

全球候选人隐私声明

隐私声明联系方式: corporateprivacy.im@pg.com 最后修改日期: 2026年6月1日

区域: 全球 范围: 所有候选人

一.0 意图

本通知（“通知”）告知您宝洁公司及其子公司和/或关联公司（“P&G”或“公司”）将如何收集和管理您的个人信息（“候选人个人信息”）。在本通知中，“候选人”一词包括任何曾表现出申请 P&G 就业意愿和/或向 P&G 提供个人信息以被考虑聘用的个人，包括曾在 P&G 工作并重新提交信息以考虑新职位的个人。

本公告符合 [P&G 的宗旨、价值观和原则](#)（“PVPs”）。此外，许多国家对个人信息的使用（包括候选人个人信息）有特定的法律要求。公司将遵守所有法律法规，包括本地数据保护和共同决定法律，并在必要处实施额外的程序、标准和政策以满足这些要求。因此，P&G 收集和/或访问的实际候选人个人信息可能因司法管辖区而异，以符合当地法律。

公司会合理努力确保候选人个人信息在其预期用途下可靠。候选人同样负责更新和核查他们或他人代表 P&G 提供的信息准确性。

二.0 通知

P&G 尊重你的隐私。本通知描述了我们如何处理候选人个人信息、收集的信息类型;我们如何使用它;相关的法律或业务基础;与我们共享的各方;以及您对候选人个人信息使用权的选择。我们还介绍了我们为保护候选人个人信息安全所采取的措施，以及您如何联系我们了解我们的隐私措施。

二.一 我们收集哪些类型的候选人个人信息？

我们始终会尽量减少 公司可能收集的候选人个人信息的类型和数量。然而，信息的收集和获取方式将根据各国的法律和/或业务要求有所不同。当我们要求的候选人个人信息是自愿（而非强制）以继续您的招聘流程时，我们会在收集时通知您。

招聘过程中候选人个人信息收集有多个阶段：

第一阶段：从尚未开始招聘流程但有意申请 P&G 工作的候选人处收集的个人信息：

第一阶段收集的候选人个人信息类型	为什么我们要收集和處理这类候选人的个人信息？
------------------	------------------------

<p><u>联系方式</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或旧姓（如娘家姓） • 敬称和头衔，包括偏好的名字和称呼 • 电子邮件地址 • 手机号码 	<p>通过电子邮件和/或短信（包括 WhatsApp 等短信应用）为您提供关于 P&G 职业和岗位的新闻、更新和/或调查。</p> <p>允许 P&G 及其广告合作伙伴通过在线渠道（如社交媒体）展示 P&G 的职业和职位新闻和更新。</p>
<p><u>专业数据</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 简历或简历 	<p>评估您的技能、资质和兴趣，并结合我们的职业机会。</p>
<p><u>数字身份识别数据</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • IP 地址 • Cookie、标签和/或像素标识符 	<p>通过我们的招聘网站和应用程序提供数字服务，包括：向您提供关于您感兴趣的 P&G 职业和职位的相关更新，了解您与 P&G 内容的互动方式，帮助 P&G 改善您访问我们网站的体验，记住您的偏好（如语言或地区），识别和解决错误，分析网站表现，并促进申请过程，即使候选人仍需采取行动。</p>
<p><u>医疗或健康信息</u></p> <p>*只有在你自愿与 P&G 共享此类数据时才会收集。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 文件来源可能多样，包括但不限于候选人本人、候选人的医疗提供者、学校、大学或机构的社会工作者、咨询师、职业专家或其他专业人员 	<p>在面试和申请过程中评估并提供可能且适用的便利措施。</p> <p>请注意，P&G 的候选人便利流程可能因您所在地区和情况而异。在特定地点和情况下，P&G 可能只要求您提供具体便利信息，不会要求提供任何医疗信息或残疾详情。在其他地区和情况下，可能会被要求提供医疗信息/文件，以评估并协助您的申请。无论如何，除非 P&G 特别要求，否则不应提供医疗或健康信息。</p> <p>候选人在申请便利过程中提供的任何信息均由候选人自愿分享，但若未提供所需信息，P&G 可能无法评估并提供相应便利。</p> <p>点击这里了解更多关于 P&G 候选人便利流程的信息。</p>

第二阶段：从我们招聘过程中主动参与者收集的个人信息：

<p>第二阶段收集的候选人个人信息类型</p>	<p>为什么我们要收集和處理这类候选人的个人信息？</p>
<p><u>联系方式</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或旧姓（如娘家姓） • 敬称和头衔，包括偏好的名字和称呼 • 邮寄地址 • 电子邮件地址 • 电话号码 	<p>发起您的就业申请，并联系您提供必要的行动和最新进展。这些数据将在招聘过程中的后续流程中与您沟通。</p> <p>如果您同意，P&G 还可以通过短信或短信应用程序自动向您发送更新（例如提醒您完成必要文件）。</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 手机号码 	
<u>专业数据</u> <ul style="list-style-type: none"> • 简历或简历 	评估您的技能、资质和兴趣，并结合我们的职业机会。
<u>附加专业资料</u> <ul style="list-style-type: none"> • 包括推荐信在内的过往工作经历 • 来自 LinkedIn 个人资料及类似平台的数据 • 学术数据，如教育和学位信息 • 专业执照、认证及会员资格和隶属关系 • 个人和职业技能（例如会说的语言）、兴趣和爱好 • 职业目标与兴趣 	帮助我们根据您申请职位的具体要求进行评估。
<u>附加数字识别</u> <ul style="list-style-type: none"> • 数字签名 	以便您能够核实授权并提交数字格式的就业申请表。
<u>视听信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 图片 • 配音 	以便我们能够进行电话/视频访谈。
<u>财务信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 银行账户信息 	以便于面试过程中获得授权费用报销。
<u>政府身份证/工作资格信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 国家身份证 • 公民身份 • 驻地 • 国籍 • 出生国 • 工作许可 	为了确定你申请的特定职位的工作资格，并确保没有重复申请。 。
<u>测试结果</u>	在与您签订雇佣合同之前，确定您的资格和相关岗位的适用性。 。

<ul style="list-style-type: none"> • 这是你在招聘过程中完成的任何能力、推理或人格测试的得分。 	
<p><u>个人特征*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 性别 • 残疾 • 军人和/或退伍军人身份 • 族裔和/或种族 <p>*请注意，此类个人信息的收集方式可能因地理位置而异，并受适用法律约束。此类数据可能不适用于所有地点，而是可在下文第三阶段收集。</p>	<p>评估并支持我们的多元化招聘和人员配置工作，并用于法律报告，但须遵守适用法律。</p> <p>根据您的意愿，我们也可以利用这些信息协助您参与 P&G 亲和小组。</p>
<p><u>医疗或健康信息</u></p> <p>*只有在你自愿与 P&G 共享此类数据时才会收集。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 文件来源可能多样，包括但不限于候选人本人、候选人的医疗提供者、学校、大学或机构的社会工作者、咨询师、职业专家或其他专家/专业人员。 	<p>在面试和申请过程中评估并提供可能且适用的便利措施。</p> <p>请注意，P&G 的候选人便利流程可能因您所在地区和情况而异。在特定地点和情况下，P&G 可能只要求您提供具体便利信息，不会要求提供任何医疗信息或残疾详情。在其他地区和情况下，可能会被要求提供医疗信息/文件，以评估并协助您的申请。无论如何，除非 P&G 特别要求，否则不应提供医疗或健康信息。</p> <p>候选人在申请便利过程中提供的任何信息均由候选人自愿分享，但若未提供所需信息，P&G 可能无法评估并提供相应便利。</p> <p>点击这里了解更多关于 P&G 候选人便利流程的信息。</p>
<p><i>与任何为 P&G 或生产类似产品的公司工作的个人的关系，包括该关系的详细信息（如适用）。</i></p>	<p>以筛查你的申请，避免潜在的利益冲突。</p>
<p><i>面试过程中收集的额外信息</i></p>	<p>帮助我们根据您申请职位的具体要求进行评估。</p>
<p><i>法律要求的其他信息，或候选人自愿提供给我们的任何信息</i></p>	

第三阶段：候选人接受录用后、开始雇佣前收集的个人信息：

第三阶段收集的候选人个人信息类型	为什么我们要收集和處理这类候选人的个人信息？
<p><u>额外的政府身份证/工作资格信息</u></p>	<p>以便实现就业核查和背景筛查，如推荐人查核、执照核查和刑事记录核查，但均受适用法律约束。</p> <p>用于安全和风险管理，例如为经营公司车辆的员工收集驾驶执照数据、专业驾照核实、防欺诈等。</p>
<p><u>医疗或健康信息</u></p>	<p>判断您是否能够安全履行职责，并确定您是否需要任何合理便利，但须遵守适用法律，且仅在职位需要的情况下。</p>

法律要求的其他信息，或候选人自愿提供给我们的任何信息	
----------------------------	--

请注意，在接受雇佣邀请后收集的任何额外个人数据，包括为工资发放、福利、搬迁、工会会员资格及其他入职活动处理的个人数据，均被视为员工个人数据，并受 [P&G 全球员工隐私政策](#)（及任何适用的地区补充条款）约束。此外，一旦候选人成为雇员，某些候选人个人信息会被复制到员工档案中，用于人力资源管理及类似目的，随后被视为受 [P&G 全球员工隐私政策](#)（及任何适用地区补充）约束的员工个人数据。

可作为员工个人信息保留的候选人个人信息包括但不限于：联系方式，包括姓名、电子邮件、电话和地址；专业信息/附加专业信息，包括简历/简历、教育背景和经验数据；政府身份证/工作资格信息，包括国民身份证、公民身份、居住地、国籍和出生国；补充政府身份证/工作资格信息；测试结果；个人特征包括性别、残疾、军人/退伍军人身份以及种族/族裔；医疗或健康信息；以及类似的数据。

数据分析：除了上述阶段对候选人个人信息的目的外，P&G 还可以使用候选人个人信息进行数据分析。这些分析旨在提升 P&G 的候选人体验、优化招聘流程、规划人才招聘策略、评估 P&G 职位广告或活动的有效性、改善员工体验等。如果候选人成为员工，候选人个人信息也可能与员工个人数据进行匹配，以便进行数据分析。分析仅由授权人员按照特定的隐私保护措施进行，以保护您数据的隐私和机密性。P&G 会在与相关人员分享这些分析和洞察之前汇总您的数据，分析不用于个人画像或决策。

二.二 处理的法律依据

某些地区的适用法律可能要求 P&G 建立处理候选人个人信息的法律依据。此类法律依据载于本通知附件 1 中。

二.三 候选人评估

作为招聘流程的一部分，我们可能会要求候选人完成评估。这些评估衡量了面试中通常难以体现的技能和能力，帮助我们判断候选人是否具备申请职位的资格，以及他们是否表现出能在 P&G 取得成功的特质。这些评估有助于我们在签订雇佣合同前确定合适候选人名单。

例如，我们的一项测试要求候选人对假设的工作情境做出反应，旨在评估他们的经验、兴趣和工作态度。这使 P&G 能够衡量你在性格特质方面的得分，从而帮助你在 P&G 取得成功的工作表现和团队融入。另一种评估是评估你的推理能力，帮助我们评估你的能力是否符合成功完成申请工作的具体标准。另一种评估（针对工厂技术员或有经验的销售岗位）帮助我们根据你对模拟情景的反应，评估你成功工作表现的可能性。这些评估至关重要，因为它们有助于判断您是否具备在 P&G 取得成功所需的基线能力和特质。

对于大多数职位，评估结果会自动决定候选人的申请是否可以继续推进，而不考虑申请的其他部分。这些评估的及格分数由相关 P&G 团队手动确定。完成评估后，我们会使用自动化技术扫描你的回答，记录下来，然后用预设的评分系统计算你的分数。自动化技术不会决定该问哪些问题，是否与你的回答一致，或分数应如何加权。

在适用法律下这些评估可被视为自动决策的范围内，P&G 在进行此类评估时遵守相关法律，包括为因自动评估结果被拒的候选人提供请求人工审核的机会。如果您有此选项，您将通过电子邮件收到进一步的申请说明。

如需了解这些测试的运作方式，或了解如何申请与 P&G 评估流程相关的残疾便利，请访问 <https://www.pgcareers.com/hiring-process>。

二.四 我们如何处理您的个人数据，通过电子邮件、短信和/或在线渠道提供新闻和更新

如果您在候选人网站或招聘活动中提交您的电子邮件地址或电话号码，并同意接收市场营销信息，P&G 可能会通过电子邮件或短信向您发送关于 P&G 职业和职位的新闻、更新和/或调查。

如果您在 P&G 候选人网站或招聘活动中访问或分享个人信息，注册职位提醒（例如通过候选人网站），和/或向 P&G 申请工作，P&G 也可能分享您的候选人个人信息，包括数字身份数据、电子邮件地址（以哈希形式）和/或电话号码（哈希形式）与其广告合作伙伴。P&G 的广告合作伙伴随后可能会通过在线渠道（包括但不限于 LinkedIn、Instagram、Meta、Facebook、Google、TikTok 和 YouTube 等渠道）向您展示关于 P&G 职业和职位的新闻和更新，这些内容可能与您及类似的人相关。在法律要求下，P&G 将获得您的同意和/或允许您选择退出用于这些目的的数据。

在调整上述活动时，在法律允许的情况下，P&G 可能会使用额外的特征，如您的大致所在地（e.g. zip 代码）、性别、专业数据（如就读学校）以及与您与招聘流程和系统互动的数据（如评估结果、面试印象和/或您在 P&G 申请流程中的完成阶段）。

如果我们依赖您的同意进行上述活动，而您希望撤回同意，您可以访问本网站 并选择“我需要更多帮助”与我们联系。您也可以按照这些通知附带的退出说明，告诉我们停止向您发送电子邮件和/或短信。您撤回对这些特定活动的同意不会影响我们在撤回前处理的合法性，也不会使您失去参与 P&G 招聘流程的资格。

如果您在未曾与 P&G 或我们的候选人网站互动的情况下，在任何在线渠道看到与 P&G 相关的招聘广告，这可能是因为我们已要求广告合作伙伴代表我们识别可能适合 P&G 职位的人员（如基于地理位置和兴趣），并向他们介绍与 P&G 职业相关的新闻和更新以及角色。P&G 以识别和吸引合格候选人的合法利益为依据开展这些活动。

一如既往，我们发送给您的消息和您发送给我们的消息可能会适用信息费率。消息频率可能有所不同。如果您对短信套餐或数据套餐有任何疑问，最好联系您的无线服务提供商。

请注意，如果您选择接收短信，运营商对延迟或未送达的消息不承担责任。

二.五 我们如何使用 Cookies?

Cookie 是你在上网时发送到电脑的小文件。它们存储了你如何与访问网站互动的有用信息。P&G 在我们的职业相关网站上使用 Cookie。

你可以设置浏览器拒绝所有 Cookie，或显示 Cookie 发送到你的电脑。然而，这可能导致我们的网站或服务无法正常运行。你还可以设置浏览器每次浏览结束时删除 Cookie。

P&G 遵守与 Cookie 相关的适用法律。在部分地区，我们提供 Cookie 同意管理平台，允许您就某些 Cookie 类别进行选择。如果有，可能会以 Cookie 横幅和/或图标的形式出现在相关网站上。

二.六 我们如何分享候选人的个人信息？

P&G 可能会将您的候选人个人信息分享给支持我们招聘流程和与您沟通的外部机构。公司要求外部方在处理候选人个人信息时提供与公司所适用的同等保护水平。

在某些情况下，你会被要求直接与 P&G 招聘或入职工作的第三方分享个人信息，在这种情况下，P&G 无法控制你的数据如何处理。在这种情况下，您应确保在分享个人信息前阅读并理解第三方的隐私声明和做法。

候选人个人信息可能会根据我们需要与我们的 P&G 总部及全球关联机构共享，以便您未来或实际在 P&G 工作。您可以在本通知第 2.8 节找到我们如何保护候选人个人信息的信息。

如果法律或法律程序要求，我们也可能披露候选人个人信息;执行或保护 P&G 的权利和政策;协助调查疑似或实际的不当行为或非法活动;和/或作为将 P&G 业务出售给另一家公司的一部分。

上述所有类别均不包括短信发起人、自愿加入的数据和同意;如果您选择为第 2.4 节所述目的选择接收短信，该信息不会与 P&G 服务提供商以外的第三方共享。

二.七 你的隐私权是什么？

根据适用法律，您可能有权：

- 请求有关 P&G 处理的关于您的个人数据的信息，包括敏感的候选人个人信息
- 请求访问我们处理的关于您的候选人个人信息，
- 请求纠正不准确的个人信息，
- 请求删除您的个人信息，
- 请求 P&G 限制其对您个人信息的处理，或基于您的具体情况对 P&G 的处理提出异议，
- 请求 P&G 以允许转移给他人的格式提供您的数据，
- 了解并/或不受仅基于自动处理（包括画像分析）的决定影响，和/或
- 如果个人数据的处理基于你的同意，你有权撤回你的同意。

根据您的地理位置，您可能拥有其他或额外的隐私权益。请查阅这里的国家/州特定附录。如果您居住在欧洲经济区，您可以在这里找到您的隐私权概览。

如适用，您可以通过在 Workday（指南[见此](#)）或访问本网站来行使这些权利。如果您对 P&G 处理您的个人信息有投诉，也可以向您所在国家的数据保护机构提出此类投诉。

如果 P&G 依赖您同意处理候选人个人信息，您可以随时访问本网站并选择“我需要更多帮助”来撤回同意。这不会影响 P&G 在撤销前的处理合法性。我们在招聘过程中收集的候选人个人信息将根据下文第 2.10 节保留并删除。

二.八 我们会转移候选人的个人信息吗？

如果法律允许，候选人个人信息可能会被转移到您提供司法管辖区外的国家。例如，候选人个人信息可能存储在美国的系统中，或可从其他全球 P&G 关联公司访问。这些国家的数据保护法律可能与您居住国不同。当您的信息被转移至或访问您本国以外的国家时，我们会实施适当的保障措施，以及任何法律要求的行政、技术和/或合同要求，以保护您的候选人个人信息。我们利用合同保护（如标准合同条款）在欧盟和英国境外进行转让。如果您需要相关转移机制的副本，请联系 corporateprivacy.im@pg.com。P&G 还将遵守特定国家的要求，限制数据传输到采集国外和/或要求数据本地化。

如果您位于欧洲经济区（EEA）、英国（及直布罗陀）或瑞士，请注意，P&G 已获得欧盟-美国数据隐私框架（EU-U.S. DPF）、欧盟-美国 DPF 的英国延伸以及瑞士-美国的认证。数据隐私框架（瑞士-美国）DPF）[统称“数据隐私框架”]，由美国商务部、欧盟委员会和信息专员及瑞士联邦数据保护局分别制定，涉及从欧洲经济区、英国（及直布罗陀）或瑞士向美国转移个人信息，[点击此处](#) 查看我们的 *数据隐私框架：员工隐私政策*。

二.九 我们如何保护候选人的个人信息？

我们实施适当的物理、管理、合同和技术措施，如加密和访问控制，旨在保护候选人个人信息免受意外、非法或未经授权的毁灭、丢失、更改、披露或访问或使用，以及所有其他非法处理形式。

2.10 你会保存我的个人信息多久？

除非适用法律要求不同的数据保留期限，否则我们会保存候选人个人信息三年。P&G 采用了这一为期三年的全球标准，以便候选人能够在多个国家申请不同职位，而无需创建新的个人资料。候选人可在三年内任何时间请求删除候选人个人信息（注意，若执行此举，可能会中断或终止正在进行的招聘流程）。除非适用法律要求更长的三年数据保留期，否则通常会接受三年期限内的删除请求；以及/或实现 P&G 的合法商业利益，包括但不限于我们行使或辩护法律索赔的权利。

如上文第 2.1 节所述，如果候选人成为雇员，某些候选人个人信息将作为员工个人信息添加到其员工档案中。员工个人信息受 [宝洁全球员工隐私政策](#)（及任何适用地区附录）约束，包括其中相关的保留期限。

2.11 P&G 是否使用人工智能（“AI”）工具？

在 P&G，我们致力于高效、公平且富有创新性的招聘流程。作为这一承诺的一部分，候选人个人信息可能会被 AI 工具处理，用于 P&G 的招聘目的。P&G 可能会利用人工智能工具帮助有才华的人才匹配合适的机会，简化招聘流程，收集见解，为候选人提供更好的体验，以及其他有助于实现上述第 2.1 节目标的方式。例如，P&G 招聘人员可能会利用 AI 工具评估潜在候选人与职位要求

的匹配程度，从而邀请匹配合适的候选人申请空缺职位。P&G 还利用 AI 工具帮助评估提交的申请与职位要求的契合程度，从而加快申请流程，确保所有申请都能公平处理。

虽然 AI 工具提升了 P&G 招聘流程的效率，但我们在招聘决策中更注重整体性。以下是我们遵循的一些关键最佳实践：

- **人类判断：** AI 工具在人类监督下使用，以支持人类决策。P&G 不使用 AI 工具自动做出或替代与招聘相关的决策的人工判断。
- **全面评估：** AI 工具的输出只是判断候选人或潜在候选人是否符合职位要求的一个因素。评估结果、筛选面试、招聘经理面试及其他相关数据被用于最终的招聘决策。
- **持续改进：** 我们鼓励候选人保持个人资料更新，因为完整的信息能为未来工作机会提供更准确的推荐。

P&G 实施措施以减少招聘过程中的偏见，包括 AI 工具使用带来的潜在偏见。当 AI 工具由外部方提供时，P&G 会实施第 2.6 节规定的保护措施，以保护候选人个人信息。

三.0 未来改装

例如，P&G 可能会修改本通知，以符合法律、法规、公司惯例和程序的变化，或应对数据保护机构施加的新威胁或新要求。如此类变更对我们处理您的候选人个人信息有重大影响，我们将相应通知您。

四.0 联系方式

您的候选人个人信息的控制者是宝洁公司，包括相关子公司和关联公司。如果您对候选人个人信息或可能访问您个人信息的特定子公司和关联公司有疑问，请通过 [电子邮件 corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) 联系我们。如果您对我们处理您的个人数据/候选人个人信息有上述或其他疑问或关切，您也可以联系我们的全球数据保护官，邮箱：pgprivacyofficer.im@pg.com，电话：+1（513）622-0103，邮寄地址：1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

附件 1：处理的法律依据

招聘过程中候选人个人信息收集有多个阶段：

第一阶段：从尚未开始招聘流程但有意申请 P&G 工作的候选人处收集的个人信息：

第一阶段收集的候选人个人信息类型	处理所依赖的法律依据（欧洲经济区/英国/瑞士）	处理所依赖的法律依据（大中华;亚洲、中东和非洲）
<u>联系方式</u> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或旧姓（如娘家姓） • 敬称和头衔，包括偏好的名字和称呼 • 电子邮件地址 • 电话号码 • 手机号码 	同意	同意
<u>专业数据</u> <ul style="list-style-type: none"> • 简历或简历 	同意	同意
<u>数字身份识别数据</u> <ul style="list-style-type: none"> • IP 地址 • Cookie、标签和/或像素标识符 	同意。你会注意到相关的 P&G 网站上有一个 Cookie 横幅，允许你管理你的 Cookie 偏好设置。	如果法律要求，必须获得同意
<u>医疗或健康信息</u>	对于与 P&G 候选人便利流程相关的医疗/健康数据，法律依据是我们确保为候选人提供适当便利的合法利益。P&G 也可能依赖适用劳动法下的法律义务。	同意 （在大陆—大中华地区处理敏感个人信息时，需获得单独同意）

第二阶段：从我们招聘过程中主动参与者收集的个人信息：

第二阶段收集的候选人个人信息类型	处理所依赖的法律依据（欧洲经济区/英国/瑞士）	处理所依赖的法律依据（大中华;亚洲、中东和非洲）
<u>联系方式</u>	与候选人沟通的正当利益。	同意

<ul style="list-style-type: none"> • 全名或旧姓（如娘家姓） • 敬称和头衔，包括偏好的名字和称呼 • 邮寄地址 • 电子邮件地址 • 电话号码 • 手机号码 	同意自动短信提醒。	
<u>专业数据</u> 简历或简历	评估候选人是否适合 P&G 职位的合法利益。	同意
<u>附加专业资料</u> <ul style="list-style-type: none"> • 包括推荐信在内的过往工作经历 • 来自 LinkedIn 个人资料及类似平台的数据 • 学术数据，如教育和学位信息 • 专业执照、认证及会员资格和隶属关系 • 个人和职业技能（例如会说的语言）、兴趣和爱好 • 职业目标与兴趣 	评估候选人是否适合 P&G 职位的合法利益。	同意
<u>附加数字识别</u> <ul style="list-style-type: none"> • 数字签名 	遵守适用数字签名要求的法律义务。	同意
<u>视听信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 图片 • 配音 	在招聘过程中进行面试的正当利益。	同意 （在大陆—大中华地区处理敏感个人信息时，需获得单独同意）
<u>财务信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 银行账户信息 	确保面试过程中产生的费用得到报销的合法利益。	同意 （在大陆—大中华地区处理敏感个人信息时，需获得单独同意）
<u>政府身份证/工作资格信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 国家身份证 • 公民身份 • 驻地 	确保招聘流程顺利进行的正当利益。 法律义务确保候选人有资格工作。	同意 （在大陆—大中华地区处理敏感个人信息时，需获得单独同意）

<ul style="list-style-type: none"> • 国籍 • 出生国 • 军人和/或退伍军人身份 		
<u>测试结果</u> <ul style="list-style-type: none"> • 这是你在招聘过程中完成的任何能力、推理或人格测试的得分。 	合同必要性	同意
<u>个人信息</u> （注意，以下类型的个人信息收集可能因地理位置而异，受适用法律约束，且可能在所有地点均请求，或可在下文第三阶段收集） <ul style="list-style-type: none"> • 性别 • 残疾 • 军人和/或退伍军人身份 • 族裔和/或种族 	<p>在候选人需要分享信息的情况下，且除下文注明外，法律依据是宝洁确保招聘多元化员工队伍的合法利益。</p> <p>如果信息是自愿提供的，且候选人无需分享，法律依据为同意。</p> <p>对于英国收集的族裔和/或种族数据，P&G 依赖于公众对招募多元化劳动力的重大兴趣。</p>	同意
<u>医疗或健康信息</u>	对于与 P&G 候选人便利流程相关的医疗/健康数据，法律依据是我们确保为候选人提供适当便利的合法利益。P&G 也可能依赖适用劳动法下的法律义务。	同意 （在大陆—大中华地区处理敏感个人信息时，需获得单独同意）
<u>面试过程中收集的额外信息</u>	评估候选人是否适合 P&G 职位的合法利益。	同意
<u>法律要求的其他信息，或候选人自愿提供给我们的任何信息</u>		

第三阶段：候选人接受录用后、开始雇佣前收集的个人信息：

<u>第三阶段收集的候选人个人信息类型</u>	处理所依赖的法律依据（欧洲经济区/英国/瑞士）	处理所依赖的法律依据（大中华、亚洲、中东和非洲）
<u>额外的政府身份证/工作资格信息</u> <ul style="list-style-type: none"> • 出生日期 	法律义务确保个人具备就业资格。	同意

<ul style="list-style-type: none"> • 社会保障号码 • 驾驶执照号码 • 护照号码 • 其他政府颁发的身份标识符（如工作签证或移民签证，或持证专业人员需提供执照号码） 	<p>确保我们员工安全的合法利益，并确保个人具备胜任职责的适当资格。</p>	
<p><u>医疗或健康信息</u></p>	<p>确保为候选人提供适当便利，以及评估职位适任性的合法利益。</p> <p>适用劳动法下的法律义务。</p>	<p>同意</p>
<p>法律要求的其他信息，或候选人自愿提供给我们的任何信息</p>		

数据分析： 在欧洲经济区/英国/瑞士，P&G 依赖我们的合法利益进行处理，除非法律要求同意。对于大中华、亚洲、中东和非洲，法律依据是同意。