

Globalna informacja o prywatności dla kandydatów

Osoba do kontaktu w sprawach związanych

z ochroną prywatności: corporateprivacy.im@pg.com

Region: Cały świat

Data: 5 października 2023 r

Zasięg: Wszyscy kandydaci

1.0 Cel

Niniejsza informacja („Informacja”) wyjaśnia, w jaki sposób spółka Procter & Gamble i jej jednostki zależne lub jednostki stowarzyszone („P&G” albo „Spółka”) będzie gromadzić i zarządzać danymi osobowymi kandydatów („Dane osobowe kandydatów”). Na potrzeby niniejszej Informacji pojęcie „kandydat” obejmuje wszystkie osoby, które wykazują zainteresowanie ubieganiem się o pracę w P&G lub które przekazały dane osobowe do P&G w celu bycia wziętym pod uwagę podczas rekrutacji do P&G, w tym osoby fizyczne, które były wcześniej zatrudnione przez P&G i ponownie przedłożyły swoje dane do rozpatrzenia przy rekrutacji na nowe stanowisko.

Niniejsza Informacja jest zgodna z [celem, wartościami i zasadami P&G](#) („PVP”). Ponadto w wielu krajach obowiązują określone wymogi prawne, regulujące korzystanie z danych osobowych, w tym także danych osobowych kandydatów. Firma będzie przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji, w tym także miejscowych przepisów prawa dotyczących ochrony danych i reprezentacji interesów pracowniczych, a w odpowiednich przypadkach stosować dodatkowe procedury, standardy i polityki w celu spełnienia tych wymogów. W związku z tym rzeczywiste dane osobowe kandydata gromadzone i/lub udostępniane przez P&G mogą różnić się w zależności od jurysdykcji w celu zapewnienia zgodności z miejscowymi przepisami prawa.

Firma doloży wszelkich uzasadnionych starań, aby zapewnić, że dane osobowe kandydatów będą odpowiednie dla zamierzonego sposobu ich wykorzystania. Kandydaci ponoszą jednakową odpowiedzialność za aktualizowanie i dopilnowanie precyzyjności informacji przekazanych P&G przez nich lub przez inne osoby w ich imieniu.

2.0 Informacja

P&G szanuje prywatność kandydatów. Niniejsza Informacja zawiera informacje na temat metod przetwarzania danych osobowych kandydatów, rodzaju gromadzonych informacji, celów, w jakich je wykorzystujemy, odnośnej podstawy prawnej lub biznesowej, podmiotów, którym je udostępniamy, oraz wyborów, których można dokonać w związku z wykorzystywaniem przez nas danych osobowych kandydatów. Opisano w nim również środki, jakie podejmujemy w celu ochrony bezpieczeństwa danych osobowych kandydatów oraz w jaki sposób można się z nami kontaktować odnośnie naszych praktyk dotyczących ochrony prywatności.

2.1 Jakiego rodzaju dane osobowe kandydatów gromadzimy?

Zawsze będziemy maksymalnie ograniczać rodzaje i ilość danych osobowych kandydata, które Firma może zbierać od niego lub na jego temat. Gromadzenie informacji i dostęp do nich będą jednak różnić się w zależności od wymogów prawnych i/lub biznesowych obowiązujących w danym kraju. W momencie gromadzenia danych powiadomimy kandydatów, jeżeli podanie wymaganych przez

nas Danych osobowych kandydatów na potrzeby realizacji procesu rekrutacyjnego będzie dobrowolne (a nie konieczne).

Gromadzenie Danych osobowych kandydata podczas procesu rekrutacji obejmuje kilka etapów:

Etap 1: Gromadzenie danych osobowych kandydata, który nie rozpoczął procesu rekrutacyjnego, ale wykazał zainteresowanie ubieganiem się o zatrudnienie w P&G:

Rodzaj Danych osobowych kandydatów gromadzonych na Etapie 1	Dlaczego gromadzimy i przetwarzamy takie Dane osobowe kandydatów?
<p><u>Dane kontaktowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Imię i nazwisko lub poprzednie nazwiska (np. nazwiska panieńskie) • Wyróżnienia i tytuły, w tym preferowany sposób zwracania się • Adres e-mail • Numer telefonu komórkowego 	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu przekazywanie kandydatom wiadomości i aktualności na temat karier i stanowisk w P&G pocztą elektroniczną lub za pomocą wiadomości tekstowych (w tym aplikacji do wiadomości tekstowych, takich jak WhatsApp).</p> <p>Gromadzenie tych informacji ma na celu umożliwienie P&G i jej partnerom reklamowym przekazywania wiadomości i aktualności na temat karier i stanowisk w P&G za pośrednictwem kanałów online (takich jak media społecznościowe).</p>
<p><u>Dane związane z pracą</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Życiorys albo CV 	<p>Ocena umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań kandydata pod kątem naszych możliwości rozwoju kariery.</p>
<p><u>Cyfrowe dane identyfikacyjne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • adres IP • Plik cookie, tag lub identyfikator piksela 	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu zapewnianie usług cyfrowych za pośrednictwem naszych witryn internetowych i aplikacji do rekrutacji, w tym: przekazywanie stosownych aktualności na temat karier i stanowisk w P&G, którymi może być zainteresowany kandydat; uzyskanie większej ilości informacji na temat sposobu, w jaki kandydat wchodzi w interakcje z treściami P&G; umożliwienie P&G zwiększenia komfortu użytkownika podczas odwiedzania naszych witryn internetowych; zapamiętywanie preferencji użytkownika (takich jak język albo region); identyfikowanie i usuwanie błędów i analizowanie sposobu, w jaki działają nasze witryny internetowe.</p>

Etap 2: Dane osobowe gromadzone od aktywnych uczestników w naszym procesie rekrutacyjnym:

Rodzaj Danych osobowych kandydatów gromadzonych na Etapie 2	Dlaczego gromadzimy i przetwarzamy takie Dane osobowe kandydatów?
<p><u>Dane kontaktowe</u></p>	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu rozpoczęcie procesu rozpatrywania aplikacji kandydata i skontaktowanie się z nim</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Imię i nazwisko lub poprzednie nazwiska (np. nazwiska panieńskie) • Wyróżnienia i tytuły, w tym preferowany sposób zwracania się • Adres do korespondencji • Adres e-mail • Numer telefonu • Numer telefonu komórkowego 	<p>w przypadku konieczności podjęcia działań albo przekazania informacji. Tego rodzaju dane są wykorzystywane podczas całego procesu rekrutacji w celu komunikowania się z kandydatem.</p> <p>W przypadku udzielenia przez kandydata zgody, P&G może również wysyłać automatycznie aktualności za pomocą aplikacji do wiadomości tekstowych (np. przypomnienie o wypełnieniu niezbędnej dokumentacji).</p>
<p><u>Dane związane z pracą</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Życiorys albo CV 	<p>Ocena umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań kandydata pod kątem naszych możliwości rozwoju kariery.</p>
<p><u>Dodatkowe dane związane z pracą</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia wcześniejszego zatrudnienia, w tym referencje • Dane z profili LinkedIn i podobnych platform • Dane związane z wykształceniem, takie jak stopień naukowy • Licencje zawodowe, certyfikaty i członkostwo oraz powiązania • Umiejętności osobiste i zawodowe (np. znajomość języków obcych), zainteresowania i hobby • Cele zawodowe i zainteresowania 	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu zapewnienie nam pomocy w ocenie kandydata pod kątem konkretnych wymagań związanych ze stanowiskiem (stanowiskami), o które ubiega się kandydat.</p>
<p><u>Dodatkowa identyfikacja cyfrowa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Podpis cyfrowy 	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu umożliwienie kandydatowi autoryzowania i przesyłania formularzy podań o pracę w formacie cyfrowym w sposób możliwy do zweryfikowania.</p>
<p><u>Informacje audiowizualne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Obraz • Głos 	<p>Gromadzenie tych informacji umożliwia nam przeprowadzanie rozmów telefonicznych/video.</p>
<p><u>Informacje finansowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dane rachunku bankowego 	<p>Gromadzenie tych informacji umożliwia autoryzowany zwrot kosztów w toku procedury rozmów kwalifikacyjnych.</p>

<p><i>Dokument tożsamości wydany przez organ rządowy/ informacja o kwalifikowalności do pracy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokument tożsamości wydany przez organ rządowy • Obywatelstwo • Miejsce zamieszkania • Narodowość • Kraj urodzenia • Status wojskowy i/lub weterana 	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu ustalenie, czy dana osoba kwalifikuje się do pracy na określonym stanowisku (stanowiskach), oraz upewnienie się, że wnioski nie są zdublowane.</p>
<p><i>Wyniki testu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wyniki testów zdolności, rozumowania albo osobowości, przeprowadzonych w ramach procesu rekrutacyjnego. 	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu ustalenie kwalifikacji kandydata i jego zdolności do pełnienia danej funkcji przed zawarciem z nim umowy o pracę.</p>
<p><i>Cechy osobiste*</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Płeć • Stopień niepełnosprawności • Status wojskowy i/lub weterana • Pochodzenie etniczne i/lub rasa <p>*Należy mieć na uwadze, że gromadzenie tego rodzaju Danych osobowych może różnić się w zależności od lokalizacji geograficznej i obowiązujących przepisów prawa. Tego rodzaju dane mogą nie być wymagane we wszystkich miejscach i mogą zamiast tego być gromadzone na Etapie 3 poniżej.</p>	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu przeprowadzenie oceny i wspieranie różnorodności w naszych działaniach związanych z rekrutacją i zatrudnianiem personelu oraz na potrzeby sprawozdawczości prawnej, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa. Dane dotyczące niepełnosprawności są również gromadzone w celu zapewnienia (na prośbę kandydata) wszelkich rozsądnych usprawnień w procesie rekrutacji.</p> <p>Wedle uznania kandydata możemy również wykorzystywać te informacje do ułatwienia udziału w grupach powiązań P&G.</p>
<p><i>Relacje z osobami pracującymi dla P&G albo spółki, która wytwarza produkty podobne do P&G, w tym, w odpowiednich przypadkach, szczegółowe informacje na temat tego rodzaju ewentualnych relacji.</i></p>	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu weryfikację aplikacji pod kątem potencjalnego konfliktu interesów.</p>
<p><i>Dodatkowe informacje gromadzone w trakcie prowadzenia rozmów rekrutacyjnych.</i></p>	<p>Gromadzenie tych informacji ma na celu zapewnienie nam pomocy w ocenie kandydata pod kątem konkretnych wymagań związanych ze stanowiskiem (stanowiskami), o które ubiega się kandydat.</p>
<p><i>Wszelkie inne informacje wymagane na mocy przepisów prawa dotyczących</i></p>	

zatrudnienia albo dobrowolnie przekazywane nam przez kandydatów.	
--	--

Etap 3: Dane osobowe gromadzone po przyjęciu przez kandydata oferty pracy, ale przed rozpoczęciem zatrudnienia:

Rodzaj Danych osobowych kandydatów gromadzonych na Etapie 3	Dlaczego gromadzimy i przetwarzamy takie Dane osobowe kandydatów?
<i>Informacje o stanie zdrowia</i>	Gromadzenie tych informacji ma na celu ustalenie, czy kandydat może bezpiecznie wykonywać obowiązki w ramach pełnionej funkcji i ustalenie, czy konieczne jest do tego wprowadzenie uzasadnionych udogodnień, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i tylko jeżeli jest to wymagane do pełnienia danej funkcji.
<i>Wszelkie inne informacje wymagane na mocy przepisów prawa dotyczących zatrudnienia albo dobrowolnie przekazywane nam przez kandydatów</i>	

2.2 Podstawy prawne przetwarzania

Mające zastosowanie przepisy prawa w niektórych miejscach mogą wymagać od P&G ustalenia podstawy prawnej dla przetwarzania Danych osobowych kandydatów. Tego rodzaju podstawy prawne określono w Załączniku 1 do niniejszej Informacji.

2.3 Ocena kandydatów

W ramach naszego procesu rekrutacyjnego możemy wymagać od kandydatów poddania się ocenom. Oceny te mierzą umiejętności i zdolności, które zazwyczaj nie są identyfikowane podczas rozmów rekrutacyjnych, oraz pomagają nam ustalić, czy kandydaci są odpowiednio wykwalifikowani do zajmowania stanowisk, na które aplikowali, i czy wykazują się cechami, które pozwoliłyby im na osiągnięcie sukcesu w P&G. Oceny te są konieczne, aby pomóc nam określić listę wstępnie wyselekcjonowanych odpowiednich kandydatów przed zawarciem umowy o pracę.

Na przykład jeden z naszych testów wymaga od kandydatów udzielenia odpowiedzi na hipotetyczne sytuacje występujące w pracy i został opracowany w celu oceny ich doświadczeń, zainteresowań i podejścia do pracy. Pozwala to P&G zmierzyć wyniki osiągnięte w zakresie oceny cech osobowościowych, które będą prowadzić do sukcesu w pracy i integracji zespołu w P&G. Inna ocena mierzy umiejętności rozumowania kandydata, co pomaga nam ocenić, czy jego zdolności spełniają konkretne kryteria konieczne do wykonywania z powodzeniem pracy na stanowisku, na które aplikował kandydat. Inny rodzaj oceny (dotyczący stanowiska technika w zakładzie albo doświadczonego handlowca) pomaga nam ocenić prawdopodobieństwo osiągnięcia dobrych wyników w pracy w oparciu o odpowiedzi na symulowane scenariusze. Te oceny są kluczowym czynnikiem pozwalającym nam stwierdzić, czy dana osoba posiada podstawowe kompetencje i cechy wymagane w P&G.

W przypadku większości stanowisk wyniki oceny pozwalają automatycznie ustalić, czy aplikacja kandydata może zostać rozpatrzona pozytywnie bez brania pod uwagę innych części aplikacji.

W zakresie, w jakim oceny te mogą zostać uznane za automatyczne podejmowanie decyzji na mocy obowiązujących przepisów prawa, P&G przestrzega obowiązujących przepisów prawa podczas przeprowadzania tego rodzaju ocen, w tym oferuje kandydatom odrzuconym na podstawie wyników automatycznej oceny możliwość żądania weryfikacji przez człowieka. W zakresie, w jakim opcja ta jest dostępna, kandydat zostanie powiadomiony pocztą elektroniczną i otrzyma dalsze instrukcje dotyczące tego, w jaki sposób można żądać tego rodzaju weryfikacji. Aby uzyskać więcej informacji na temat sposobu działania tych testów albo dowiedzieć się, w jaki sposób można wnioskować o udogodnienia dla osób z niepełnosprawnością, proszę odwiedzić witrynę internetową <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 W jaki sposób przetwarzamy dane osobowe kandydatów, aby przekazywać wiadomości i aktualności za pomocą poczty elektronicznej, wiadomości tekstowych lub kanałów online

Jeżeli kandydat poda swój adres e-mail albo numer telefonu w naszej witrynie internetowej dla kandydatów albo podczas wydarzenia rekrutacyjnego i wyrazi zgodę na otrzymywanie komunikatów marketingowych, P&G może wysyłać mu wiadomości i aktualności na temat kariery i stanowisk w P&G pocztą elektroniczną albo za pomocą wiadomości tekstowej.

Jeżeli kandydat odwiedzi witryny internetowe dla kandydatów P&G albo wydarzenia rekrutacyjne albo udostępni tam swoje Dane osobowe, zapisze się do otrzymywania powiadomień o wolnych stanowiskach (np. za pośrednictwem witryn internetowych dla kandydatów) lub aplikuje o pracę w P&G, P&G może również udostępniać Dane osobowe kandydatów, w tym cyfrowe dane identyfikacyjne, adres e-mail (w formie zaszyfrowanej) lub numer telefonu (w formie zaszyfrowanej), swoim partnerom reklamowym. Partnerzy reklamowi P&G mogą przekazywać wiadomości i aktualności na temat karier i stanowisk w P&G odpowiednie dla kandydata i innych podobnych do niego osób za pośrednictwem kanałów online (w tym w szczególności kanałów, takich jak LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok i YouTube). Gdy jest to wymagane na mocy przepisów prawa, P&G uzyska zgodę kandydata lub umożliwi mu rezygnację z wykorzystywania danych do tych celów.

Podczas dostosowywania wspomnianych powyżej czynności i gdy jest to dozwolone na mocy przepisów prawa, P&G może wykorzystywać dodatkową charakterystykę, na przykład ogólną lokalizację kandydata (np. kod pocztowy), narodowość, status obywatela, płeć, dane zawodowe (np. szkoły, do których kandydat uczęszczał) i dane dotyczące interakcji z naszymi procedurami i systemami rekrutacyjnymi (np. wyniki oceny i wrażenia z rozmów rekrutacyjnych lub etap realizacji procedury aplikacyjnej w P&G).

Jeżeli polegamy na zgodzie na powyższe działania i kandydat chce wycofać tę zgodę, może skontaktować się z nami, odwiedzając tę [witrynę](#) i wybierając „Potrzebuję dodatkowej pomocy”. Kandydat może również żądać od nas zaprzestania przesyłania wiadomości e-mail lub wiadomości tekstowych, postępując zgodnie z instrukcjami dotyczącymi rezygnacji wysłanymi wraz z tymi komunikatami. Wycofanie zgody na te konkretne działania nie wpłynie na zgodność z prawem przetwarzania przed wycofaniem i nie dyskwalifikuje kandydata z udziału w procesie rekrutacyjnym P&G.

Jeżeli kandydat zobaczył w jakimkolwiek kanale online reklamę dotyczącą kariery albo stanowisk w P&G bez wchodzenia w interakcję z P&G albo naszymi witrynami internetowymi dla kandydatów w przeszłości, może to wynikać z faktu, iż zlecieliśmy naszym partnerom reklamowym zidentyfikowanie osób potencjalnie nadających się na stanowiska w P&G (np. na podstawie lokalizacji i zainteresowań) w naszym imieniu i przekazywanie im wiadomości i aktualności dotyczących karier i stanowisk w P&G. P&G polega na swoim prawnie uzasadnionym interesie w zakresie identyfikacji i przyciągania wykwalifikowanych kandydatów jako podstawie prawnej do wykonywania tych czynności.

2.5 W jaki sposób wykorzystujemy pliki cookie?

Pliki cookie to niewielkie pliki przesyłane na Twój komputer podczas przeglądania przez Ciebie stron internetowych. Przechowywane są w nich przydatne informacje dotyczące Twoich interakcji na odwiedzanych stronach internetowych. P&G wykorzystuje pliki cookie w naszych witrynach internetowych dotyczących kariery.

Pracownik może skonfigurować swoją przeglądarkę tak, aby odrzucała wszystkie pliki cookie lub informowała o tym, kiedy plik cookie jest przesyłany na jego komputer. Może to jednak uniemożliwić prawidłowe działanie naszych witryn lub usług. Można również ustawić przeglądarkę tak, aby usuwała pliki cookie po każdym zakończeniu przeglądania.

P&G przestrzega obowiązujących przepisów prawa dotyczących plików cookie. W niektórych miejscach oferujemy platformę zarządzania zgodami dotyczącymi plików cookie, która umożliwia dokonanie wyboru odnośnie do konkretnej kategorii plików cookie. Jeżeli jest ona dostępna, może być wyświetlana jako baner plików cookie lub jako ikona widoczna w odpowiednich witrynach internetowych.

2.6 W jaki sposób udostępniamy Dane osobowe kandydatów?

P&G może udostępniać Dane osobowe kandydatów podmiotom zewnętrznym, które wspierają proces rekrutacyjny i komunikację z kandydatem. Firma wymaga, aby podczas posługiwania się danymi osobowymi kandydatów Podmioty zewnętrzne zapewniły ochronę na takim samym poziomie jak Firma.

Istnieją sytuacje, w których kandydat zostanie poproszony o udostępnienie danych osobowych bezpośrednio podmiotom zewnętrznym związanym z rekrutacją prowadzoną przez P&G i wdrażaniem, a w takich przypadkach P&G nie kontroluje sposobu przetwarzania danych kandydata. W takich przypadkach przed udostępnieniem Danych osobowych kandydat powinien przeczytać i zrozumieć politykę prywatności i praktyki podmiotów zewnętrznych.

Dane osobowe kandydatów mogą być udostępniane centrali P&G oraz jednostkom stowarzyszonym na całym świecie wedle potrzeb związanych z obsługą potencjalnego lub faktycznego zatrudnienia kandydata w P&G. Więcej informacji o tym, jak chronimy Dane osobowe kandydatów w takich sytuacjach, można znaleźć w części 2.8 tej Informacji.

Jeżeli wymagają tego przepisy prawa lub procedury prawne, możemy udostępniać dane osobowe kandydatów w celu egzekwowania lub ochrony praw i polityk P&G lub w związku z postępowaniem wyjaśniającym, a także z domniemaną lub faktyczną działalnością niezgodną z prawem, tudzież w związku ze sprzedażą jednej ze spółek P&G innemu przedsiębiorstwu.

2.7 Prawa do prywatności przysługujące kandydatom

Z zastrzeżeniem przepisów obowiązującego prawa kandydatowi przysługuje prawo do:

- zażądania dostępu do Danych osobowych kandydata, które przetwarzamy;
- zażądania, aby niedokładne Dane osobowe zostały sprostowane;
- zażądania, aby Dane osobowe zostały usunięte;
- zażądania, aby P&G ograniczyła przetwarzanie Danych osobowych kandydata albo wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych osobowych kandydata przez P&G z przyczyn związanych ze szczególną sytuacją kandydata lub
- zażądania, aby P&G dostarczyła dane kandydata w formacie umożliwiającym ich przekazanie innemu podmiotowi.

W zależności od lokalizacji geograficznej kandydata mogą mu przysługiwać inne albo dodatkowe prawa dotyczące prywatności. Należy odnieść się do dodatków krajowych/stanowych dostępnych [tutaj](#).

W razie potrzeby kandydat może skorzystać z tych praw usuwając/poprawiając swoje Dane osobowe kandydata w systemie Workday (przewodnik [tutaj](#)) albo odwiedzając tę [witrynę internetową](#). Kandydat może złożyć skargę dotyczącą przetwarzania Danych osobowych kandydata przez P&G do organu ochrony danych działającego w kraju kandydata.

W przypadkach, w których P&G przetwarza Dane osobowe kandydatów w oparciu o ich zgodę, kandydat ma prawo wycofać zgodę w dowolnym momencie procesu rekrutacyjnego, odwiedzając tę witrynę internetową i wybierając „Potrzebuję dodatkowej pomocy”. Takie wycofanie zgody nie wpłynie na zgodność z prawem przetwarzania zrealizowanego przez P&G przed wycofaniem zgody. Dane osobowe kandydatów zgromadzone podczas procesu rekrutacyjnego będą przechowywane i zostaną usunięte zgodnie z częścią 2.10 poniżej.

2.8 Czy przekazujemy Dane osobowe kandydatów?

Jeżeli jest to zgodne z prawem, Dane osobowe kandydatów mogą być przekazywane krajom poza obszarem jurysdykcji, w którym zostały one podane przez kandydata. Przykładowo Dane osobowe kandydatów mogą być przechowywane w systemach w Stanach Zjednoczonych albo dostęp do nich może być uzyskiwany przez jednostki stowarzyszone P&G z całego świata. Kraje te mogą nie stosować takich samych reguł ochrony danych jak kraj zamieszkania kandydata. W przypadkach, w których informacje są przesyłane do krajów innych niż kraj rodzinny kandydata lub dostęp do nich uzyskują podmioty z krajów innych niż kraj rodzinny kandydata, wdramy odpowiednie środki ochrony oraz spełniamy wszelkie wymagane przez prawo wymogi administracyjne, techniczne i/lub umowne w celu ochrony danych osobowych kandydata. Przesyłamy dane poza Unię Europejską i Zjednoczone Królestwo stosując zabezpieczenia umowne (takie jak standardowe klauzule umowne). Aby uzyskać kopię informacji na temat odpowiednich mechanizmów przekazywania danych, proszę napisać na adres corporateprivacy.im@pg.com. P&G będzie również przestrzegać wymogów określonych krajów, które to wymogi ograniczają przekazywanie danych poza kraj ich gromadzenia i/lub które wymagają lokalizacji danych.

Jeśli znajduje się Pan/Pani na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), Wielkiej Brytanii (i Gibraltaru) lub Szwajcarii, prosimy pamiętać, że P&G posiada certyfikat zgodności z Ramami Pufności Danych UE-USA (UE-USA DPF), brytyjskim rozszerzeniem Ram Pufności Danych UE-USA

oraz Ramami Poufności Danych Szwajcaria-USA (Szwajcaria-USA DPF) [zwanymi łącznie „Ramami Poufności Danych”] opracowanymi przez Departament Handlu USA i Komisję Europejską oraz szwajcarskiego Federealnego Komisarza ds. Ochrony Danych i Informacji, odpowiednio w odniesieniu do przekazywania danych osobowych z EOG, Wielkiej Brytanii (i Gibraltaru) lub Szwajcarii do USA. Aby wyświetlić nasze *Ramy Poufności Danych: Polityka prywatności dla pracowników*, [kliknij tutaj](#).

2.9 W jaki sposób zabezpieczamy dane osobowe kandydatów?

Wdrażamy odpowiednie fizyczne, administracyjne, umowne i techniczne środki ochrony, takie jak szyfrowanie i kontrola dostępu, zaprojektowane w celu ochrony Danych osobowych kandydatów przed przypadkowym, niezgodnym z prawem albo nieupoważnionym zniszczeniem, utratą, zmianą, ujawnieniem, dostępem albo wykorzystaniem, a także przed wszelkimi innymi formami przetwarzania niezgodnymi z prawem.

2.10 Jak długo będziecie przechowywać moje Dane osobowe?

Dane osobowe kandydatów przechowujemy przez okres trzech (3) lat. P&G przyjęła stosowany standardowo na świecie okres trzech (3) lat, aby ułatwić kandydatowi aplikowanie na różne stanowiska w wielu krajach bez potrzeby tworzenia nowego profilu. Kandydaci mogą zażądać usunięcia Danych osobowych w dowolnym momencie tego trzyletniego okresu (należy pamiętać, że takie działanie może zakłócić albo zakończyć trwający proces rekrutacji). Zażądanie usunięcia danych przed zakończeniem trzyletniego okresu co do zasady będzie akceptowane, chyba że obowiązujące przepisy wymagają dłuższego, trzyletniego okresu przechowywania lub jest on konieczny do realizacji uzasadnionych interesów biznesowych P&G, w tym w szczególności prawa spółki do składania albo odpierania roszczeń prawnych.

3.0 Przyszłe zmiany

P&G może modyfikować niniejszą Informację wedle potrzeb, na przykład z powodów podyktowanych zmianami w przepisach prawa, przepisach regulacyjnych, praktykach i procedurach Spółki lub w celu reagowania na nowe zagrożenia lub nowe wymagania narzucone przez organy ds. ochrony danych. Jeżeli takie zmiany w istotny sposób będą wpływać na przetwarzanie przez nas Danych osobowych kandydatów, zostaną oni odpowiednio poinformowani.

4.0 Dane kontaktowe

Administratorem Danych osobowych kandydata jest spółka Procter & Gamble, w tym jej jednostki stowarzyszone albo jednostki zależne. W razie pytań dotyczących Danych osobowych kandydatów albo konkretnych jednostek stowarzyszonych albo jednostek zależnych, które mogą mieć dostęp do danych osobowych kandydata, prosimy o kontakt mailowy pod adresem corporateprivacy.im@pg.com. W przypadku tych albo jakichkolwiek innych pytań, albo wątpliwości dotyczących przetwarzania przez nas danych osobowych/Danych osobowych kandydatów można również skontaktować się z Globalnym inspektorem ochrony danych w następujący sposób – e-mail: pgprivacyofficer.im@pg.com, telefon: +1 (513) 622-0103 lub pisząc na adres: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

Załącznik 1: Podstawy prawne przetwarzania

Gromadzenie Danych osobowych kandydata podczas procesu rekrutacji obejmuje kilka etapów:

Etap 1: Gromadzenie danych osobowych kandydata, który nie rozpoczął procesu rekrutacyjnego, ale wykazał zainteresowanie ubieganiem się o zatrudnienie w P&G:

Rodzaj Danych osobowych kandydatów gromadzonych na Etapie 1	Podstawa prawna przetwarzania danych (Europejski Obszar Gospodarczy/Wielka Brytania/Szwajcaria)	Podstawa prawna przetwarzania danych (Chiny kontynentalne; Azja, Bliski Wschód i Afryka)
<p><u>Dane kontaktowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Imię i nazwisko lub poprzednie nazwiska (np. nazwiska panieńskie) • Wyróżnienia i tytuły, w tym preferowany sposób zwracania się • Adres e-mail • Numer telefonu • Numer telefonu komórkowego 	Zgoda	Zgoda
<p><u>Dane związane z pracą</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Życiorys albo CV 	Zgoda	Zgoda
<p><u>Cyfrowe dane identyfikacyjne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • adres IP • Plik cookie, tag lub identyfikator piksela 	Zgoda. W odpowiedniej witrynie internetowej P&G zostanie wyświetlony baner dotyczący plików cookie, który umożliwi zarządzanie preferencjami dotyczącymi plików cookie.	Zgoda, jeśli wymagają tego przepisy prawa

Etap 2: Dane osobowe gromadzone od aktywnych uczestników w naszym procesie rekrutacyjnym:

Rodzaj Danych osobowych kandydatów gromadzonych na Etapie 2	Podstawa prawna przetwarzania danych (Unia Europejska/Wielka Brytania)	Podstawa prawna przetwarzania danych (Chiny kontynentalne; Azja, Bliski Wschód i Afryka)
<p><u>Dane kontaktowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Imię i nazwisko lub poprzednie nazwiska (np. nazwiska panieńskie) • Wyróżnienia i tytuły, w tym preferowany sposób zwracania się • Adres do korespondencji • Adres e-mail • Numer telefonu • Numer telefonu komórkowego 	<p>Prawnie uzasadniony interes związany z komunikowaniem się z kandydatami.</p> <p>Zgoda na automatyczne przypomnienia tekstowe.</p>	Zgoda
<p><u>Dane związane z pracą</u></p> <p>Życiorys albo CV</p>	<p>Prawnie uzasadniony interes związany z oceną zdolności kandydata do pełnienia funkcji w P&G.</p>	Zgoda
<p><u>Dodatkowe dane związane z pracą</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Poprzednia historia zatrudnienia, w tym referencje • Dane z profili LinkedIn i podobnych platform • Dane związane z wykształceniem, takie jak stopień naukowy • Licencje zawodowe, certyfikaty i członkostwo oraz powiązania • Umiejętności osobiste i zawodowe (np. znajomość języków obcych), zainteresowania i hobby 	<p>Prawnie uzasadniony interes związany z oceną zdolności kandydata do pełnienia funkcji w P&G.</p>	Zgoda

<ul style="list-style-type: none"> • Cele zawodowe i zainteresowania 		
<i>Dodatkowa identyfikacja cyfrowa</i> <ul style="list-style-type: none"> • Podpis cyfrowy 	Prawny obowiązek zachowania zgodności z obowiązującymi wymogami dotyczącymi podpisów cyfrowych.	Zgoda
<i>Informacje audiowizualne</i> <ul style="list-style-type: none"> • Obraz • Głos 	Prawnie uzasadniony interes w związku z przeprowadzaniem rozmów rekrutacyjnych w ramach naszego procesu rekrutacyjnego.	Zgoda (W przypadku przetwarzania wrażliwych danych osobowych w Chinach wymagana jest osobna zgoda)
<i>Informacje finansowe</i> <ul style="list-style-type: none"> • Dane rachunku bankowego 	Prawnie uzasadniony interes w związku z zapewnieniem zwrotu kosztów poniesionych w procesie rekrutacyjnym.	Zgoda (W przypadku przetwarzania wrażliwych danych osobowych w Chinach wymagana jest osobna zgoda)
<i>Dokument tożsamości wydany przez organ rządowy/ informacja o kwalifikowalności do pracy</i> <ul style="list-style-type: none"> • Dokument tożsamości wydany przez organ rządowy • Obywatelstwo • Miejsce zamieszkania • Narodowość • Kraj urodzenia • Status wojskowy i/lub weterana 	<p>Prawnie uzasadniony interes w związku z zapewnieniem płynnego przebiegu naszego procesu rekrutacyjnego.</p> <p>Obowiązek prawny upewnienia się, że kandydaci mogą podjąć pracę.</p>	Zgoda (W przypadku przetwarzania wrażliwych danych osobowych w Chinach wymagana jest osobna zgoda)
<i>Wyniki testu</i> <ul style="list-style-type: none"> • Wyniki testów zdolności, rozumowania albo osobowości, przeprowadzonych w ramach procesu rekrutacyjnego. 	Konieczność wynikająca z umowy	Zgoda
<i>Cechy osobiste</i> (należy mieć na uwadze, że gromadzenie tego rodzaju Danych osobowych może różnić się w zależności od lokalizacji)	Jeżeli konieczne jest udostępnienie informacji przez kandydata, z wyjątkiem wymienionych niżej	Zgoda

<p>geograficznej i obowiązujących przepisów prawa i może nie być konieczne we wszystkich lokalizacjach albo mogą one zamiast tego być gromadzone w Etapie 3 poniżej)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Płeć • Stopień niepełnosprawności • Status wojskowy i/lub weterana • Pochodzenie etniczne i/lub rasa 	<p>przypadków, podstawę prawną stanowi prawnie uzasadniony interes P&G związany z zapewnieniem, że P&G rekrutuje zróżnicowaną kadrę.</p> <p>Jeżeli informacje są udostępniane dobrowolnie i kandydat nie ma obowiązku ich udostępniania, podstawę prawną stanowi Zgoda.</p> <p>W przypadku dokumentacji medycznej związanej z niepełnosprawnością kandydata, podstawę prawną stanowi nasz prawnie uzasadniony interes związany z zapewnieniem, że kandydatom zapewniono odpowiednie udogodnienia. P&G może również opierać się na podstawie prawnej w postaci obowiązujących przepisów prawa związanego z zatrudnieniem.</p> <p>W przypadku danych dotyczących pochodzenia etnicznego lub rasy zgromadzonych w Wielkiej Brytanii P&G opiera się na istotnym interesie publicznym związanym z rekrutowaniem różnorodnej kadry.</p>	
<p><i>Dodatkowe informacje gromadzone w trakcie</i></p>	<p>Prawnie uzasadniony interes związany</p>	<p>Zgoda</p>

<i>prowadzenia rozmów rekrutacyjnych.</i>	z oceną zdolności kandydata do pełnienia funkcji w P&G.	
<i>Wszelkie inne informacje wymagane na mocy przepisów prawa dotyczących zatrudnienia albo dobrowolnie przekazywane nam przez kandydatów</i>		

Etap 3: Dane osobowe gromadzone po przyjęciu przez kandydata oferty pracy, ale przed rozpoczęciem zatrudnienia:

Rodzaj danych osobowych kandydatów gromadzonych na Etapie 3	Podstawa prawna przetwarzania danych (Unia Europejska/Wielka Brytania)	Podstawa prawna przetwarzania danych (Chiny kontynentalne; Azja, Bliski Wschód i Afryka)
<p><i>Dodatkowy dokument tożsamości wydany przez organ rządowy/ informacja o kwalifikowalności do pracy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Data urodzenia • Numer ubezpieczenia społecznego • Numer prawa jazdy • Numer paszportu • Do zapewniania zgodności mogą być konieczne inne identyfikatory wydane przez organ administracji rządowej (np. wizy pracownicze albo imigracyjne, numery licencji w przypadku posiadania licencji zawodowej) 	<p>Obowiązek prawny potwierdzenia, że kandydaci mogą podjąć pracę.</p> <p>Prawnie uzasadniony interes w związku zapewnieniem bezpieczeństwa naszej kadry i upewnienia się, że poszczególne osoby posiadają odpowiednie kwalifikacje do pełnienia swoich funkcji.</p>	Zgoda
<i>Informacje o stanie zdrowia</i>	Prawnie uzasadniony interes związany z zapewnieniem	Zgoda

	<p>kandydatom odpowiednich udogodnień i z oceną ich zdolności do pełnienia danej funkcji.</p> <p>Podstawa prawna w postaci obowiązujących przepisów prawa związanego z zatrudnieniem.</p>	
<p><i>Wszelkie inne informacje wymagane na mocy przepisów prawa dotyczących zatrudnienia albo dobrowolnie przekazywane nam przez kandydatów</i></p>		