

La Procter & Gamble Company

Quadro sulla Privacy dei Dati: Politica sulla Privacy dei Lavoratori

Ultimo aggiornamento: 6 luglio 2026

La Procter & Gamble Company e le sue controllate e affiliate statunitensi identificate nell'Esempio 1 (collettivamente, "P&G") rispettano le tue preoccupazioni riguardo alla privacy.

P&G partecipa al Quadro sulla Privacy dei Dati UE-U.S. (EU-U.S. DPF), l'estensione britannica del DPF UE-USA e al Dipartimento Svizzera-USA. Quadro sulla Privacy dei Dati (Svizzera-USA) DPF (collettivamente, il "DPF") amministrato dal Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti. Questa Politica descrive come P&G implementa i Principi del Quadro di Privacy dei Dati per i Dati Personali dei Lavoratori. Se ci fosse qualsiasi conflitto tra i termini di questa Politica e i Principi DPF UE-USA e/o tra Svizzera e Stati Uniti, I principi DPF, i principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, dovranno prevalere. Le definizioni utilizzate in questa Politica si applicano solo per quanto riguarda questa Politica e la certificazione Data Privacy Framework di P&G.

"Responsabile" indica una persona o un'organizzazione che, da sola o congiuntamente con altri, determina gli scopi e i mezzi di trattamento dei dati personali.

"Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati" o **"Principi DPF"** significa i Principi e i Principi Supplementari del DPF.

"UE" significa Unione Europea e Islanda, Liechtenstein e Norvegia.

"Dati personali" significa qualsiasi informazione, inclusi i Dati Sensibili, che (1) riguarda un individuo identificato o identificabile, (2) ricevuta da P&G negli Stati Uniti dall'UE, dal Regno Unito o dalla Svizzera, e (3) registrata in qualsiasi forma.

"Processore" indica qualsiasi persona fisica o giuridica, autorità pubblica, ente o altro ente che elabora i Dati Personali per conto di un Intrattente.

"Dati sensibili" significa Dati Personali che specificano condizioni mediche o di salute, origine razziale o etnica, opinioni politiche, credenze religiose o filosofiche, appartenenza a sindacato (incluse opinioni o attività legate ai sindacati), vita sessuale (inclusa la sessualità personale), informazioni sulle misure di sicurezza sociale, la commissione o presunta commissione di qualsiasi reato, qualsiasi procedimento per qualsiasi reato commesso o presuntamente commesso dall'individuo o per la gestione di tale o la sentenza di qualsiasi tribunale in tali procedimenti (inclusi procedimenti amministrativi e sanzioni penali).

"UK" significa Regno Unito (e Gibilterra).

"Lavoratore" indica qualsiasi dipendente, tirocinante, lavoratore temporaneo o collaboratore attuale, ex o potenziale, di P&G o di una qualsiasi delle sue affiliate UE, Regno Unito o Svizzera, o qualsiasi individuo correlato i cui dati personali P&G lavorano in relazione a un rapporto di lavoro, che si trova nell'UE, nel Regno Unito o in Svizzera.

La certificazione del Data Privacy Framework di P&G, insieme a ulteriori informazioni sul Data Privacy Framework, sono disponibili su <https://www.dataprivacyframework.gov/>.

Tipi di dati personali raccolti da P&G

P&G raccoglie dati personali sui lavoratori per svolgere e supportare funzioni e attività delle risorse umane, tra cui: (1) reclutamento e assunzione di candidati; (2) gestione delle comunicazioni e delle relazioni con i lavoratori; (3) fornire compensi e benefici, inclusa la pianificazione degli stipendi; (4) amministrazione delle buste paga; (5) fornire carte di credito aziendali ed elaborare le spese e i rimborsi aziendali; (6) gestione della partecipazione dei lavoratori ai piani e ai programmi delle risorse umane; (7) adempiere a obblighi previsti dai contratti di lavoro; (8) gestione delle prestazioni dei lavoratori, del personale, dello sviluppo della carriera e del riconoscimento (inclusa la consegna dei regali); (9) condurre formazione e sviluppo dei talenti; (10) facilitare i trasferimenti di lavoratori e gli incarichi internazionali; (11) gestione del numero di dipendenti, del tempo e della presenza e dell'assegnazione degli uffici; (12) gestione del processo di licenziamento del lavoratore; (13) gestione dei sistemi di tecnologia dell'informazione e comunicazione, come il sistema di posta elettronica aziendale, dispositivi elettronici e la directory aziendale; (14) condurre indagini etiche e disciplinari; (15) amministrare i reclami e le richieste dei lavoratori; (16) gestione di audit e questioni di conformità; (17) gestione dei controlli di sicurezza fisica e informatica, incluso l'accesso fisico ai siti; (18) gestione degli sforzi per diversità, uguaglianza e inclusione, inclusa l'appartenenza a gruppi di affinità; (19) facilitare screening medici e programmi medici (inclusi quelli relativi al COVID-19); (20) rispetto agli obblighi legali applicabili, inclusi i requisiti di rendicontazione governativa, bancarie e Conosci il Cliente, rendicontazione fiscale e specifici requisiti di legge locale; e (21) altri scopi generali di sicurezza e risorse umane, inclusi scopi relativi all'appartenenza a sindacati. P&G può inoltre ottenere e processare dati personali sui contatti di emergenza dei Lavoratori e su altri individui (come coniuge, familiari, familiari a carico e beneficiari) nella misura in cui i Lavoratori forniscono tali informazioni a P&G. P&G elabora queste informazioni per rispettare i propri obblighi legali e per l'amministrazione dei benefici e altri scopi amministrativi interni.

I tipi di dati personali dei lavoratori che P&G raccoglie in relazione a queste attività includono:

- nome;
- informazioni di contatto, come indirizzo residenziale e postale, indirizzo email e numero di telefono;
- data e luogo di nascita;
- genere;
- stato civile e composizione familiare o familiare;
- informazioni su figli, familiari a carico o altri beneficiari di Workers;
- informazioni di identificazione rilasciate dal governo, dati di passaporto o visto, numero di previdenza sociale, patente di guida, ecc.;
- informazioni su cittadinanza, residenza e nazionalità;
- informazioni demografiche (come razza, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, opinioni politiche, credenze religiose o filosofiche);
- paese di nascita;
- storia educativa;
- occupazione e storia militare;
- stato legale di idoneità lavorativa;
- precedenti penali;

- informazioni sulle prestazioni lavorative, la retribuzione, i registri disciplinari e i reclami e la formazione;
- informazioni su licenze professionali, certificazioni, iscrizioni e affiliazioni;
- iscrizione sindacale;
- informazioni sui conti finanziari e sulle carte di pagamento;
- informazioni relative a condizioni o esami di salute fisica o mentale;
- dati genetici (dove legalmente richiesto in relazione a un esame di salute sul lavoro);
- firme digitali, dati di identificazione elettronica, dati sui cookie, registri e registri riguardanti l'accesso e l'uso dei Lavoratori ai dispositivi P&G e alla rete P&G, e informazioni elettroniche simili;
- filmati CCTV e altre informazioni raccolte dai sistemi di sicurezza fisica P&G;
- dati biometrici (come impronte digitali o scansioni facciali);
- fotografie, video e registrazioni vocali;
- e altre informazioni che i lavoratori possono fornire.

P&G può inoltre ottenere e utilizzare i Dati Personali dei Lavoratori in altri modi per i quali P&G fornisce un avviso specifico al momento della ricoperta.

Le pratiche di P&G sulla privacy riguardanti il trattamento dei dati personali dei lavoratori sono conformi ai Principi di Notifica del Quadro sulla Privacy dei Dati; Scelta; Responsabilità per il trasferimento successivo; Sicurezza; Integrità dei Dati e Limitazione dello Scopo; Accesso; e Ricorso, Applicazione e Responsabilità.

Avviso

P&G notifica i Lavoratori sulle sue pratiche di privacy, inclusi gli scopi per cui raccoglie e utilizza i Dati Personali, i tipi di Dati Personali raccolti da P&G, i tipi di terze parti a cui P&G divulga i Dati Personali e gli scopi in cui lo fa, i diritti e le scelte che i Lavoratori hanno per limitare l'uso e la divulgazione dei propri Dati Personali e come contattare P&G riguardo alle sue pratiche riguardanti i dati personali. Le informazioni relative alle pratiche di P&G sui dati personali dei lavoratori sono contenute in questa Politica e nell'Informativa Globale sulla Privacy dei Dipendenti di P&G, disponibile [qui](#).

Informazioni rilevanti possono essere trovate anche negli avvisi relativi a specifiche attività di elaborazione dei dati.

Scelta

P&G generalmente offre ai Lavoratori la possibilità di scegliere se i loro Dati Personali possono essere (1) divulgati a Responsabili Terzi o (2) utilizzati per uno scopo sostanzialmente diverso dagli scopi per cui le informazioni sono state originariamente raccolte o successivamente autorizzate dal Lavoratore interessato. Nella misura richiesta dai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, P&G ottiene il consenso di partecipazione per determinati usi e divulgazioni di Dati Sensibili. A meno che P&G non offra ai Lavoratori una scelta appropriata, l'azienda utilizza i Dati Personali solo per scopi materialmente identici a quelli indicati in questa Politica. Per esercitare le proprie scelte, i lavoratori possono contattare P&G come indicato in questa Politica. Nella misura e nel periodo necessario per evitare di compromettere la capacità dell'azienda di effettuare promozioni, nomine o altre decisioni lavorative simili, P&G non è tenuta a fornire preavviso o scelta ai Lavoratori.

Condivisione dei dati personali dei lavoratori

P&G condivide i Dati Personali dei Lavoratori con le sue affiliate e controllate, che possono includere qualsiasi entità all'interno della rete di società P&G, per la gestione delle attività P&G e la fornitura di prodotti e servizi P&G, nonché per svolgere e supportare funzioni e attività di risorse umane. P&G può anche condividere i dati personali dei lavoratori con processori terzi che l'azienda mantiene per svolgere servizi per suo conto, come sicurezza, viaggi, buste paga, benefici e altre attività legate alle risorse umane. Tali Processori terzi possono utilizzare i Dati Personali dei Lavoratori P&G solo per conto di P&G e in conformità alle sue istruzioni, allo scopo di fornire servizi a P&G come quelli sopra descritti. P&G può divulgare i Dati Personali dei Lavoratori senza offrire la possibilità di disattivare e può essere obbligata a divulgare tali Dati Personali, (1) a Processori terzi che l'azienda ha incaricato di svolgere servizi per conto proprio e in conformità alle sue istruzioni, (2) se richiesto per legge o procedura legale, oppure (3) in risposta a richieste legali delle autorità pubbliche, inclusi requisiti di sicurezza nazionale, interesse pubblico o forze dell'ordine. P&G si riserva inoltre il diritto di trasferire i Dati Personali in caso di audit o se la società vende o trasferisce tutto o parte della propria attività o dei propri beni (inclusi in caso di fusione, acquisizione, joint venture, riorganizzazione, scioglimento o liquidazione).

Responsabilità per il trasferimento successivo di dati personali

Questa Politica descrive la condivisione di dati personali da parte di P&G.

Salvo quanto consentito o richiesto dalla legge applicabile, P&G offre ai lavoratori la possibilità di rinunciare alla condivisione dei propri dati personali con i Controller terzi. P&G richiede ai Responsabili terzi a cui divulga i Dati Personali del Lavoratore di acconsentire contrattualmente a (1) trattare i Dati Personali solo per scopi limitati e specificati, coerenti con il consenso fornito dal Lavoratore interessato, (2) fornire lo stesso livello di protezione per i Dati Personali richiesto dai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, e (3) notificare P&G e cessare il trattamento dei Dati Personali (o adottare altre misure correttive ragionevoli e appropriate) se il Responsabile terzo determina di non poter adempiere al proprio obbligo di fornire lo stesso livello di protezione richiesto dai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati. P&G non è tenuta a stipulare un contratto per trasferire Dati Personali a determinati Controller terzi per esigenze operative occasionali legate all'impiego della società, come prenotare voli o camere d'albergo o gestire coperture assicurative.

Per quanto riguarda i trasferimenti dei Dati Personali dei Lavoratori a Processori terzi, P&G (1) stipula un contratto con ciascun Processore rilevante, (2) trasferisce Dati Personali a ciascuno solo per scopi limitati e specificati, (3) accerta che il Responsabile sia obbligato a fornire ai Dati Personali almeno lo stesso livello di protezione della privacy richiesto dai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, (4) adotta misure ragionevoli e appropriate per garantire che il Processore elabori efficacemente i Dati Personali in modo coerente con gli obblighi di P&G ai sensi dei Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, (5) richiede che il Processore notifichi a P&G se il Processore determina di non poter più adempiere al proprio obbligo di fornire lo stesso livello di protezione richiesto dai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, (6) su avviso, incluso il punto (5) sopra, adotta misure ragionevoli e appropriate per fermare e rimediare al trattamento non autorizzato dei Dati Personali da parte del Processore e (7) fornisce una copia riassuntiva o rappresentativa delle disposizioni pertinenti sulla privacy del contratto con il Processore al Dipartimento del Commercio, su richiesta. P&G rimane responsabile ai sensi dei Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati se i destinatari terzi del Processore della società procedente al trasferimento processano i relativi Dati Personali in modo incompatibile con i Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati, a meno che P&G non dimostri di non essere responsabile dell'evento che ha causato il danno.

Sicurezza

P&G adotta misure ragionevoli e appropriate per proteggere i Dati Personali dei Lavoratori da perdite, uso improprio e accesso, divulgazione, alterazione e distruzione non autorizzata, tenendo conto dei rischi legati al trattamento e della natura dei Dati Personali.

Integrità dei dati e limitazione dello scopo

P&G limita i dati personali del lavoratore che elabora a quelli rilevanti per gli scopi del trattamento specifico. P&G non tratta i dati personali dei lavoratori in modi incompatibili con gli scopi per cui le informazioni sono state raccolte o successivamente autorizzate dal lavoratore interessato. Inoltre, nella misura necessaria a tali scopi, P&G adotta misure ragionevoli per garantire che i dati personali processati dall'azienda siano (1) affidabili per l'uso previsto e (2) accurati, completi e aggiornati. A tal proposito, P&G si affida ai propri Lavoratori per aggiornare e correggere i Dati Personali nella misura necessaria agli scopi per cui le informazioni sono state raccolte o successivamente autorizzate dai Lavoratori. I lavoratori possono contattare P&G come indicato in questa Politica per richiedere che P&G aggiorni o corregga i relativi Dati Personali.

Soggetto alla legge applicabile, P&G conserva i Dati Personali del Lavoratore in una forma che identifica o rende identificabile il Lavoratore rilevante solo finché serve uno scopo compatibile con gli scopi per cui i Dati Personali sono stati raccolti o successivamente autorizzati dal Lavoratore.

Accesso

I lavoratori generalmente hanno il diritto di accedere ai loro dati personali. Di conseguenza, dove opportuno, P&G fornisce ai lavoratori un accesso ragionevole ai dati personali che P&G mantiene su di loro. P&G offre inoltre un'opportunità ragionevole ai lavoratori di correggere, modificare o cancellare le informazioni qualora siano inaccurate o siano state elaborate in violazione dei Principi del Quadro di Protezione dei Dati, a seconda dei conti. P&G può limitare o negare l'accesso ai dati personali quando l'onere o la spesa di fornire accesso sarebbero sproporzionati rispetto ai rischi per la privacy del Lavoratore nel caso in questione, o quando i diritti di persone diverse dal Lavoratore verrebbero violati.

I lavoratori possono richiedere l'accesso ai propri dati personali contattando P&G come indicato da questa Politica.

Ricorso, Applicazione e Responsabilità

P&G dispone di meccanismi progettati per garantire la conformità ai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati. P&G conduce una valutazione annuale delle sue pratiche sui dati personali dei lavoratori per verificare che le attestazioni e affermazioni che P&G fa sulle pratiche di privacy del Data Privacy Framework siano vere e che le pratiche di privacy di P&G siano state implementate come rappresentate e in conformità con i Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati.

In conformità con il Data Privacy Framework, P&G si impegna a risolvere i reclami relativi ai Principi del Quadro sulla Privacy dei Dati riguardanti la raccolta e l'uso dei dati personali dei lavoratori da parte di P&G. I lavoratori che hanno richieste o reclami riguardo alla gestione da parte di P&G dei dati personali ricevuti in base ai principi del Quadro di Protezione dei Dati devono prima contattare P&G come specificato di seguito.

Se il reclamo di un lavoratore non può essere risolto tramite i processi interni di P&G, P&G si impegna a cooperare e a conformarsi rispettivamente ai consigli del comitato istituito dalle autorità europee per la protezione dei dati (DPA), dall'Ufficio del Commissario all'Informazione del Regno Unito (ICO), dall'Autorità di Regolamentazione di Gibilterra (GRA) e dal Commissario Federale Svizzero per la Protezione dei Dati e l'Informazione (FDPIC). come opportuno, per affrontare i reclami pertinenti dei lavoratori e fornire ai lavoratori ricorsi adeguati gratuitamente. In determinate circostanze, gli individui possono anche essere in grado di invocare l'arbitrato vincolante per affrontare i reclami riguardanti la conformità di P&G ai Principi del Quadro della Privacy dei Dati. P&G è inoltre soggetta ai poteri investigativi e di controllo della Federal Trade Commission degli Stati Uniti.

Come contattare P&G

Per contattare P&G con domande o dubbi riguardo a questa Politica o alle pratiche di P&G sui dati personali dei lavoratori, scrivi o chiama:

Responsabile Globale per la Protezione dei Dati

1 Procter & Gamble Plaza

Cincinnati, OH 45202

(513) 622-0103

pgprivacyofficer.im@pg.com

Esempio 1**Elenco di entità P&G U.S. che certificano nel Data Privacy Framework**

La Procter & Gamble Company
1837, LLC
Agile Pursuits Franchising, Inc.
Agile Pursuits, Inc.
Celtic Insurance Company, Inc.
Farmacy Beauty, LLC
First Aid Beauty Limited
Fountain Square Music Publishing Co., Inc.
Gillette Operazioni Commerciali Nord America
Gillette Holding Company LLC
Azienda per la Salute dello Zenzero
Grooming Ventures - FL LLC
Grooming Ventures LLC
Liberty Street Music Publishing Company, Inc.
Mielle Organics, LLC
Mielle, Inc.
Nuovo Capitolo
Laboratori Oral-B
P&G Baby Care Digital LLC
P&G Hair Care Holding, Inc.
Procter & Gamble Commercial LLC
Procter & Gamble do Brazil, LLC
Procter & Gamble Europa dell'Est, LLC
Procter & Gamble Energy Company LLC
Procter & Gamble Far East, Inc.
Procter & Gamble Hair Care, LLC
Procter & Gamble Holding LLC
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 Real Estate Inc.
Riverfront Music Publishing Co., Inc.
Rosemount LLC
Shulton, Inc.
Sunflower Distributing LLC
Tambrands Inc.
TAOS - FL, LLC
La Dover Wipes Company
The Gillette Company LLC
La Procter & Gamble Distributing LLC
La Società Finanziaria Globale Procter & Gamble, LLC
La Procter & Gamble Manufacturing Company
La Procter & Gamble Paper Products Company
La Procter & Gamble U.S. Business Services Company
Questa è L. Inc.
Tula Life, Inc.
United Beauty Brands, LLC
US CD LLC
Walker & Co. Brands, Inc.
Zenlen, Inc.