

Wereldwijde Privacyverklaring voor Kandidaten

Contact aangaande deze Privacyverklaring: corporateprivacy.im@pg.com		Laatst bijgewerkt: 14 oktober 2025
Regio:	Wereldwijd	Toepassingsgebied: Alle Kandidaten

1.0 Doel

Deze verklaring ('Verklaring') informeert u over hoe The Procter & Gamble Company en haar dochterondernemingen en/of vestigingen ('P&G' of het 'Bedrijf') uw persoonlijke informatie ('Kandidaat Persoonlijke Informatie') zal verzamelen en beheren. Voor de doeleinden van deze Verklaring omvat de term Kandidaat elke persoon die interesse heeft getoond in sollicitatie voor een baan bij P&G en/of Persoonlijke Informatie aan P&G heeft verstrekt om in aanmerking te komen voor een baan bij P&G, inclusief personen die eerder in dienst waren bij P&G en hun informatie opnieuw hebben ingediend om in aanmerking te komen voor een nieuwe rol.

Deze Verklaring is in lijn met [de Doelstellingen, Waarden en Principes van P&G](#) (Purpose, Values, Principles, "PVP's"). Daarnaast hebben veel landen specifieke juridische vereisten voor het gebruik van Persoonlijke Informatie, waaronder Kandidaat Persoonlijke Informatie. Het Bedrijf zal alle wetten en regelgeving naleven, waaronder lokale gegevensbeschermings- en medezeggenschapswetten en zal aanvullende procedures, standaarden en beleidsnormen implementeren waar nodig om aan deze vereisten te voldoen. Dienovereenkomstig kan de feitelijke Kandidaat Persoonlijke Informatie die door P&G wordt verzameld en/of bekeken, van rechtsgebied tot rechtsgebied verschillen om te voldoen aan de lokale wetgeving.

Het Bedrijf onderneemt redelijke inspanningen om ervoor te zorgen dat Kandidaat Persoonlijke Informatie betrouwbaar is voor het beoogde gebruik. Kandidaten zijn evenzeer verantwoordelijk voor het bijwerken en controleren van de nauwkeurigheid van de informatie die zij of anderen namens hen aan P&G verstrekken.

2.0 Meldingen

P&G respecteert uw privacy. Deze Verklaring beschrijft hoe we Kandidaat Persoonlijke Informatie verwerken, welke soorten informatie we verzamelen; voor welke doelen we die informatie gebruiken; de relevante juridische of zakelijke gronden voor dat gebruik; de partijen met wie we de informatie delen; en de keuzes die u kunt maken over ons gebruik van Kandidaat Persoonlijke Informatie. We beschrijven ook de maatregelen die we nemen om de veiligheid van Kandidaat Persoonlijke Informatie te beschermen en hoe u contact met ons kunt opnemen over onze privacypraktijken.

2.1 Welke soorten Kandidaat Persoonlijke Informatie verzamelen we?

We zullen altijd de soorten en de hoeveelheid Kandidaat Persoonlijke Informatie die het Bedrijf van of over u kan verzamelen, tot een minimum beperken. De verzameling van informatie en toegang tot dergelijke informatie zal echter variëren afhankelijk van landspecifieke wettelijke en/of zakelijke vereisten. Wij zullen u op het moment van de verzameling laten weten of de Kandidaat Persoonlijke

Informatie die wij van u vragen vrijwillig is (in tegenstelling tot vereist) om uw wervingsproces voort te zetten.

Er zijn verschillende fasen in het verzamelen van Kandidaat Persoonlijke Informatie tijdens het wervingsproces:

Fase 1: Persoonlijke Informatie verzameld van een Kandidaat die nog niet is begonnen met onze wervingsprocedure, maar interesse heeft getoond in sollicitatie voor een baan bij P&G:

Soort Kandidaat Persoonlijke Informatie verzameld in Fase 1	Waarom verzamelen en verwerken we dit soort Kandidaat Persoonlijke Informatie?
<u>Contactgegevens</u> • Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen) • Erkenningen en titels, waaronder voorkeursnaam en aanhef • E-mailadres • Mobiel nummer	Om u per e-mail en/of sms te voorzien van nieuws en updates over carrières en functies bij P&G (inclusief berichtapplicaties zoals WhatsApp). Om P&G en zijn reclamepartners in staat te stellen nieuws en updates over carrières en functies van P&G te tonen op online kanalen (zoals social media).
<u>Professionele gegevens</u> • Cv	Om uw vaardigheden, kwalificaties en interesses ten opzichte van onze carrièremogelijkheden te beoordelen.
<u>Gegevens voor digitale identificatie</u> • IP-adres • Cookie, tag en/of pixel-ID	Om digitale diensten te leveren via onze wervingswebsite(s) en sollicitaties, waaronder: om u te voorzien van relevante updates over P&G-carrières en functies waarin u geïnteresseerd bent, om meer te weten te komen over de manier waarop u omgaat met P&G-inhoud, om P&G te helpen uw ervaring bij het bezoeken van onze websites te verbeteren, om uw voorkeuren te onthouden (zoals een taal of een regio), om fouten te identificeren en op te lossen, om te analyseren hoe goed onze websites presteren en om het sollicitatieproces te vergemakkelijken waar nog actie van de kandidaat vereist is.
<u>Medische of gezondheidsinformatie</u> *Dit wordt alleen verzameld als u dergelijke gegevens vrijwillig met P&G deelt. • Documentatie kan afkomstig zijn van verschillende bronnen, inclusief maar niet beperkt tot de kandidaat, de medische zorgverlener van de kandidaat, een maatschappelijk werker	Het beoordelen en aanbieden van aanpassingen, indien mogelijk en van toepassing, tijdens het sollicitatiegesprek en de sollicitatieprocedure. Houd er rekening mee dat het proces van P&G's Kandidaat-aanpassingen kan variëren, afhankelijk van uw locatie en omstandigheden. Op bepaalde locaties en in bepaalde omstandigheden kan P&G u alleen vragen om details te verstrekken over de gevraagde specifieke accommodatie(s) en zal P&G u niet vragen om medische informatie of details over uw handicap. Op andere locaties en in andere omstandigheden kan om medische informatie/documentatie worden gevraagd

van school, universiteit of instantie, counselor, beroepsspecialist of andere specialist/professional.	om uw verzoek te beoordelen en te ondersteunen. In elk geval mag medische of gezondheidsinformatie niet worden verstrekt tenzij P&G hier specifiek om vraagt. Alle informatie die door kandidaten wordt verstrekt als onderdeel van P&G's aanpassingsproces voor kandidaten wordt vrijwillig door de kandidaat gedeeld, hoewel het niet verstrekken van gevraagde informatie ertoe kan leiden dat P&G niet in staat is om aanpassingen te beoordelen en te voorzien. Lees meer over het proces van P&G's kandidaat-accommodaties hier.
--	---

Fase 2: Persoonlijke informatie verzameld van actieve deelnemers aan ons wervingsproces:

Soort Kandidaat Persoonlijke Informatie verzameld in Fase 2	Waarom verzamelen en verwerken we dit soort Kandidaat Persoonlijke Informatie?
<u>Contactgegevens</u> • Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen) • Erkenningen en titels, waaronder voorkeursnaam en aanhef • Postadres • E-mailadres • Telefoonnummer • Mobiel nummer	Om uw sollicitatie te starten en contact met u op te nemen met noodzakelijke acties en updates. Dergelijke gegevens worden tijdens de rest van het wervingsproces gebruikt om met u te communiceren. Als u hiermee instemt, kan P&G u ook geautomatiseerde updates sturen via sms of berichtapplicaties (bijvoorbeeld een herinnering om de benodigde documentatie in te vullen).
<u>Professionele gegevens</u> • Cv	Om uw vaardigheden, kwalificaties en interesses ten opzichte van onze carrièremogelijkheden te beoordelen.
<u>Aanvullende professionele gegevens</u> • Eerdere werkgeschiedenis inclusief referenties • Gegevens van LinkedIn-profielen en soortgelijke platforms • Academische gegevens zoals onderwijs- en diploma-informatie • Professionele licenties, certificaten en lidmaatschappen en affiliaties • Persoonlijke en professionele vaardigheden (bijv. gesproken talen), interesses en hobby's	Om ons te helpen u te beoordelen aan de hand van de specifieke vereisten van de functie(s) waarvoor u solliciteert.

• Professionele doelen en interesses	
<u>Aanvullende digitale identificatie</u> • Digitale handtekening	Om u in staat te stellen sollicitatieformulieren in een digitaal formaat te verifiëren en in te dienen.
<u>Audiovisuele informatie</u> • Beeld • Spraak	Om ons in staat te stellen telefoon-/video-interviews te houden.
<u>Financiële informatie</u> • Bankgegevens	Om toegestane onkostenvergoedingen tijdens de sollicitatieprocedure te vergemakkelijken.
<u>Overheids-ID/Informatie over arbeidsgeschiktheid</u> • Nationaal ID • Staatsburgerschap • Woonplaats • Nationaliteit • Geboorteland • Werkvergunning	Om te bepalen of u in aanmerking komt voor de specifieke functie(s) waarvoor u solliciteert en om dubbele sollicitaties te voorkomen.
<u>Testresultaten</u> • De scores van alle geschiktheids-, redenerings- of persoonlijkheidstests die u uitvoert als onderdeel van het wervingsproces.	Om uw kwalificaties en geschiktheid voor de relevante functie te bepalen alvorens een arbeidsovereenkomst met u aan te gaan.
<u>Persoonlijke kenmerken*</u> • Geslacht • Handicap • Militaire en/of veteranenstatus • Afkomst en/of ras *Houd er rekening mee dat de verzameling van dit soort Persoonlijke Informatie kan variëren afhankelijk van de geografische locatie en van de toepasselijke wetgeving. Dergelijke gegevens worden mogelijk niet op alle locaties opgevraagd en kunnen in	Om onze inspanningen op het gebied van diversiteit in werving en selectie te beoordelen en te ondersteunen, en voor wettelijke rapportagedoeleinden, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving. Indien u hiervoor kiest, gebruiken we deze informatie mogelijk ook om uw deelname aan affiniteitsgroepen van P&G te vergemakkelijken.

plaats daarvan worden verzameld in Fase 3 hieronder.	
<u>Medische of gezondheidsinformatie</u> *Dit wordt alleen verzameld als u dergelijke gegevens vrijwillig met P&G deelt. Documentatie kan afkomstig zijn van verschillende bronnen, inclusief maar niet beperkt tot de kandidaat, de medische zorgverlener van de kandidaat, een maatschappelijk werker van school, universiteit of instantie, counselor, beroepsspecialist of andere specialist/professional.	Het beoordelen en aanbieden van aanpassingen, indien mogelijk en van toepassing, tijdens het sollicitatiegesprek en de sollicitatieprocedure. Houd er rekening mee dat het proces van P&G's Kandidaat-aanpassingen kan variëren, afhankelijk van uw locatie en omstandigheden. Op bepaalde locaties en in bepaalde omstandigheden kan P&G u alleen vragen om details te verstrekken over de gevraagde specifieke accommodatie(s) en zal P&G u niet vragen om medische informatie of details over uw handicap. Op andere locaties en in andere omstandigheden kan om medische informatie/documentatie worden gevraagd om uw verzoek te beoordelen en te ondersteunen. In elk geval mag medische of gezondheidsinformatie niet worden verstrekt tenzij P&G hier specifiek om vraagt. Alle informatie die door kandidaten wordt verstrekt als onderdeel van P&G's aanpassingsproces voor kandidaten wordt vrijwillig door de kandidaat gedeeld, hoewel het niet verstrekken van gevraagde informatie ertoe kan leiden dat P&G niet in staat is om aanpassingen te beoordelen en te voorzien. Lees meer over het proces van P&G's kandidaat-accommodaties hier.
<i>Relatie(s) met personen die werken voor P&G of een bedrijf dat producten maakt die vergelijkbaar zijn met die van P&G, inclusief details van een dergelijke relatie indien van toepassing.</i>	Om uw sollicitatie te screenen op mogelijke belangenverstrengeling.
<i>Aanvullende informatie verzameld tijdens sollicitatiegesprekken</i>	Om ons te helpen u te beoordelen aan de hand van de specifieke vereisten van de functie(s) waarvoor u solliciteert.
<i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van de arbeidsovereenkomst of die vrijwillig door Kandidaten aan ons wordt verstrekt</i>	

Fase 3: Persoonlijke Informatie die wordt verzameld nadat een Kandidaat een baanaanbod heeft aanvaard, maar voordat hij in dienst treedt:

Soort Kandidaat Persoonlijke Informatie verzameld in Fase 3	Waarom verzamelen en verwerken we dit soort Kandidaat Persoonlijke Informatie?
<u>Aanvullende informatie over overheids-ID/arbeidsgeschiktheid</u>	Om verificatie van het dienstverband en antecedentenonderzoek mogelijk te maken, zoals referentiecontroles, de verificatie van vergunningen en strafregisters, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving.

	Voor veiligheids- en risicobeheer, zoals het verzamelen van rijbewijsgegevens voor werknemers die bedrijfsauto's besturen, verificatie van beroepskwalificaties, fraudepreventie en soortgelijke doeleinden.
<i>Medische of gezondheidsinformatie</i>	Om te bepalen of u de taken van uw functie veilig kunt uitvoeren en of u daarvoor redelijke aanpassingen nodig hebt, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving en uitsluitend indien noodzakelijk voor uw functie.
<i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van de arbeidsovereenkomst of die vrijwillig door Kandidaten aan ons wordt verstrekt</i>	

Merk op dat alle aanvullende persoonlijke gegevens die verzameld worden nadat een aanbod voor een dienstverband is geaccepteerd, inclusief persoonlijke gegevens die verwerkt worden ten behoeve van salarisadministratie, secundaire arbeidsvoorwaarden, verhuizing, lidmaatschap van een vakbond en andere inwerkactiviteiten, beschouwd worden als persoonlijke gegevens van werknemers en onderworpen zullen zijn aan het [wereldwijde privacybeleid voor werknemers van P&G](#) (en alle van toepassing zijnde regionale addenda). Verder wordt, zodra een kandidaat een werknemer wordt, bepaalde persoonlijke informatie van de kandidaat gekopieerd naar het dossier van de werknemer voor HR-management en soortgelijke doeleinden en wordt dan beschouwd als persoonlijke werknemersgegevens die vallen onder het [Wereldwijde Kandidaat Persoonlijke Informatie van P&G](#) (en eventuele toepasselijke regionale addenda).

Persoonlijke informatie van kandidaten die als persoonlijke informatie van werknemers kan worden bewaard, omvat, maar is niet beperkt tot: Contactgegevens, waaronder naam, e-mail, telefoon en adres; Professionele informatie/aanvullende professionele informatie, waaronder cv, opleidingsgegevens en ervaringsgegevens; Overheids-ID/werkgerechtigdheidsinformatie, waaronder nationale ID, staatsburgerschap, ingezetenschap, nationaliteit en geboorteland; Aanvullende overheids-ID/werkgerechtigdheidsinformatie; Testresultaten; Persoonlijke kenmerken, waaronder geslacht, handicap, militaire/veteranenstatus en ras/ethniciteit; Medische of gezondheidsinformatie; en soortgelijke gegevens.

Gegevensanalyse: Naast de doeleinden die uiteengezet worden voor de persoonlijke informatie van de Kandidaat in de bovenstaande fasen, kan P&G ook persoonlijke informatie van de Kandidaat gebruiken om gegevensanalyse uit te voeren. Dergelijke analyses worden uitgevoerd om de ervaring van P&G met kandidaten te verbeteren, onze wervingsprocessen te verbeteren, P&G's strategieën voor het aantrekken van talent te plannen, de effectiviteit van personeelsadvertenties of campagnes van P&G te evalueren, de ervaring van werknemers te verbeteren en soortgelijke doeleinden. Mocht een kandidaat een werknemer worden, dan kunnen de persoonsgegevens van de kandidaat ook gematcht worden met de persoonsgegevens van de werknemer ten behoeve van gegevensanalyse. Analyses worden alleen uitgevoerd door bevoegd personeel dat specifieke privacywaarborgen volgt om de privacy en vertrouwelijkheid van uw gegevens te beschermen. P&G voegt uw gegevens samen voordat deze analyses en inzichten met ander personeel worden gedeeld, en analyses worden niet gebruikt voor individuele profilering of besluitvorming.

2.2 Rechtsgronden voor verwerking

Het is mogelijk dat toepasselijke wetten op sommige locaties P&G verplichten om een rechtsgrond vast te stellen voor de verwerking van Kandidaat Persoonlijke Informatie. Dergelijke rechtsgronden worden uiteengezet in Bijlage 1 van deze Kennisgeving.

2.3 Evaluaties van Kandidaten

Als onderdeel van ons wervingsproces verlangen we mogelijk van kandidaten dat ze evaluaties doorlopen. Deze evaluaties meten vaardigheden en capaciteiten die over het algemeen niet in sollicitatiegesprekken naar voren komen en helpen ons te bepalen of Kandidaten voldoende gekwalificeerd zijn voor de functie waarop ze hebben gesolliciteerd en of ze eigenschappen vertonen die hen succesvol zouden maken bij P&G. Deze evaluaties zijn nodig om ons te helpen een shortlist van geschikte Kandidaten op te stellen voordat we een arbeidsovereenkomst aangaan.

Een van onze tests vereist bijvoorbeeld dat kandidaten reageren op hypothetische werksituaties en is ontworpen om hun ervaringen, interesses en werkgerelateerde houdingen te beoordelen. Hierdoor kan P&G meten hoe u scoort met betrekking tot persoonlijkheidskenmerken die zullen leiden tot goede werkprestaties en teamintegratie bij P&G. Een ander evaluatie meet uw redeneringsvermogen, wat ons helpt te beoordelen of uw capaciteiten voldoen aan de specifieke criteria die nodig zijn om de functie waarop u hebt gesolliciteerd met succes uit te voeren. Een ander soort evaluatie (specifiek voor fabriekstechnici of ervaren verkoopfuncties) helpt ons de waarschijnlijkheid van goede werkprestaties te beoordelen op basis van uw reactie op gesimuleerde scenario's. Deze testen zijn belangrijk omdat ze helpen te bepalen of u de basiscompetenties en eigenschappen heeft om succesvol te zijn bij P&G.

Voor de meeste functies bepalen de resultaten van de evaluaties automatisch of de sollicitatie van een Kandidaat doorgang kan vinden, zonder rekening te houden met andere onderdelen van uw sollicitatie. De slagingsscore voor deze beoordelingen wordt handmatig bepaald door het betreffende P&G-team. Wanneer u de beoordeling invult, gebruiken we geautomatiseerde technologie om uw antwoorden te scannen, op te slaan en vervolgens uw score te berekenen aan de hand van een vooraf bepaald scoresysteem. Geautomatiseerde technologie bepaalt niet welke vragen er gesteld moeten worden, of de technologie het eens is met uw antwoord, of hoe de scores gewogen moeten worden.

Voor zover deze evaluaties onder de toepasselijke wetgeving als geautomatiseerde besluitvorming kunnen worden beschouwd, houdt P&G zich aan de toepasselijke wetgeving bij het uitvoeren van dergelijke evaluaties, inclusief het aanbieden van de mogelijkheid om een menselijke evaluatie aan te vragen voor Kandidaten die zijn afgewezen op basis van geautomatiseerde evaluatieresultaten. Voor zover deze optie voor u beschikbaar is, wordt u per e-mail op de hoogte gebracht met verdere instructies voor het aanvragen van een dergelijke evaluatie.

Ga voor meer informatie over hoe deze tests werken, of om te weten te komen hoe u een aanpassing voor een handicap kunt aanvragen in verband met het beoordelingsproces van P&G, naar <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Hoe we uw persoonlijke gegevens verwerken om nieuws en updates te verstrekken via e-mail, sms en/of online kanalen

Als u uw e-mailadres of telefoonnummer op onze kandidatenwebsite(s) of op een wervingsevenement indient en toestemming geeft om marketingcommunicatie te ontvangen, kan P&G u per e-mail of sms nieuws, updates en/of enquêtes sturen over P&G-carrières en functies.

Als u de kandidatenwebsite(s) van P&G bezoekt of uw Persoonlijke Informatie deelt op deze site(s) of op wervingsevenementen, of als zich aanmeldt voor vacaturemeldingen (bijv. via onze kandidatenwebsite) en/of solliciteert naar een baan bij P&G, is het mogelijk dat P&G uw Persoonlijke informatie, waaronder digitale identificatiegegevens, e-mailadres (in gehashte vorm) en/of telefoonnummer (in gehashte vorm) deelt met zijn reclamepartners. De reclamepartners van P&G tonen u dan mogelijk nieuws en updates over carrières en functies bij P&G die mogelijk relevant zijn voor u en anderen zoals u, op online kanalen (inclusief maar niet beperkt tot kanalen zoals LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok en YouTube). Waar wettelijk vereist, zal P&G uw toestemming verkrijgen en/of u toestaan om ervoor te kiezen dat uw gegevens niet voor deze doeleinden worden gebruikt.

Bij het op maat maken van de bovenstaande activiteiten en waar wettelijk toegestaan, kan P&G aanvullende kenmerken gebruiken, zoals uw algemene locatie (bijv. postcode), geslacht, professionele gegevens (bijv. bezochte school) en gegevens met betrekking tot uw interactie met onze wervingsprocessen en -systemen (bijv. beoordelingsresultaten en indrukken van sollicitatiegesprekken en/of uw stadium van voltooiing in het sollicitatieproces van P&G).

Indien we afhankelijk zijn van uw toestemming voor de bovenstaande activiteiten en u die toestemming wilt intrekken, kunt u contact met ons opnemen door deze [site](#) te bezoeken en de optie 'Ik heb meer hulp nodig' te selecteren. U kunt ons ook laten weten dat u geen e-mail- en/of sms-berichten meer wilt ontvangen door de opt-out-instructies te volgen die in deze berichten staan. Uw intrekking van toestemming voor deze specifieke activiteiten heeft geen invloed op de rechtmatigheid van onze verwerking voorafgaand aan een dergelijke intrekking en zal u niet diskwalificeren van deelname aan het wervingsproces van P&G.

Indien u op online kanalen een advertentie hebt gezien die betrekking heeft op carrières of functies bij P&G zonder in het verleden interactie te hebben gehad met P&G of onze kandidaatwebsite(s), is dit mogelijk omdat we onze reclamepartners hebben gevraagd om namens ons personen te identificeren die mogelijk geschikt zijn voor functies bij P&G (bijv. op basis van locatie en interesses) en hen nieuws en updates te tonen met betrekking tot carrières en functies bij P&G. P&G baseert zich op de gerechtvaardigde belangen van het identificeren en aantrekken van gekwalificeerde Kandidaten als rechtsgrond voor deze activiteiten.

2.5 Hoe gebruiken wij cookies?

Cookies zijn kleine bestanden die naar uw computer worden verzonden wanneer u op het internet surft. Ze slaan nuttige informatie op over hoe u omgaat met de websites die u bezoekt. P&G gebruikt cookies op onze carrièregerelateerde websites.

U kunt uw browser instellen om alle cookies te weigeren of om aan te geven wanneer een cookie naar uw computer wordt verzonden. Dit kan echter verhinderen dat onze websites of diensten goed werken. U kunt uw browser ook instellen om cookies iedere keer wanneer u klaar bent met browsen te verwijderen.

P&G voldoet aan de toepasselijke wetgeving met betrekking tot cookies. Op sommige locaties bieden we een platform voor het beheer van cookietoestemming aan. Hier kunt u keuzes maken met betrekking tot bepaalde cookiecategorieën. Indien dit platform beschikbaar is, wordt het mogelijk

weergegeven als een cookiebanner en/of als een pictogram dat zichtbaar is op de desbetreffende websites.

2.6 Hoe delen we Kandidaat Persoonlijke Informatie?

P&G deelt uw Kandidaat Persoonlijke Informatie mogelijk met externe partijen die ons ondersteunen bij ons wervingsproces en bij onze communicatie met u. Het Bedrijf vereist dat externe partijen gelijke niveaus van bescherming bieden als het Bedrijf zelf bij het omgaan met Kandidaat Persoonlijke Informatie.

Er zijn bepaalde situaties waar u gevraagd wordt om uw Persoonlijke Informatie rechtstreeks te delen met derde partijen gelieerd aan de wervings- en onboardingactiviteiten van P&G. In deze gevallen heeft P&G geen controle over hoe uw gegevens verwerkt worden. In deze gevallen dient u ervoor te zorgen dat u de privacyverklaringen en -methoden van derden leest en begrijpt voordat u uw Persoonlijke Informatie deelt.

Kandidaat Persoonlijke Informatie wordt mogelijk gedeeld met het hoofdkantoor van P&G en gelieerde ondernemingen wereldwijd als dat nodig is om uw potentiële en/of daadwerkelijke tewerkstelling bij P&G te vergemakkelijken. Informatie over hoe we Kandidaat Persoonlijke Informatie in een dergelijke situatie beschermen is te vinden in paragraaf 2.8 van deze Kennisgeving.

We mogen ook Kandidaat Persoonlijke Informatie openbaar maken als we daartoe wettelijk of door een gerechtelijke uitspraak verplicht zijn; om de rechten en de beleidslijnen van P&G uit te voeren of te beschermen; om te assisteren in onderzoek naar mogelijk of daadwerkelijk wangedrag of illegale activiteiten; en/of als onderdeel van een verkoop van een P&G-onderdeel aan een ander bedrijf.

2.7 Wat zijn uw privacyrechten?

Afhankelijk van de toepasselijke wetgeving hebt u mogelijk het recht om:

- Informatie opvragen over de persoonlijke gegevens die P&G over u verwerkt, inclusief gevoelige persoonlijke informatie over sollicitanten
- toegang aan te vragen tot de Kandidaat Persoonlijk Informatie die we over u verwerken;
- correctie van onjuiste Persoonlijke Informatie aan te vragen;
- verwijdering van uw Persoonlijke Informatie aan te vragen;
- beperking van de verwerking van uw Persoonlijke Informatie door P&G aan te vragen, of om bezwaar te maken tegen de verwerking door P&G op gronden die verband houden met uw specifieke situatie, en/of
- P&G te vragen om uw gegevens te verstrekken in een formaat dat overdracht naar een andere partij mogelijk maakt.
- geïnformeerd worden over en/of niet onderworpen worden aan een beslissing die uitsluitend gebaseerd is op geautomatiseerde verwerking, met inbegrip van profilering, en/of
- als de verwerking van uw persoonsgegevens is gebaseerd op uw toestemming, het recht om uw toestemming in te trekken.

Afhankelijk van uw geografische locatie heeft u mogelijk andere of aanvullende privacyrechten. Raadpleeg [hier](#) de land-/staatspecifieke addenda. Als u in de Europese Economische Ruimte woont, vindt u een overzicht van uw privacyrechten [hier](#).

Indien van toepassing kunt u deze rechten uitoefenen door uw Kandidaat Persoonlijk Informatie te verwijderen/corrigeren in Workday (instructies [hier](#)) of door deze [site](#) te bezoeken. Indien u een klacht heeft over de verwerking van uw Persoonlijke Informatie door P&G, kunt u dergelijke klachten ook indienen bij de gegevensbeschermingsautoriteit in uw land.

Indien we afhankelijk zijn van uw toestemming voor de verwerking van Kandidaat Persoonlijke Informatie kunt u uw toestemming op elk gewenst moment in het wervingsproces intrekken door deze site te bezoeken en de optie 'Ik heb meer hulp nodig' te selecteren. Dit heeft geen invloed op de rechtmatigheid van de verwerking door P&G voorafgaand aan een dergelijke intrekking. De Kandidaat Persoonlijke Informatie die we verzamelen tijdens uw sollicitatieprocedure zal worden bewaard en verwijderd zoals beschreven in paragraaf 2.10 hieronder.

2.8 Hoe dragen we Kandidaat Persoonlijke Informatie over?

Indien wettelijk toegestaan, kan Kandidaat Persoonlijke Informatie worden overgedragen naar landen buiten het rechtsgebied waar u deze informatie hebt verstrekt. Kandidaat Persoonlijke Informatie kan bijvoorbeeld worden opgeslagen in systemen in de Verenigde Staten of worden geraadpleegd door andere wereldwijde gelieerde ondernemingen van P&G. Deze landen hebben wellicht niet dezelfde wetten voor gegevensbescherming als uw thuisland. Als uw informatie wordt overgedragen naar of geopend wordt vanuit landen buiten uw thuisland, hanteren we gepaste maatregelen en alle wettelijk verplichte administratieve, technische en/of contractuele vereisten om uw Kandidaat Persoonlijke Informatie te beschermen. We voeren overdrachten uit buiten de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk met behulp van contractuele beschermingen (zoals standaardcontractbepalingen). Als u een kopie van het relevante mechanisme voor overdracht wilt ontvangen, neem dan contact op met corporateprivacy.im@pg.com. P&G zal ook voldoen aan specifieke vereisten van het land die gegevensdoorgifte buiten het land van verzameling beperken en/of die gegevenslokalisatie vereisen.

Als u zich in de Europese Economische Ruimte (EER), het Verenigd Koninkrijk (en Gibraltar) of Zwitserland bevindt, houd er dan rekening mee dat P&G is gecertificeerd overeenkomstig het EU-VS-gegevensbeschermingskader (EU-US DPF), de Britse aanvulling op het EU-VS-gegevensbeschermingskader en het Zwitsers-Amerikaanse gegevensbeschermingskader (Swiss-US DPF) [gezamenlijk, het "Gegevensbeschermingskader"] ontwikkeld door respectievelijk het Amerikaanse Ministerie van Handel en de Europese Commissie en de Zwitserse federale commissaris voor gegevensbescherming en informatie, met betrekking tot de overdracht van persoonlijke informatie vanuit de EER, het Verenigd Koninkrijk (en Gibraltar) of Zwitserland naar de VS. [Klik hier](#) om ons *Gegevensbeschermingskader te bekijken: Privacybeleid voor werknemers*.

2.9 Hoe beveiligen we Kandidaat Persoonlijke Informatie?

Wij implementeren gepaste fysieke, administratieve, contractuele en technische maatregelen, zoals encryptie en toegangscontroles, ontworpen ter bescherming van Kandidaat Persoonlijke Informatie tegen ongeplande, onrechtmatige of ongeautoriseerde vernietiging, verlies, wijziging, openbaarmaking of toegang of gebruik, en alle andere onrechtmatige vormen van verwerking.

2.10 Hoelang bewaart u mijn Persoonlijke Informatie?

We bewaren de persoonlijke gegevens van kandidaten gedurende een periode van drie (3) jaar, tenzij de toepasselijke wetgeving een andere bewaartermijn voor gegevens vereist.. P&G houdt deze wereldwijde standaard van drie (3) jaar aan om een Kandidaat de mogelijkheid te bieden om voor

verschillende functies in meerdere landen te solliciteren zonder telkens een nieuw profiel te hoeven aanmaken. Kandidaten kunnen op elk moment binnen de periode van drie jaar verzoeken dat hun Kandidaat Persoonlijke Informatie wordt verwijderd (houd er rekening mee dat als deze actie wordt uitgevoerd, dit een lopend wervingsproces kan verstoren of beëindigen). Het verzoek voor verwijderen voor het aflopen van de drie jaar wordt doorgaans geaccepteerd, tenzij de lange bewaarperiode van drie jaar wettelijk vereist is; en/of om te voldoen aan gerechtvaardigde zakelijke belangen van P&G, waaronder, maar niet beperkt tot, ons recht om rechtsvorderingen uit te oefenen of te verdedigen.

Zoals vermeld in paragraaf 2.1 hierboven, als een kandidaat een werknemer wordt, worden bepaalde persoonlijke gegevens van de sollicitant toegevoegd aan zijn/haar werknemersdossier als Persoonsgegevens van Werknemers. Persoonsgegevens van Werknemers zijn onderworpen aan het [wereldwijde privacybeleid voor werknemers van P&G](#) (en alle van toepassing zijnde regionale addenda), inclusief alle relevante bewaarperioden daarin.

3.0 Toekomstige wijzigingen

P&G kan deze Verklaring wijzigen, bijvoorbeeld om te voldoen aan wijzigingen in wetten, regelgeving, bedrijfspraktijken en procedures, of om te reageren op nieuwe dreigingen of nieuwe vereisten ingesteld door gegevensbeschermingsautoriteiten. Als dergelijke wijzigingen in materieel opzicht onze verwerking van uw Kandidaat Persoonlijke Informatie beïnvloeden, zullen we u daarvan overeenkomstig op de hoogte stellen.

4.0 Contactgegevens

De verwerkingsverantwoordelijke van uw Kandidaat Persoonlijke Informatie is The Procter & Gamble Company, inclusief zijn relevante dochterondernemingen en vestigingen. Indien u vragen heeft over uw Kandidaat Persoonlijke Informatie of specifieke dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen die mogelijk toegang hebben tot uw Persoonlijke Informatie stuur dan een e-mail naar corporateprivacy.im@pg.com. Als u deze of andere vragen of bezorgdheden hebt in verband met onze verwerking van uw persoonsgegevens/Kandidaat Persoonlijke Informatie, kunt u ook contact opnemen met onze Global Data Protection Officer via – e-mail: pgprivacyofficer.im@pg.com, telefoon: +1 (513) 622-0103, Postadres: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, VS

Bijlage 1: Rechtsgronden voor verwerking

Er zijn verschillende fasen in het verzamelen van Kandidaat Persoonlijke Informatie tijdens het wervingsproces:

Fase 1: Persoonlijke Informatie verzameld van een Kandidaat die nog niet is begonnen met onze wervingsprocedure, maar interesse heeft getoond in sollicitatie voor een baan bij P&G:

Soort Kandidaat Persoonlijke Informatie verzameld tijdens Fase 1	Rechtsgrond voor verwerking (Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland)	Rechtsgrond voor verwerking (Groot-China; Azië, Midden-Oosten en Afrika)
<u>Contactgegevens</u> • Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen) • Erkenningen en titels, waaronder voorkeursnaam en aanhef • E-mailadres • Telefoonnummer • Mobiel nummer	Toestemming	Toestemming
<u>Professionele gegevens</u> • Cv	Toestemming	Toestemming
<u>Gegevens voor digitale identificatie</u> • IP-adres • Cookie, tag en/of pixel-ID	Toestemming. U ziet een cookiebanner op de relevante P&G-website. Daarmee kunt u uw cookievoorkeuren beheren.	Toestemming, indien wettelijk vereist
<u>Medische of gezondheidsinformatie</u>	Voor medische/gezondheidsgegevens die gedeeld worden in verband met het aanpassingsproces van P&G voor kandidaten, is de rechtsgrondslag ons legitieme belang om ervoor te zorgen dat passende aanpassingen worden gemaakt voor kandidaten. P&G kan zich ook beroepen op wettelijke verplichtingen op	Toestemming (Afzonderlijke toestemming is vereist op het vasteland - Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)

	grond van toepasselijke arbeidswetgeving.	
--	---	--

Fase 2: Persoonlijke informatie verzameld van actieve deelnemers aan ons wervingsproces:

Soort Kandidaat Persoonlijke Informatie verzameld tijdens Fase 2	Rechtsgrond voor verwerking (Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland)	Rechtsgrond voor verwerking (Groot-China; Azië, Midden-Oosten en Afrika)
<u>Contactgegevens</u> • Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen) • Erkenningen en titels, waaronder voorkeursnaam en aanhef • Postadres • E-mailadres • Telefoonnummer • Mobiel nummer	Gerechtvaardigde belangen bij het communiceren met kandidaten. Toestemming voor geautomatiseerde tekstberichten.	Toestemming
<u>Professionele gegevens</u> Cv	Gerechtvaardigde belangen bij het beoordelen van de geschiktheid van Kandidaten voor een functie bij P&G.	Toestemming
<u>Aanvullende professionele gegevens</u> • Eerdere werkgeschiedenis inclusief referenties • Gegevens van LinkedIn-profielen en soortgelijke platforms • Academische gegevens zoals onderwijs- en diploma-informatie • Professionele licenties, certificaten en lidmaatschappen en affiliaties • Persoonlijke en professionele	Gerechtvaardigde belangen bij het beoordelen van de geschiktheid van Kandidaten voor een functie bij P&G.	Toestemming

vaardigheden (bijv. gesproken talen), interesses en hobby's • Professionele doelen en interesses		
<u>Aanvullende digitale identificatie</u> • Digitale handtekening	Wettelijke verplichting om te voldoen aan de toepasselijke vereisten voor digitale handtekeningen.	Toestemming
<u>Audiovisuele informatie</u> • Beeld • Spraak	Gerechtvaardigde belangen bij het voeren van sollicitatiegesprekken als onderdeel van ons wervingsproces.	Toestemming (Afzonderlijke toestemming is vereist op het vasteland - Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<u>Financiële informatie</u> • Bankgegevens	Gerechtvaardigde belangen bij het vergoeden van kosten gemaakt tijdens het sollicitatieproces.	Toestemming (Afzonderlijke toestemming is vereist op het vasteland - Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<u>Overheids-ID/Informatie over arbeidsgeschiktheid</u> • Nationaal ID • Staatsburgerschap • Woonplaats • Nationaliteit • Geboorteland • Militaire en/of veteranenstatus	Gerechtvaardigde belangen bij het soepel verlopen van ons wervingsproces. Wettelijke verplichting om te garanderen dat Kandidaten gerechtigd zijn om te werken.	Toestemming (Afzonderlijke toestemming is vereist op het vasteland - Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<u>Testresultaten</u> • De scores van alle geschiktheids-, redenerings- of persoonlijkheidstests die u uitvoert als onderdeel van het wervingsproces.	Contractuele noodzaak	Toestemming
<u>Persoonskenmerken</u> (merk op dat het verzamelen van de volgende soorten persoonlijke informatie kan variëren afhankelijk van de	Waar informatie dient te worden gedeeld door de Kandidaat, en behalve zoals hieronder vermeld, vormt de rechtsgrond ons	Toestemming

geografische locatie, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving, en mogelijk niet op alle locaties wordt gevraagd, of in plaats daarvan in Fase 3 hieronder wordt verzameld) • Geslacht • Handicap • Militaire en/of veteranenstatus • Afkomst en/of ras	gerechtvaardigde belang bij de werving van een divers personeelsbestand door P&G. Wanneer informatie vrijwillig wordt verstrekt en niet verplicht is om door de Kandidaat te worden gedeeld, vormt Toestemming de wettelijke basis. Voor etniciteits- en/of raciale gegevens die in het VK worden verzameld, kan P&G zich beroepen op het grote publieke belang bij het werven van een divers personeelsbestand.	
<u>Medische of gezondheidsinformatie</u>	Voor medische/gezondheidsgegevens die gedeeld worden in verband met het aanpassingsproces van P&G voor kandidaten, is de rechtsgrondslag ons legitieme belang om ervoor te zorgen dat passende aanpassingen worden gemaakt voor kandidaten. P&G kan zich ook beroepen op wettelijke verplichtingen op grond van toepasselijke arbeidswetgeving.	Toestemming (Afzonderlijke toestemming is vereist op het vasteland - Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<i>Aanvullende informatie verzameld tijdens sollicitatiegesprekken</i>	Gerechtvaardigde belangen bij het beoordelen van de geschiktheid van Kandidaten voor een functie bij P&G.	Toestemming
<i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van de arbeidsovereenkomst of die vrijwillig door Kandidaten aan ons wordt verstrekt</i>		

Fase 3: Persoonlijke Informatie die wordt verzameld nadat een Kandidaat een baanaanbod heeft aanvaard, maar voordat hij in dienst treedt:

Soort Persoonlijke informatie verzameld tijdens Fase 3	Kandidaat Informatie	Rechtsgrond voor verwerking (Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland)	Rechtsgrond voor verwerking (Groot-China; Azië, Midden-Oosten en Afrika)
<u>Aanvullende informatie over overheids-ID/arbeidsgeschiktheid</u> • Geboortedatum • Burgerservicenummer • Rijbewijsnummer • Paspoortnummer • Andere door de overheid uitgegeven identificatiemiddelen die mogelijk nodig zijn voor naleving (bijv. werk- of immigratievisa of licentienummers als u een gediplomeerd beroepsbeoefenaar bent)		Wettelijke verplichting om te garanderen dat personen gekwalificeerd zijn voor een arbeidsverband. Gerechtvaardigde belangen bij het waarborgen van de veiligheid van ons personeel en dat personen voldoende gekwalificeerd zijn om hun taken uit te voeren.	Toestemming
<u>Medische of gezondheidsinformatie</u>		Gerechtvaardigde belangen bij het maken voor geschikte werkaanpassingen voor Kandidaten en bij de beoordeling van de geschiktheid voor een functie. Wettelijke verplichting onder toepasselijk arbeidsrecht.	Toestemming
<i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van de arbeidsovereenkomst of die vrijwillig door Kandidaten aan ons wordt verstrekt</i>			

Gegevensanalyse: In de Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland baseert P&G zich voor deze verwerking op ons legitieme belang, tenzij toestemming wettelijk voorgeschreven is. Voor Groot-China, Azië, het Midden-Oosten en Afrika is de rechtsgrondslag toestemming.