

全球候選人隱私聲明

隱私聲明聯絡人: corporateprivacy.im@pg.com	最後修訂日期: 2026年6月1日
區域: 全球	範圍: 所有候選人

一.0 意圖

本通知（「通知」）告知您寶潔公司及其子公司和/或關係企業（「P&G」或「本公司」）將如何收集及管理您的個人資料（「候選人個人資料」）。就本通知而言，候選人一詞包括任何有意申請 P&G 聘用及/或提供 P&G 個人資料以獲 P&G 聘用的人士，包括曾受僱於 P&G 並重新提交資料以申請新職位的人士。

本公告符合 [P&G 的宗旨、價值觀與原則](#)（「PVPs」）。此外，許多國家對個人資料的使用（包括候選人個人資料）有特定的法律要求。公司將遵守所有法律法規，包括地方資料保護及共同決定法，並在必要時實施額外程序、標準及政策以符合這些要求。因此，P&G 實際收集及/或存取的候選人個人資料，可能因司法管轄區而異，以符合當地法律規定。

公司會合理努力確保候選人個資在預期用途上是可靠的。候選人同樣負責更新並核實他們或他人代表他們向 P&G 提供的資訊準確性。

二.0 通知

P&G 尊重你的隱私。本公告說明我們如何處理候選人個人資料、收集的資訊類型;我們使用該書的目的;相關的法律或商業基礎;與我們共享的各方;以及您對我們使用候選人個人資料的選擇。我們也說明了我們為保護候選人個人資料安全所採取的措施，以及您如何聯繫我們了解我們的隱私措施。

二.一 我們會收集哪些類型的候選人個人資料？

我們會盡量減少 公司可能從您身上收集或關於您的候選人個人資料的種類與數量。然而，資訊的收集及取得方式會依各國特定的法律及/或商業需求而有所不同。當我們要求的候選人個人資料是自願（而非強制）進行招聘流程時，我們會在收集時通知您。

在招聘過程中，候選人個人資料收集有多個階段：

第一階段：從尚未開始招聘流程但已表達申請 P&G 就業意願的候選人收集的個人資料：

第一階段收集的候選人個人資料類型	為什麼我們要收集並處理這類候選人的個人資料？
-------------------------	-------------------------------

<p><u>聯絡資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或先前姓氏（如娘家姓） • 尊稱與頭銜，包括偏好的名字與稱呼 • 電子郵件地址 • 手機號碼 	<p>透過電子郵件及/或簡訊（包括 WhatsApp 等簡訊應用程式）為您提供關於 P&G 職涯與職務的新聞、更新及/或調查。</p> <p>讓 P&G 及其廣告合作夥伴能透過線上管道（如社群媒體）展示 P&G 職涯與職務的新聞與更新。</p>
<p><u>專業資料</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 履歷或履歷 	<p>評估您的技能、資格與興趣，並與我們的職涯機會相比較。</p>
<p><u>數位識別資料</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • IP 位址 • Cookie、標籤及/或像素識別碼 	<p>透過我們的招聘網站及應用程式提供數位服務，包括：提供您有關 P&G 職涯及職位的相關更新，了解您與 P&G 內容的互動方式，協助 P&G 改善您造訪網站的體驗，並記住您的偏好（如語言或地區），識別並解決錯誤，分析網站表現，並促進申請流程，因為候選人仍需採取行動。</p>
<p><u>醫療或健康資訊</u></p> <p>* 只有在您自願與 P&G 分享此類資料時，才會收集這些資料。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 文件來源可能多元，包括但不限於候選人本人、其醫療提供者、學校、大學或機構社工、輔導員、職業專家或其他專業/專業人士 	<p>評估並在面試及申請過程中提供合理便利措施（如適用）。</p> <p>請注意，P&G 的候選人調整流程可能會因您所在地區及情況而有所不同。在特定地點及情況下，P&G 可能僅要求您提供具體的便利措施細節，且不會要求提供任何醫療資訊或殘障細節。在其他地點及情況下，可能會被要求提供醫療資訊或文件，以評估並協助您的申請。無論如何，除非 P&G 特別要求，否則不應提供醫療或健康資訊。</p> <p>候選人在申請 P&G 候選人調整過程中提供的任何資訊，均由候選人自願分享，但若未提供所需資訊，可能導致 P&G 無法評估並提供協助。</p> <p>在此了解更多關於 P&G 候選人調整流程的資訊。</p>

第二階段：從我們招募過程中積極參與者收集的個人資訊：

<p>第二階段所收集的候選人個人資訊類型</p>	<p>為什麼我們要收集並處理這類候選人的個人資訊？</p>
<p><u>聯絡資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或先前姓氏（如娘家姓） • 尊稱與頭銜，包括偏好的名字與稱呼 • 郵寄地址 • 電子郵件地址 • 電話號碼 	<p>啟動您的就業申請，並以提供必要的行動與更新與您聯繫。這些資料會在整個招募過程中持續使用，與你溝通。</p> <p>若您同意，P&G 也可能透過簡訊或短訊應用程式自動發送更新（例如提醒您完成必要文件）。</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 手機號碼 	
<u>專業資料</u> <ul style="list-style-type: none"> • 履歷或履歷 	評估您的技能、資格與興趣，並與我們的職涯機會相比較。
<u>額外專業資料</u> <ul style="list-style-type: none"> • 先前工作經歷及推薦信 • 來自 LinkedIn 個人檔案及類似平台的資料 • 學術資料，如教育與學位資訊 • 專業執照、認證及會員資格與隸屬關係 • 個人及專業技能（例如會說語言）、興趣與嗜好 • 職業目標與興趣 	協助我們根據您申請職位的特定需求來評估您。
<u>額外數位識別</u> <ul style="list-style-type: none"> • 數位簽章 	以便您能夠以數位格式驗證並提交就業申請表。
<u>視聽資訊</u> <ul style="list-style-type: none"> • 圖片 • 配音 	讓我們能夠進行電話/視訊訪談。
<u>財務資訊</u> <ul style="list-style-type: none"> • 銀行帳戶資訊 	以便於面試過程中獲得授權費用報銷。
<u>政府身份證/工作資格資訊</u> <ul style="list-style-type: none"> • 全國識別 • 公民身份 • 駐地 • 國籍 • 出生國 • 工作許可 	用以判斷你申請的特定職位的工作資格，並確保沒有重複申請。
<u>測試結果</u>	在與您簽訂聘用合約前，確認您的資格及適合性。

<ul style="list-style-type: none"> • 這是在招募過程中完成的任何能力、推理或人格測驗的分數。 	
<p><u>個人特質*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 性別 • 身心障礙 • 軍事及/或退伍軍人身份 • 族裔及/或種族 <p>*請注意，此類個人資訊的收集方式可能因地理位置而異，並受適用法律約束。此類資料不可在所有地點都被請求，而是可在下方第三階段收集。</p>	<p>評估並支持我們的多元化招聘與人力配置工作，並用於法律報告，適用法律規定。</p> <p>依您意願，我們也可能利用這些資訊協助您參與 P&G 親和團體。</p>
<p><u>醫療或健康資訊</u></p> <p>*只有在您自願與 P&G 分享此類資料時，才會收集這些資料。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 文件來源可能多元，包括但不限於候選人本人、其醫療提供者、學校、大學或機構社工、輔導員、職業專家或其他專家/專業人員。 	<p>評估並在面試及申請過程中提供合理便利措施（如適用）。</p> <p>請注意，P&G 的候選人調整流程可能會因您所在地區及情況而有所不同。在特定地點及情況下，P&G 可能僅要求您提供具體的便利措施細節，且不會要求提供任何醫療資訊或殘障細節。在其他地點及情況下，可能會被要求提供醫療資訊或文件，以評估並協助您的申請。無論如何，除非 P&G 特別要求，否則不應提供醫療或健康資訊。</p> <p>候選人在申請 P&G 候選人調整過程中提供的任何資訊，均由候選人自願分享，但若未提供所需資訊，可能導致 P&G 無法評估並提供協助。</p> <p>在此了解更多關於 P&G 候選人調整流程的資訊。</p>
<p>與任何為 P&G 或製造類似產品的公司工作的個人的關係，包括該關係的詳細資料（如適用）。</p>	<p>用來篩選你的申請，避免潛在的利益衝突。</p>
<p>訪談過程中收集的額外資訊</p>	<p>協助我們根據您申請職位的特定需求來評估您。</p>
<p>法律要求的任何其他資訊，或應徵者自願提供的</p>	

第三階段：候選人接受聘用後、開始聘用前所收集的個人資訊：

第三階段收集的候選人個人資訊類型	為什麼我們要收集並處理這類候選人的個人資訊？
<p><u>額外政府身分證/工作資格資訊</u></p>	<p>以便於就業驗證及背景審查，如推薦人查核、執照驗證及刑事紀錄查核，並依適用法律進行。</p> <p>用於安全與風險管理，例如為經營公司車輛的員工收集駕照資料、專業駕照驗證、防詐騙及類似目的。</p>

<u>醫療或健康資訊</u>	判斷您是否能安全履行職責，並判斷是否需要任何合理便利，但須依適用法律且僅在職務所需時。
法律要求的任何其他資訊，或應徵者自願提供的	

請注意，在接受聘用邀約後所收集的任何額外個人資料，包括為薪資、福利、搬遷、工會會員資格及其他入職活動處理的個人資料，均視為員工個人資料，並受 [P&G 全球員工隱私政策](#)（及任何適用的區域性附錄）約束。此外，一旦候選人成為員工，某些候選人的個人資料會被複製到員工的紀錄中，用於人力資源管理及類似目的，並被視為受 [P&G 全球員工隱私政策](#)（及任何適用區域性補充條款）約束的員工個人資料。

可作為員工個人資料保留的候選人個人資料包括但不限於：聯絡資訊，包括姓名、電子郵件、電話及地址；專業資訊/附加專業資訊，包括履歷/履歷、教育資料及經驗資料；政府身分證/工作資格資訊，包括國民身分證、國籍、居住地、國籍及出生國；額外政府身分證/工作資格資訊；測試結果；個人特徵包括性別、身心障礙、軍人/退伍軍人身份及種族/族裔；醫療或健康資訊；以及類似的數據。

資料分析：除了上述候選人個人資料的目的外，P&G 也可能使用候選人個人資料進行資料分析。此類分析旨在提升 P&G 的候選人體驗、強化招聘流程、規劃人才招募策略、評估 P&G 職缺廣告或活動的成效、改善員工體驗等。若候選人成為員工，候選人的個人資料也可能與員工個人資料進行比對，以便進行資料分析。分析僅由授權人員依照特定隱私保護措施進行，以保護您資料的隱私與機密性。P&G 會先彙整您的資料，然後再與其他人員分享這些分析與見解，且分析不用於個別分析或決策。

二.二 處理的法律依據

部分地區適用法律可能要求 P&G 建立法律依據以處理候選人個人資料。此類法律依據載於本通知附件 1。

二.三 候選人評量

作為招聘流程的一部分，我們可能會要求候選人完成評估。這些評估通常無法從面試中展現出的技能與能力，幫助我們判斷候選人是否具備申請職位的資格，以及是否具備能讓他們在 P&G 取得成功的特質。這些評估是為了幫助我們在簽訂聘用合約前，篩選出合適的候選人名單。

例如，我們的一項測驗要求候選人回應假設的工作情境，旨在評估他們的經驗、興趣及工作態度。這讓 P&G 能衡量你在個人特質上的分數，進而促進你在 P&G 的成功工作表現與團隊整合。另一種評量則是評估你的推理能力，幫助我們評估你的能力是否符合成功完成申請工作的具體條件。另一種評估（針對廠務技術員或有經驗的銷售職位）則能根據您對模擬情境的回應，評估您成功工作表現的可能性。這些評估至關重要，因為它們有助於判斷你是否具備在 P&G 成功所需的基本能力與特質。

對大多數職位而言，評估結果會自動決定候選人的申請是否能繼續進行，而不會考慮申請的其他部分。這些評量的及格分數由相關 P&G 團隊手動決定。完成評估後，我們會使用自動化技術掃描您的回答，記錄下來，然後使用預先設定的評分系統計算分數。自動化技術不會決定該問哪些問題、是否符合你的回答，或分數應該如何加權。

若這些評估依適用法律可視為自動決策，P&G 在進行此類評估時遵守相關法律，包括提供因自動評估結果被拒的候選人申請人工審查的機會。若您有此選項，您將透過電子郵件收到進一步申請審查的指示。

欲了解更多關於這些測驗的運作方式，或了解如何申請與 P&G 評估流程相關的身心障礙調整，請造訪 <https://www.pgcareers.com/hiring-process>。

二.四 我們如何處理您的個人資料，透過電子郵件、簡訊及/或線上管道提供新聞與更新

如果您在我們的候選人網站或招募活動中提交電子郵件地址或電話號碼，並同意接收行銷通訊，P&G 可能會透過電子郵件或簡訊向您發送有關 P&G 職涯與職務的新聞、更新及/或調查。

如果您造訪或分享 P&G 候選人網站或招募活動中的個人資料，請訂閱職缺提醒（例如透過我們的候選人網站），及/或向 P&G 申請工作，P&G 也可能分享您的候選人個人資料，包括數位識別資料、電子郵件地址（以雜湊形式呈現），以及/或電話號碼（雜湊形式）與其廣告合作夥伴。P&G 的廣告合作夥伴可能會透過線上管道（包括但不限於 LinkedIn、Instagram、Meta、Facebook、Google、TikTok 和 YouTube 等）向您展示可能與您及類似人士相關的 P&G 職涯與職務更新與新聞。在法律要求下，P&G 會取得您的同意，並/或允許您選擇退出用於這些目的的資料。

在調整上述活動時，且在法律允許的情況下，P&G 可能會使用額外的特徵，如您的大致所在地（e.g. zip 代碼）、性別、專業資料（例如就讀學校），以及您與我們招聘流程及系統互動的資料（如評估結果、面試印象及/或您在 P&G 申請流程中的完成階段）。

若我們依賴您的同意進行上述活動，且您希望撤回同意，您可以造訪本網站 並選擇「我需要更多協助」與我們聯繫。您也可以依照這些通訊附帶的退出指示，告訴我們停止寄送電子郵件和/或簡訊。您撤回對這些特定活動的同意，不會影響我們在撤回前處理的合法性，也不會使您失去參與 P&G 招募程序的資格。

如果您在未曾與 P&G 或我們的候選人網站互動的情況下，在任何線上管道看到與 P&G 相關的職缺廣告，這可能是因為我們已請廣告合作夥伴代表我們識別可能適合 P&G 職位的人士（例如根據地點與興趣），並提供與 P&G 職缺相關的新聞與更新以及角色。P&G 依據其識別及吸引合格候選人的合法利益，作為這些活動的合法依據。

一如既往，任何由我們發送給您的訊息及您寄給我們的訊息，都可能適用訊息與數據費率。訊息頻率可能會有所不同。如果你對簡訊方案或數據方案有任何疑問，最好聯絡你的無線電信業者。

請注意，如果您選擇選擇接收簡訊，電信業者對延遲或未送達的訊息不負責任。

二.五 我們如何使用 Cookies?

Cookie 是你瀏覽網頁時傳送到電腦的小檔案。它們儲存了你如何與所訪問網站互動的有用資訊。P&G 在我們的職涯相關網站上使用 Cookie。

你可以設定瀏覽器拒絕所有 Cookie，或顯示 Cookie 何時傳送到你的電腦。然而，這可能會阻礙我們的網站或服務正常運作。你也可以設定瀏覽器每次瀏覽結束時刪除 Cookies。

P&G 遵守與 Cookies 相關的適用法律。在某些地區，我們提供 Cookie 同意管理平台，讓您能對特定類別的 Cookie 進行選擇。若有此功能，可能會以 Cookie 橫幅和/或在相關網站上顯示的圖示出現。

二.六 我們如何分享候選人的個人資訊？

P&G 可能會將您的候選人個人資訊分享給支持我們招聘流程及與您溝通的外部機構。公司要求外部機構在處理候選人個人資訊時，提供與公司所適用的同等保護層級。

在某些情況下，您將被要求直接與與 P&G 招募或入職工作的第三方分享個人資訊，在這種情況下，P&G 無法控制您的資料處理方式。在這些情況下，您應確保在分享個人資訊前，先閱讀並理解第三方的隱私聲明與作法。

候選人的個人資訊可能會根據需要與我們全球的 P&G 總部及關聯企業分享，以促進您潛在及/或實際聘用 P&G。您可以在本通知第 2.8 節找到我們如何保護候選人個人資訊的相關資訊。若法律或法律程序要求，我們也可能披露候選人個人資訊；執行或保護 P&G 的權利與政策；協助調查疑似或實際的不當行為或非法活動；以及/或作為將 P&G 業務出售給另一家公司的一部分。

上述所有類別均排除簡訊發起人自願同意資料及同意；若您選擇為第 2.4 節所述目的選擇接收簡訊，此資訊不會與 P&G 服務提供者以外的第三方分享。

二.七 你的隱私權是什麼？

依適用法律規定，您可能擁有：

- 請求關於 P&G 處理的個人資料資訊，包括敏感的候選人個人資訊
- 請申請存取我們處理的關於您的候選人個人資訊，
- 請求更正不實的個人資料，
- 請求刪除您的個人資料，
- 請請求 P&G 限制其對您個人資料的處理，或基於您特定情況的理由反對 P&G 的處理，
- 請請求 P&G 以允許轉移他人的格式提供您的資料，
- 了解並/或避免受僅基於自動化處理（包括個人資料分析）的決定影響，和/或
- 若個人資料的處理基於您的同意，則有權撤回您的同意。

根據你的地理位置，你可能擁有其他或額外的隱私權。請參考此處的國家/州份附錄。如果您居住在歐洲經濟區，您可以在此處找到您的隱私權概述。

如適用，您可透過在 Workday（指南見此處）刪除/更正您的候選人個人資訊，或造訪本網站來行使這些權利。如果您對 P&G 處理您的個人資料有投訴，也可以向您所在國家的資料保護機構提出此類申訴。

若 P&G 在處理候選人個人資訊時依賴您的同意，您可以在招聘過程中隨時造訪本網站並選擇「我需要更多協助」來撤回同意。此不會影響 P&G 在撤回前的處理合法性。我們在招募過程中收集的候選人個人資訊將依據下方第 2.10 節保留並刪除。

二.八 我們會轉移候選人的個人資訊嗎？

若法律允許，候選人個人資訊可能會轉移至您提供司法管轄區外的國家。例如，候選人個人資訊可能儲存在美國系統中，或由其他全球 P&G 關聯公司存取。這些國家的資料保護法規可能與你居住國不同。當您的資訊被轉移至或從您本國以外的國家存取時，我們會實施適當的保障措施，以及任何法律要求的行政、技術及/或合約要求，以保護您的候選人個人資訊。我們利用合約保護（例如標準合約條款）在歐盟和英國境外進行轉讓。若您希望取得相關轉移機制副本，請聯絡 corporateprivacy.im@pg.com。P&G 也會遵守特定國家的規定，限制資料傳輸至收集國外及/或要求資料在地化。

如果您位於歐洲經濟區（EEA）、英國（及直布羅陀）或瑞士，請注意 P&G 通過歐盟-美國資料隱私框架（EU-U.S. DPF）、歐盟-美國 DPF 的英國延伸及瑞士-美國的認證。資料隱私框架（瑞士-美國）DPF [統稱「資料隱私框架」]，由美國商務部、歐盟委員會及資訊專員及瑞士聯邦資料保護局分別制定，涉及從歐洲經濟區、英國（及直布羅陀）或瑞士向美國轉移個人資訊，[點此](#) 查看我們的 *資料隱私框架：勞工隱私政策*。

二.九 我們如何保護候選人的個人資訊？

我們實施適當的物理、行政、合約及技術措施，如加密與存取控制，旨在保護候選人個人資訊免於意外、非法或未經授權的毀滅、遺失、更改、揭露或存取或使用，以及所有其他非法處理形式。

2.10 你要保存我的個人資訊多久？

除非適用法律要求另行保存資料，否則我們會保存候選人個人資訊三年。P&G 採用這項三年全球標準，方便候選人在多個國家申請不同職位，而無需建立新的個人檔案。候選人可在三年內任何時候申請刪除候選人個人資訊（請注意，若執行此舉，可能會中斷或終止任何持續的招募流程）。除非適用法律要求更長的三年資料保存期限，否則通常會接受三年期限內的刪除申請；以及/或實現 P&G 的合法商業利益，包括但不限於我們行使或辯護法律權利。

如上文第 2.1 節所述，若候選人成為員工，某些候選人個人資訊將被加入其員工紀錄，作為員工個人資訊。員工個人資訊受 [P&G 全球員工隱私政策](#)（及任何適用區域性補充條款）約束，包括其中任何相關的保留期限。

2.11 P&G 是否使用人工智慧（「AI」）工具？

在 P&G，我們致力於採用高效、公平且具創新性的招聘流程。作為此承諾的一部分，候選人個資可能會由 AI 工具處理，以供 P&G 的招聘目的。P&G 可能會利用 AI 工具協助將有才華的人才配對合適的機會、簡化招聘流程、蒐集洞見、提升候選人體驗，以及其他有助於實現上述第 2.1 節目標的方式。例如，P&G 招募人員可能會利用 AI 工具協助評估潛在候選人是否符合職務要求，從

而邀請符合需求的人申請職缺。P&G 也運用 AI 工具協助評估申請與職位要求的高度契合度，讓我們能更快評估申請，確保所有申請都能公平處理。

雖然 AI 工具提升了 P&G 招聘流程的效率，但我們在招聘決策中更重視整體性的策略。以下是我們遵循的一些關鍵最佳實務：

- **人類判斷：** AI 工具在人類監督下使用，以支持人類決策。P&G 並不會使用 AI 工具自動做出或取代與聘用相關的決策的人類判斷。
- **全面評估：** AI 工具的輸出只是判斷候選人或潛在候選人是否符合職務需求的眾多因素之一。評估結果、篩選面試、招聘經理面試及其他相關數據，皆用來做出最終聘用決策。
- **持續改進：** 我們鼓勵應徵者持續更新個人資料，因為完整的資訊能為未來工作機會提供更準確的推薦。

P&G 採取措施以減輕招聘過程中的偏見，包括 AI 工具可能產生的偏見。若 AI 工具由外部方提供，P&G 會實施第 2.6 節所列保護措施，以保護候選人個資。

三.0 未來改裝

P&G 可能會修改本通知，以符合法律、法規、公司慣例及程序的變更，或回應資料保護機關施加的新威脅或要求。若這些變更對我們處理您的候選人個人資料有重大影響，我們會相應通知您。

四.0 聯絡資訊

您的候選人個人資料的控制者為寶潔公司，包括相關子公司及關聯企業。如果您對候選人個人資料或可能有權存取您個人資料的特定子公司與關聯企業有任何疑問，請電郵至 corporateprivacy.im@pg.com 與我們聯繫。如果您對我們處理您的個人資料/候選人個人資料有其他疑問或疑慮，也可聯絡我們的全球資料保護專員，電子郵件：pgprivacyofficer.im@pg.com，電話：+1 (513) 622-0103，郵寄地址：1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

附件一：法律依據處理

在招聘過程中，候選人個人資訊收集有多個階段：

第一階段：從尚未開始招聘流程但已表達申請 P&G 就業意願的候選人收集的個人資訊：

第一階段收集的候選人個人資訊類型	處理所依據的法律依據（歐洲經濟區/英國/瑞士）	處理所依據的法律依據（大中華區;亞洲、中東與非洲）
<u>聯絡資訊</u> <ul style="list-style-type: none"> • 全名或先前姓氏（如娘家姓） • 尊稱與頭銜，包括偏好的名字與稱呼 • 電子郵件地址 • 電話號碼 • 手機號碼 	同意	同意
<u>專業資料</u> <ul style="list-style-type: none"> • 履歷或履歷 	同意	同意
<u>數位識別資料</u> <ul style="list-style-type: none"> • IP 位址 • Cookie、標籤及/或像素識別碼 	同意。你會注意到相關的 P&G 網站上有 Cookie 橫幅，讓你可以管理 Cookie 偏好設定。	法律要求同意
<u>醫療或健康資訊</u>	關於與 P&G 候選人調整流程相關的醫療/健康資料，法律依據是我們確保候選人獲得適當調整的正當利益。P&G 也可能依賴適用勞動法下的法律義務。	同意 （在大陸—大中華地區處理敏感個人資料時，需另行取得同意）

第二階段：從我們招募過程中積極參與者收集的個人資訊：

第二階段收集的候選人個人資訊類型	處理所依據的法律依據（歐洲經濟區/英國/瑞士）	處理所依據的法律依據（大中華區;亞洲、中東與非洲）
<u>聯絡資訊</u>	與候選人溝通的正當利益。	同意

<ul style="list-style-type: none"> • 全名或先前姓氏（如娘家姓） • 尊稱與頭銜，包括偏好的名字與稱呼 • 郵寄地址 • 電子郵件地址 • 電話號碼 • 手機號碼 	<p>同意自動簡訊提醒。</p>	
<p><u>專業資料</u></p> <p>履歷或履歷</p>	<p>在評估候選人是否適合 P&G 職位時，具有正當利益。</p>	<p>同意</p>
<p><u>額外專業資料</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 先前工作經歷及推薦信 • 來自 LinkedIn 個人檔案及類似平台的資料 • 學術資料，如教育與學位資訊 • 專業執照、認證及會員資格與隸屬關係 • 個人及專業技能（例如會說語言）、興趣與嗜好 • 職業目標與興趣 	<p>在評估候選人是否適合 P&G 職位時，具有正當利益。</p>	<p>同意</p>
<p><u>額外數位識別</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 數位簽章 	<p>法律義務遵守適用的數位簽章要求。</p>	<p>同意</p>
<p><u>視聽資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 圖片 • 配音 	<p>在我們招聘過程中進行面試的正當利益。</p>	<p>同意</p> <p>（在大陸—大中華地區處理敏感個人資料時，需另行取得同意）</p>
<p><u>財務資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 銀行帳戶資訊 	<p>確保面試過程中產生的費用獲得報銷的正當利益。</p>	<p>同意</p> <p>（在大陸—大中華地區處理敏感個人資料時，需另行取得同意）</p>
<p><u>政府身份證/工作資格資訊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 全國識別 • 公民身份 • 駐地 	<p>正當利益確保我們招聘流程順利進行。</p> <p>法律義務確保候選人有資格工作。</p>	<p>同意</p> <p>（在大陸—大中華地區處理敏感個人資料時，需另行取得同意）</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 國籍 • 出生國 • 軍事及/或退伍軍人身份 		
<u>測試結果</u> <ul style="list-style-type: none"> • 這是在招募過程中完成的任何能力、推理或人格測驗的分數。 	合約必要性	同意
<u>個人資料</u> （請注意，以下類型的個人資料收集可能因地點而異，且須遵守適用法律，且並非所有地點皆可申請，或可依下列第三階段收集） <ul style="list-style-type: none"> • 性別 • 身心障礙 • 軍事及/或退伍軍人身份 • 族裔及/或種族 	<p>若候選人必須分享資訊，且除下文另有說明外，法律依據為 P&G 確保招募多元化員工的正當利益。</p> <p>若資訊是自願提供且候選人無需分享，則法律依據為同意。</p> <p>在英國收集的族裔及/或種族資料中，P&G 依賴於公眾對招募多元化勞動力的重大興趣。</p>	同意
<u>醫療或健康資訊</u>	關於與 P&G 候選人調整流程相關的醫療/健康資料，法律依據是我們確保候選人獲得適當調整的正當利益。P&G 也可能依賴適用勞動法下的法律義務。	同意 （在大陸—大中華地區處理敏感個人資料時，需另行取得同意）
<u>訪談過程中收集的額外資訊</u>	在評估候選人是否適合 P&G 職位時，具有正當利益。	同意
<u>法律要求的任何其他資訊，或應徵者自願提供的</u>		

第三階段：候選人接受聘用後、開始聘用前所收集的個人資料：

<u>第三階段收集的候選人個人資料類型</u>	處理所依據的法律依據（歐洲經濟區/英國/瑞士）	處理所依據的法律依據（大中華區;亞洲、中東與非洲）
<u>額外政府身分證工作資格資訊</u> <ul style="list-style-type: none"> • 出生日期 • 社會安全號碼 	<p>法律義務確保個人具備就業資格。</p> <p>確保我們員工安全的正當利益，並確保個人具備適當資格勝任其職務。</p>	同意

<ul style="list-style-type: none"> • 駕照號碼 • 護照號碼 • 其他政府核發的識別碼（如工作簽證或移民簽證，或持牌專業人士需提供執照號碼） 		
<u>醫療或健康資訊</u>	<p>確保候選人獲得適當調整，並評估職位適任性，具有正當利益。</p> <p>根據適用的勞動法，法律義務。</p>	同意
<u>法律要求的任何其他資訊，或應徵者自願提供的</u>		

資料分析： 在歐洲經濟區/英國/瑞士，P&G 依據我們的合法利益進行此處理，除非法律要求同意。對於大中華區、亞洲、中東和非洲地區，法律依據是同意。