oder Kosten für die Gewährung des Zugangs im unverhältnismäßigen Verhältnis zu den Risiken für die Privatsphäre des Arbeitnehmers im betreffenden Fall wären oder wenn die Rechte anderer Personen als dem Arbeitnehmer verletzt würden.

Arbeitnehmer können Zugang zu ihren persönlichen Daten anfordern, indem sie P&G kontaktieren, wie in dieser Richtlinie angegeben.

Klagemöglichkeiten, Durchsetzung und Haftung

P&G verfügt über Mechanismen, die dazu dienen, die Einhaltung der Datenschutzrahmenprinzipien sicherzustellen. P&G führt jährlich eine Selbstbewertung seiner Praktiken für personenbezogene Daten der Arbeitnehmer durch, um zu überprüfen, ob die Attestierungen und Behauptungen, die P&G zu seinen Datenschutzpraktiken im Data Privacy Framework macht, zutreffend sind und dass die Datenschutzpraktiken von P&G wie dargestellt und gemäß den Datenschutzrahmenprinzipien umgesetzt wurden.

In Übereinstimmung mit dem Data Privacy Framework verpflichtet sich P&G, die Datenschutzgrundsätze – Beschwerden über die Sammlung und Nutzung personenbezogener Daten durch P&G – zu lösen. Arbeitnehmer mit Anfragen oder Beschwerden bezüglich des Umgangs mit personenbezogenen Daten durch P&G unter Berücksichtigung der Datenschutzgrundsätze sollten sich zunächst an P&G wenden, wie unten angegeben.

Wenn eine Beschwerde eines Arbeitnehmers nicht über die internen Prozesse von P&G gelöst werden kann, verpflichtet sich P&G, die Empfehlung des Gremiums der EU-Datenschutzbehörden (DPAs), des UK Information Commissioner's Office (ICO), der Gibraltar Regulatory Authority (GRA) und des Schweizer Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsschutz (FDPIC) einzuhalten, soweit angemessen, um relevante Beschwerden der Arbeitnehmer zu beantworten und den Arbeitnehmern kostenlose Rechtsmittel zu bieten. Unter bestimmten Umständen können Einzelpersonen auch verbindliche Schiedsverfahren einleiten, um Beschwerden über die Einhaltung der Datenschutzgrundsätze von P&G zu klären. P&G unterliegt außerdem den Ermittlungs- und Durchsetzungsbefugnissen der US-amerikanischen Federal Trade Commission.

Wie man P&G kontaktiert

Um P&G mit Fragen oder Anliegen zu dieser Richtlinie oder den Praktiken von P&G für personenbezogene Daten zu kontaktieren, schreiben Sie an oder rufen Sie an:

Globaler Datenschutzbeauftragter

1 Procter & Gamble Plaza

Cincinnati, OH 45202

(513) 622-0103

pgprivacyofficer.im@pg.com

Beweisstück 1**Liste der P&G-US-Einrichtungen, die sich dem Data Privacy Framework zuschreiben**

Die Procter & Gamble Company
1837, GmbH
Agile Strebungen Franchising, Inc.
Agile Pursuits, Inc.
Celtic Insurance Company, Inc.
Farmacy Beauty, LLC
First Aid Beauty Limited
Fountain Square Music Publishing Co., Inc.
Gillette Commercial Operations Nordamerika
Gillette Holding Company LLC
Ginger Health Company
Grooming Ventures - FL LLC
Grooming Ventures LLC
Liberty Street Musikverlagsgesellschaft, Inc.
Mielle Organics, LLC
Mielle, Inc.
Neues Kapitel
Oral-B-Labore
P&G Baby Care Digital LLC
P&G Hair Care Holding, Inc.
Procter & Gamble Commercial LLC
Procter & Gamble do Brazil, LLC
Procter & Gamble Eastern Europe, LLC
Procter & Gamble Energy Company LLC
Procter & Gamble Far East, Inc.
Procter & Gamble Haarpflege, LLC
Procter & Gamble Holding GmbH
Procter & Gamble India Holdings, Inc.
Procter & Gamble Leasing LLC
Procter & Gamble Productions, Inc.
Procter & Gamble RHD, Inc.
Proof Company, LLC
Redmond Products, Inc.
Richardson-Vicks Immobilien GmbH.
Riverfront Music Publishing Co., Inc.
Rosemount LLC
Shulton, Inc.
Sunflower Distributing LLC
Tambrands Inc.
TAOS - FL, LLC
Die Dover Wipes Company
Die Gillette Company LLC
Die Procter & Gamble Distributing LLC
Die Procter & Gamble Global Finance Company, LLC
Die Procter & Gamble Manufacturing Company
Die Procter & Gamble Paper Products Company
Das Procter & Gamble US-Unternehmen für Geschäftsdienstleistungen
Das ist L. Inc.
Tula Life, Inc.
United Beauty Brands, LLC
US CD LLC
Walker & Co. Brands, Inc.
Zenlen, Inc.