

Глобальное уведомление о конфиденциальности кандидатов

Контакт для уведомления о конфиденциальности: corporateprivacy.im@pg.com **Последнее обновление:** 1 июня 2026 года

Регион: Глобальный

Тематика:

Все кандидаты

A.0 Намерение

Это уведомление («Уведомление») информирует вас о том, как The Procter & Gamble Company и её дочерние компании и/или аффилированные компании («P&G» или «Компания») будут собирать и управлять вашей личной информацией («Персональная информация кандидата»). Для целей данного Уведомления термин «Кандидат» включает любое лицо, проявившее интерес к подаче заявки на работу в P&G и/или предоставившее личную информацию P&G для рассмотрения кандидатуры на работу в P&G, включая лиц, ранее работавших в P&G и повторно подавших свои данные для рассмотрения новой должности.

Это уведомление соответствует [цели, ценностям и принципам P&G](#) («PVP»). Кроме того, во многих странах существуют специальные юридические требования, регулирующие использование личной информации, включая личную информацию кандидатов. Компания будет соблюдать все законы и нормативные акты, включая местные законы о защите данных и совместном определении, а также внедрять дополнительные процедуры, стандарты и политики там, где это необходимо, для выполнения этих требований. Соответственно, фактическая персональная информация кандидата, собранная и/или получаемая P&G, может различаться в зависимости от юрисдикции в соответствии с местным законодательством.

Компания прилагает разумные усилия, чтобы гарантировать надёжность личной информации кандидатов для предполагаемого использования. Кандидаты несут равную ответственность за обновление и проверку точности информации, которую они или другие предоставляют P&G от их имени.

B.0 Уведомление

P&G уважает вашу приватность. В этом уведомлении описывается, как мы обрабатываем личную информацию кандидатов, типы данных, которые мы собираем; для целей, для которых мы его используем; соответствующая правовая или деловая основа; партии, с которыми мы её делим; а также выбор, который вы можете сделать по поводу использования личной информации кандидата. Мы также описываем меры для защиты личной информации кандидатов и как вы можете связаться с нами по поводу наших практик конфиденциальности.

B.A Какие типы личной информации кандидатов мы собираем?

Мы всегда минимизируем количество видов и объёма личной информации о кандидатах, которую компания может собирать от вас или о вас. Однако сбор информации и доступ к

ней будут варьироваться в зависимости от конкретных государственных юридических и/или бизнес-требований. Мы уведомим вас в момент сбора информации, когда запрошенная у вас личная информация кандидата будет добровольной (а не обязательной) для начала вашего процесса найма.

Существует несколько этапов сбора личной информации кандидатов во время процесса найма:

Этап 1: Личная информация, собранная от кандидата, который ещё не начал наш процесс найма, но проявил интерес к работе в P&G:

Тип кандидата Персональная информация, собранная на этапе 1	Почему мы собираем и обрабатываем такую личную информацию кандидатов?
<p><u>Контактная информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Полное имя или предыдущие фамилии (например, девичьи) • Почётные звания и титулы, включая предпочтительное имя и приветствие • Адрес электронной почты • Мобильный номер 	<p>Предоставлять вам новости, обновления и/или опросы о карьере и ролях в P&G по электронной почте и/или SMS (включая приложения для обмена текстовыми сообщениями, такие как WhatsApp).</p> <p>Чтобы P&G и её рекламные партнёры могли публиковать новости и обновления о карьере и ролях P&G через онлайн-каналы (например, в социальных сетях).</p>
<p><u>Профессиональные данные</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Резюме или резюме 	<p>Оценивать ваши навыки, квалификацию и интересы по сравнению с нашими карьерными возможностями.</p>
<p><u>Цифровые идентификационные данные</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • IP-адрес • Идентификатор cookie, тегов и/или пикселей 	<p>Предоставлять цифровые услуги через наш сайт и приложения для рекрутинга, включая: предоставлять вам актуальные обновления о карьере и ролях в P&G, которые вас интересуют, узнать больше о том, как вы взаимодействуете с контентом P&G, помочь P&G улучшить ваш опыт посещения наших сайтов, запомнить ваши предпочтения (например, язык или регион), выявлять и устранять ошибки, анализировать эффективность наших сайтов и облегчать процесс подачи заявки, если кандидат всё ещё требует действий.</p>
<p><u>Медицинская или медицинская информация</u></p> <p>*Эти данные собираются только в случае, если вы добровольно делитесь такими данными с P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Документация может быть взята из различных источников, включая, но не 	<p>Оценивать и предоставлять условия, если это возможно и применимо, во время собеседования и подачи заявки.</p> <p>Обратите внимание, что процесс предоставления приспособлений для кандидатов P&G может отличаться в зависимости от вашего местоположения и обстоятельств. В определённых местах и обстоятельствах P&G может запрашивать только информацию о конкретных условиях и не будет запрашивать медицинскую информацию или данные о</p>

<p>ограничиваясь, кандидатом, медицинским работником кандидата, социальным работником школы, университета или агентства, консультантом, профессиональным специалистом или другим специалистом/профессионалом</p>	<p>вашей инвалидности. В других местах и обстоятельствах может быть запрошена медицинская информация или документация для оценки и облегчения вашего запроса. В любом случае, медицинская или медицинская информация не должна предоставляться без специального запроса P&G.</p> <p>Любая информация, предоставленная кандидатами в рамках процесса адаптации кандидатов P&G, предоставляется добровольно кандидатом, хотя непредоставление запрошенной информации может привести к неспособности P&G оценить и предоставить приспособления.</p> <p>Узнайте больше о процессе адаптации кандидатов P&G здесь.</p>
--	---

Этап 2: Персональная информация, собранная от активных участников нашего процесса найма:

Тип личной информации кандидата, собранной на этапе 2	Почему мы собираем и обрабатываем такую личную информацию кандидатов?
<p><u>Контактная информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Полное имя или предыдущие фамилии (например, девичьи) • Почётные звания и титулы, включая предпочтительное имя и приветствие • Почтовый адрес • Адрес электронной почты • Номер телефона • Мобильный номер 	<p>Чтобы подать заявление на работу и связаться с вами с необходимыми действиями и обновлениями. Эти данные используются на протяжении всего процесса найма для общения с вами.</p> <p>Если вы согласны, P&G также может отправлять вам автоматические обновления через текстовые или текстовые приложения (например, напоминание о необходимости заполнения необходимой документации).</p>
<p><u>Профессиональные данные</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Резюме или резюме 	<p>Оценивать ваши навыки, квалификацию и интересы по сравнению с нашими карьерными возможностями.</p>
<p><u>Дополнительные профессиональные данные</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Предыдущий трудовой опыт, включая ссылки • Данные с профилей LinkedIn и аналогичных платформ • Академические данные, такие как образование и информация о степенях 	<p>Чтобы помочь нам оценить вас по конкретным требованиям роли, на которые вы претендуете.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Профессиональные лицензии, сертификаты, членства и аффилиации • Личные и профессиональные навыки (например, владение языками), интересы и хобби • Профессиональные цели и интересы 	
<p><u>Дополнительная цифровая идентификация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Цифровая подпись 	<p>Чтобы вы могли проверяемо авторизировать и подавать формы на работу в цифровом формате.</p>
<p><u>Аудиовизуальная информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Изображение • Голос 	<p>Чтобы мы могли проводить телефонные и видеоинтервью.</p>
<p><u>Финансовая информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Информация о банковском счете 	<p>Для облегчения возмещения разрешённых расходов во время процесса собеседования.</p>
<p><u>Информация о государственном удостоверении/требованиях к работе</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Национальное удостоверение личности • Гражданство • Резиденция • Национальность • Страна рождения • Разрешение на работу 	<p>Чтобы определить вашу пригодность для конкретных должностей, на которые вы претендуете, и убедиться, что нет дублирующих заявок.</p>
<p><u>Результаты тестов</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Результаты всех тестов на способности, рассуждение или личность, которые вы проходите в рамках процесса найма. 	<p>Определить вашу квалификацию и пригодность для соответствующей должности до заключения трудового договора с вами.</p>
<p><u>Личные характеристики*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Пол • Инвалидность 	<p>Оценивать и поддерживать наши усилия по набору и персоналу в области разнообразия, а также для целей юридической отчетности, с учетом применимого законодательства.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Военный и/или ветеранский статус • Этническая принадлежность и/или раса <p>*Обратите внимание, что сбор таких личных данных может варьироваться в зависимости от географического положения и применимого законодательства. Такие данные не могут быть запрашиваны во всех местах и могут быть собраны на третьем этапе ниже.</p>	<p>По вашему выбору мы также можем использовать эту информацию для вашего участия в аффинитет-группах P&G.</p>
<p><u>Медицинская или медицинская информация</u></p> <p>*Эти данные собираются только в случае, если вы добровольно делитесь такими данными с P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Документация может быть взята из различных источников, включая, но не ограничиваясь, кандидатом, медицинским работником кандидата, социальным работником школы, университета или агентства, консультантом, профессиональным специалистом или другим специалистом/профессионалом. 	<p>Оценивать и предоставлять условия, если это возможно и применимо, во время собеседования и подачи заявки.</p> <p>Обратите внимание, что процесс предоставления приспособлений для кандидатов P&G может отличаться в зависимости от вашего местоположения и обстоятельств. В определённых местах и обстоятельствах P&G может запрашивать только информацию о конкретных условиях и не будет запрашивать медицинскую информацию или данные о вашей инвалидности. В других местах и обстоятельствах может быть запрошена медицинская информация или документация для оценки и облегчения вашего запроса. В любом случае, медицинская или медицинская информация не должна предоставляться без специального запроса P&G.</p> <p>Любая информация, предоставленная кандидатами в рамках процесса адаптации кандидатов P&G, предоставляется добровольно кандидатом, хотя непредоставление запрошенной информации может привести к неспособности P&G оценить и предоставить приспособления.</p> <p>Узнайте больше о процессе адаптации кандидатов P&G здесь.</p>
<p><i>Отношения с любыми индивидуальными лицами, работающими в P&G или компанией, производящей продукты, похожие на P&G, включая детали таких отношений, если применимо.</i></p>	<p>Чтобы проверить вашу заявку на предмет возможных конфликтов интересов.</p>
<p><i>Дополнительная информация, собранная в процессе собеседования</i></p>	<p>Чтобы помочь нам оценить вас по конкретным требованиям роли, на которые вы претендуете.</p>
<p><i>Любая другая информация, требуемая законом для соблюдения требований</i></p>	

трудоустройства или добровольно предоставленная кандидатами	
---	--

Этап 3: Персональная информация, собранная после того, как кандидат принял предложение о работе, но до начала работы:

Тип кандидата	Персональная информация, собранная на этапе 3	Почему мы собираем и обрабатываем такую личную информацию кандидатов?
	<u>Дополнительная информация о государственных удостоверениях/требованиях к работе</u>	Для обеспечения проверки трудоустройства и проверки биографии, таких как проверка рекомендаций, проверка лицензий и уголовных записей, с учётом применимого законодательства. Для управления безопасностью и рисками, например, для сбора данных о водительских правах сотрудников, управляющих корпоративными автомобилями, профессиональной верификации, предотвращения мошенничества и подобных целей.
	<u>Медицинская или медицинская информация</u>	Чтобы определить, сможете ли вы безопасно выполнять свои обязанности, а также определить, нужны ли для этого разумные приспособления, с учетом применимого законодательства и только если это требуется для вашей должности.
	<u>Любая другая информация, требуемая законом для соблюдения требований трудоустройства или добровольно предоставленная кандидатами</u>	

Обратите внимание, что любые дополнительные персональные данные, собранные после принятия предложения о работе, включая персональные данные, обработанные для целей расчета заработной платы, льгот, переезда, членства в профсоюзе и других операций по адаптации, считаются персональными данными сотрудника и подчиняются [Глобальной политике конфиденциальности сотрудников P&G](#) (а также соответствующим региональным дополнениям). Кроме того, после того как кандидат становится сотрудником, определённая личная информация кандидата воспроизводится в его личную запись для управления персоналом и аналогичных целей и считается персональными данными сотрудника, подчиняющейся [Глобальной политике конфиденциальности сотрудников P&G](#) (и соответствующим региональным дополнениям).

Личная информация кандидата, которая может храниться как персональная информация сотрудника, включает, но не ограничивается: контактную информацию, включая имя, электронную почту, телефон и адрес; Профессиональная информация/дополнительная информация, включая резюме/резюме, данные об образовании и опыт; Информация о государственном удостоверении личности/право на работу, включая национальное удостоверение личности, гражданство, место жительства, национальность и страну рождения; Дополнительная информация о государственных удостоверениях/требованиях к работе; Результаты тестов; Личные характеристики,

включая пол, инвалидность, военное/ветеранское звание, а также расу/этническую принадлежность; Медицинская или медицинская информация; и аналогичные данные.

Аналитика данных: В дополнение к целям, изложенным для персональной информации кандидата на вышеуказанных этапах, P&G также может использовать личную информацию кандидата для проведения аналитики данных. Такие анализы проводятся с целью улучшения опыта кандидатов P&G, улучшения процессов найма, планирования стратегий привлечения талантов P&G, оценки эффективности объявлений или кампаний о вакансиях P&G, улучшения опыта сотрудников и аналогичных целей. Если кандидат становится сотрудником, личная информация кандидата также может быть сопоставлена с персональными данными сотрудника для целей анализа данных. Анализы проводятся только уполномоченными сотрудниками с соблюдением определённых мер защиты конфиденциальности с целью защиты конфиденциальности и конфиденциальности ваших данных. P&G агрегирует ваши данные перед тем, как делиться этой аналитикой и аналитическими инсайтами с другими сотрудниками, и аналитика не используется для индивидуального профилирования или принятия решений.

Б.Б Правовые основания для обработки

Применимые законы в некоторых регионах могут требовать от P&G установления юридической основы для обработки личной информации кандидатов. Такие юридические основания изложены в Приложении 1 к данному Уведомлению.

Б.В Оценка кандидатов

В рамках нашего процесса набора мы можем потребовать от кандидатов пройти оценки. Эти оценки измеряют навыки и способности, которые обычно не проявляются на собеседованиях, и помогают определить, подходят ли кандидаты для тех должностей, на которые они претендовали, и обладают ли у них характеристики, способные сделать их успешными в P&G. Эти оценки необходимы для того, чтобы помочь нам определить короткий список подходящих кандидатов до заключения трудового контракта.

Например, один из наших тестов требует от кандидатов ответа на гипотетические рабочие ситуации и предназначен для оценки их опыта, интересов и установок, связанных с работой. Это позволяет P&G оценивать ваши оценки по личностным чертам, которые приведут к успешной работе и интеграции команды в P&G. Другая оценка измеряет ваши навыки рассуждения, что помогает нам оценить, соответствуют ли ваши способности конкретным критериям, необходимым для успешного выполнения работы, на которую вы подавали заявку. Другой тип оценки (специфичный для техников завода или опытных должностей в продажах) помогает нам оценить ваши шансы на успешную работу на основе вашей реакции на смоделированные сценарии. Эти оценки крайне важны, так как помогают определить, обладаете ли вы базовыми компетенциями и характеристиками, необходимыми для успеха в P&G.

Для большинства должностей результаты оценки автоматически определяют, может ли заявка кандидата продвигаться дальше, без учета других частей заявки. Проходной балл по этим экзаменам определяется вручную соответствующей командой P&G. Когда вы завершаете оценку, мы используем автоматизированные технологии для сканирования ваших ответов, их записи и расчёта результата с помощью заранее определённой системы

оценки. Автоматизированные технологии не определяют, какие вопросы задавать, согласны ли они с вашим ответом и как должны взвешиваться баллы.

В той мере, в какой эти оценки могут считаться автоматизированным принятием решений в соответствии с применимым законодательством, P&G соблюдает применимые законы при проведении таких оценок, включая предоставление кандидатам, отклонённым на основе автоматизированных результатов оценки, возможность запросить человеческий обзор. В той мере, в какой эта опция доступна, вы будете уведомлены по электронной почте с дополнительными инструкциями о том, как запросить такой отзыв.

Для получения дополнительной информации о том, как работают эти тесты, или чтобы узнать, как запросить адаптацию для инвалидности, связанную с процессом оценки P&G, пожалуйста, посетите <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

Б.Г Как мы обрабатываем ваши персональные данные для предоставления новостей и обновлений через электронную почту, текстовые сообщения и/или онлайн-каналы

Если вы укажете свой адрес электронной почты или номер телефона на нашем сайте кандидатов или на рекрутинговом мероприятии и даёте согласие на получение маркетинговых сообщений, P&G может присылать вам новости, обновления и/или опросы о карьере и ролях P&G по электронной почте или текстовым сообщениям.

Если вы посещаете или делитесь личной информацией на сайт(ах) кандидатов P&G или на рекрутинговых мероприятиях, зарегистрируйтесь на уведомлениях о вакансиях (например, через наш сайт кандидатов) и/или подаёте заявку на работу в P&G, P&G также может предоставить вашу личную информацию кандидата, включая цифровые идентификационные данные, адрес электронной почты (в хешированной форме). и/или номер телефона (в хешированной форме) у своих рекламных партнёров. Рекламные партнёры P&G могут показывать вам новости и обновления о карьере и должностях P&G, которые могут быть актуальны для вас и подобных вам, через онлайн-каналы (включая, но не ограничиваясь, такими как LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok и YouTube). Если это требуется законом, P&G получит ваше согласие и/или позволит вам отказаться от использования ваших данных для этих целей.

При адаптации вышеуказанных мероприятий и при разрешении закона, P&G может использовать дополнительные характеристики, такие как ваше общее местоположение (e.g. zip код), пол, профессиональные данные (например, посещавшееся учебное заведение) и данные, связанные с вашим взаимодействием с нашими процессами и системами найма (например, результаты оценки, впечатления от собеседования и/или ваш этап завершения процесса подачи заявки в P&G).

Если мы полагаемся на ваше согласие на вышеуказанные действия и вы хотите его отозвать, вы можете связаться с нами, посетив этот [сайт](#) и выбрав «Мне нужна дополнительная помощь». Вы также можете попросить нас прекратить отправлять вам электронную почту и/или текстовые сообщения, следуя инструкциям об отказе, присланных вместе с этими сообщениями. Ваше отзыв согласия на эти конкретные действия не повлияет на законность нашей обработки до такого отзыва и не лишит вас права участвовать в процессе найма P&G.

Если вы видели объявление на любых онлайн-каналах, связанное с карьерой или ролями в P&G, не взаимодействуя с P&G или нашими сайтами кандидатов ранее, возможно, это связано с тем, что мы просили наших рекламных партнёров выявить потенциально подходящих для ролей в P&G (например, по местоположению и интересам) от нашего имени и предоставить им новости и обновления, связанные с карьерой в P&G и роли. P&G опирается на свои законные интересы в выявлении и привлечении квалифицированных кандидатов в качестве юридической основы для этой деятельности.

Как всегда, тарифы на сообщения и передачу данных могут применяться к любым сообщениям, отправленным вам от нас и нам от вас. Частота сообщений может варьироваться. Если у вас есть вопросы по вашему текстовому или тарифному плану для передачи данных, лучше всего связаться с вашим беспроводным оператором.

Обратите внимание, что если вы решите принять текстовые сообщения, операторы не несут ответственности за задержку или недоставленные сообщения.

Б.Д Как использовать файлы cookie?

Cookie — это небольшие файлы, отправляемые на ваш компьютер во время серфинга в интернете. Они хранят полезную информацию о том, как вы взаимодействуете с посещаемыми сайтами. P&G использует файлы cookie на наших сайтах, связанных с карьерой.

Вы можете настроить браузер так, чтобы он отказывался от всех файлов cookie или показывал, когда файл cookie отправляется на ваш компьютер. Однако это может помешать нашим сайтам или сервисам работать должным образом. Вы также можете настроить браузер на удаление cookies каждый раз после прохождения.

P&G соблюдает действующие законы, касающиеся файлов cookie. В некоторых местах мы предлагаем платформу управления согласиями на файлы cookie, которая позволяет вам выбирать определённые категории файлов cookie. Если это доступно, оно может отображаться в виде баннера cookie и/или иконки, видимой на соответствующих сайтах.

Б.Е Как мы можем поделиться личной информацией кандидатов?

P&G может делиться личной информацией вашего кандидата внешним лицам, которые поддерживают наш процесс найма и общение с вами. Компания требует, чтобы внешние лица обеспечивали эквивалентный уровень защиты, который применяет компания при обработке персональной информации кандидатов.

Бывают ситуации, когда вас попросят напрямую поделиться личной информацией с третьими лицами, связанными с рекрутингом или онбордингом P&G, и в таких случаях P&G не контролирует процесс обработки ваших данных. В таких случаях вы должны внимательно прочитать и понять уведомления и практики конфиденциальности третьих лиц перед тем, как поделиться своей личной информацией.

Личная информация кандидатов может быть передана нашим штаб-квартирам P&G и аффилированным компаниям по всему миру при необходимости, чтобы обеспечить вашу потенциальную и/или реальную работу в P&G. Информацию о том, как мы защищаем личную информацию кандидата в такой ситуации, вы можете найти в разделе 2.8 настоящего Уведомления.

Мы также можем раскрывать личную информацию кандидата, если это требуется по закону или судебной процедуре; обеспечивать соблюдение или защиту прав и политики P&G; содействовать расследованию подозреваемых или фактических нарушений или незаконной деятельности; и/или в рамках продажи бизнеса P&G другой компании.

Все вышеуказанные категории исключают данные автора текстовых сообщений с согласием и согласие; если вы решите согласиться получать текстовые сообщения для целей, описанных в разделе 2.4, эта информация не будет передана третьим лицам, кроме поставщиков услуг P&G.

Б.Ж Каковы ваши права на конфиденциальность?

В соответствии с действующим законодательством вы можете иметь право:

- Запросите информацию о персональных данных, которые P&G обрабатывает о вас, включая чувствительную личную информацию кандидата
- Запросите доступ к личной информации кандидата, которую мы обрабатываем о вас,
- Просим исправить неточную личную информацию,
- Попросите стереть вашу личную информацию,
- Попросите P&G ограничить обработку вашей личной информации или возразить против обработки P&G по причинам, связанным с вашей конкретной ситуацией,
- Попросите P&G предоставить ваши данные в формате, позволяющем их передачу другой стороне,
- Будьте информированы и/или не подлежат решению, основанному исключительно на автоматизированной обработке, включая профилирование, и/или
- Если обработка ваших персональных данных основана на вашем согласии, то есть право отозвать своё согласие.

В зависимости от вашего географического положения у вас могут быть другие или дополнительные права на конфиденциальность. Пожалуйста, ознакомьтесь с дополнениями, специфичными для страны или штатов [здесь](#). Если вы проживаете в Европейской экономической зоне, вы можете найти обзор ваших прав на конфиденциальность [здесь](#).

Где это применимо, вы можете воспользоваться этими правами, удалив или исправив личную информацию кандидата в Workday ([руководство здесь](#)) или посетив этот [сайт](#). Если у вас есть жалоба на обработку вашей личной информации P&G, вы также можете подать такие жалобы в орган по защите данных вашей страны.

Если P&G опирается на ваше согласие на обработку личной информации кандидата, вы можете отозвать своё согласие в любой момент процесса найма, посетив этот сайт и выбрав «Мне нужна дополнительная помощь». Это не повлияет на законность обработки P&G до

такого снятия. Личная информация кандидата, собранная в ходе вашего процесса найма, будет сохранена и удалена в соответствии с разделом 2.10 ниже.

Б.3 Передаем ли мы личную информацию кандидата?

Если это разрешено законом, личная информация кандидата может быть передана в страны за пределами юрисдикции, где вы её предоставили. Например, личная информация кандидата может храниться в системах в США или получать доступ из других глобальных аффилированных компаний P&G. В этих странах могут быть не те же законы о защите данных, что и ваша страна проживания. Когда ваша информация передаётся или получается доступ из стран за пределами вашей страны, мы внедряем соответствующие меры защиты, а также любые юридически обязательные административные, технические и/или договорные требования для защиты личной информации вашего кандидата. Мы осуществляем передачи за пределами Европейского Союза и Великобритании, используя договорные гарантии (например, стандартные договорные положения). Если вы хотите получить копию соответствующего механизма передачи, свяжитесь с corporateprivacy.im@pg.com. P&G также будет соблюдать специфические требования стран, ограничивающие передачу данных за пределами страны сбора и/или требующие локализации данных.

Если вы находитесь в Европейской экономической зоне (ЕЭЗ), Великобритании (и Гибралтаре) или Швейцарии, обратите внимание, что P&G сертифицирована в соответствии с Рамочной системой конфиденциальности данных ЕС-США (EU-U.S. DPF), расширением Великобритании к DPF между ЕС и США, а также по Швейцарско-США. Рамка по защите конфиденциальности данных (Швейцария-США) DPF [в совокупности — «Рамочная рамка защиты данных данных»], разработанная Министерством торговли США и Европейской комиссией, а также Комиссаром по информации и Швейцарской федеральной службой по защите данных, касающейся передачи личной информации из ЕЭЗ, Великобритании (и Гибралтара) или Швейцарии в США. Нажмите [здесь](#), чтобы ознакомиться с нашей *Рамками по конфиденциальности данных: Политика конфиденциальности работников*.

Б.И Как защитить личную информацию кандидата?

Мы внедряем соответствующие физические, административные, договорные и технические меры, такие как шифрование и контроль доступа, направленные на защиту личной информации кандидатов от случайного, незаконного или несанкционированного уничтожения, утраты, изменения, раскрытия, доступа или использования и всех других незаконных форм обработки.

2.10 Как долго вы храните мою личную информацию?

Мы храним личную информацию кандидата в течение трёх (3) лет, если только действующее законодательство не требует другого периода хранения данных. P&G приняла этот трёхлетний глобальный стандарт, чтобы облегчить кандидату возможность подавать заявки на разные должности в нескольких странах без необходимости создавать новый профиль. Кандидаты могут запросить удаление личной информации кандидата в любой момент в течение трёхлетнего периода (обратите внимание, что если это будет выполнено, это может нарушить или прекратить текущий процесс найма). Запрос на удаление до

окончания трёхлетнего срока, как правило, принимается, если только действующее законодательство не требует более длительного трёхлетнего срока хранения данных; и/или для удовлетворения законных бизнес-интересов P&G, включая, но не ограничиваясь, нашим правом осуществлять или защищать юридические претензии.

Как отмечено в разделе 2.1 выше, если кандидат становится сотрудником, определённая личная информация кандидата будет добавлена в его запись сотрудника как личная информация сотрудника. Персональная информация сотрудников подчиняется [Глобальной политике конфиденциальности сотрудников P&G](#) (и любым применимым региональным дополнениям), включая соответствующие периоды хранения в ней.

2.11 Использует ли P&G инструменты искусственного интеллекта («ИИ»)?

В P&G мы стремимся к эффективному, справедливому и инновационному процессу найма. В рамках этого обязательства персональная информация кандидата может быть обработана инструментами ИИ для целей рекрутинга P&G. P&G может использовать инструменты ИИ, чтобы помочь талантливым специалистам найти нужные возможности, упростить процессы найма, собрать аналитические данные, предоставить кандидатам улучшенный опыт и использовать другие способы, способствующие выполнению целей, изложенных в разделе 2.1 выше. Например, рекрутеры P&G могут использовать инструменты искусственного интеллекта для оценки того, насколько потенциальные кандидаты соответствуют требованиям вакансий, чтобы пригласить подходящих кандидатов подавать заявки на открытые вакансии. P&G также использует инструменты искусственного интеллекта, чтобы оценить, насколько поданные заявки соответствуют требованиям вакансий, чтобы мы могли быстрее оценивать заявки и обеспечивать справедливую обработку всех заявок.

Хотя AI Tools повышают эффективность процесса найма в P&G, мы придаём приоритетное внимание комплексному подходу к принятию решений. Вот некоторые ключевые лучшие практики, которым мы следуем:

- **Человеческое суждение:** Инструменты искусственного интеллекта используются под контролем человека для поддержки принятия решений. P&G не использует инструменты искусственного интеллекта для автоматического принятия или замены человеческих суждений в решениях, связанных с наймом.
- **Всесторонняя оценка:** результаты ИИ-инструментов — лишь один из факторов, учитывающих, насколько кандидаты или потенциальные кандидаты могут соответствовать требованиям вакансий. Результаты оценки, отборочные собеседования, собеседования с менеджером по найму и другие релевантные данные используются для принятия окончательных решений по найму.
- **Постоянное совершенствование:** Мы рекомендуем кандидатам постоянно обновлять свои профили, так как полная информация может привести к более точным рекомендациям для будущих вакансий.

P&G внедряет меры по снижению предвзятости в процессе найма, включая возможные предвзятости из-за использования инструментов ИИ. Если инструменты ИИ предоставляются внешними сторонами, P&G внедряет меры защиты, изложенные в разделе 2.6, для защиты личной информации кандидатов.

В.0 Будущие модификации

P&G может, например, изменять это Уведомление для соответствия изменениям в законах, нормативных актах, практике и процедурах Компании, либо для реагирования на новые угрозы или требования, навязанные органами по защите данных. Если такие изменения существенно повлияют на обработку вашей личной информации кандидата, мы уведомим вас об этом соответственно.

Г.0 Контактная информация

Контролёром личной информации вашего кандидата является компания Procter & Gamble Company, включая соответствующие дочерние компании и аффилированные компании. Если у вас есть вопросы по личной информации кандидата или конкретным дочерним компаниям и аффилиатам, которые могут иметь доступ к вашей личной информации, пожалуйста, напишите нам на corporateprivacy.im@pg.com. Если у вас есть такие или другие вопросы или опасения, связанные с обработкой ваших персональных данных/персональной информации кандидата, вы также можете связаться с нашим глобальным специалистом по защите данных по адресу: Электронная почта: pgprivacyofficer.im@pg.com, телефон: +1 (513) 622-0103, почтовый адрес: 1 Procter & Gamble Plaza, Цинциннати, ОН 45202, США.

Приложение 1: Правовые основания для обработки

Существует несколько этапов сбора личной информации кандидатов во время процесса найма:

Этап 1: Личная информация, собранная от кандидата, который ещё не начал наш процесс найма, но проявил интерес к работе в P&G:

Тип личной информации кандидата, собранной на первом этапе	Правовая основа, на которую опирается обработка (Европейская экономическая зона/Великобритания/Швейцария)	Правовая основа, основанная для обработки (В е л и к и й Китай; Азия, Ближний Восток и Африка)
<p><u>Контактная информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Полное имя или предыдущие фамилии (например, девичьи) • Почётные звания и титулы, включая предпочтительное имя и приветствие • Адрес электронной почты • Номер телефона • Мобильный номер 	Согласие	Согласие
<p><u>Профессиональные данные</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Резюме или резюме 	Согласие	Согласие
<p><u>Цифровые идентификационные данные</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • IP-адрес • Идентификатор cookie, тегов и/или пикселей 	Согласие. Вы заметите баннер с куками на соответствующем сайте P&G, который позволяет вам управлять настройками файлов cookie.	Согласие, если это требуется по закону
<p><u>Медицинская или медицинская информация</u></p>	Для медицинских/медицинских данных, предоставленных в связи с процессом адаптации кандидатов P&G, юридической основой являются наши законные интересы в обеспечении предоставления	Согласие (Отдельное согласие требуется в материковом — Большом Китае при обработке)

	соответствующих приспособлений для кандидатов. P&G также может опираться на юридические обязательства в соответствии с применимым трудовым законодательством.	конфиденциальной личной информации)
--	---	-------------------------------------

Этап 2: Персональная информация, собранная от активных участников нашего процесса найма:

Тип личной информации кандидата, собранной во время второго этапа	Правовая основа, на которую опирается обработка (Европейская экономическая зона/Великобритания/Швейцария)	Правовая основа, основанная для обработки (В е л и к и й Китай; Азия, Ближний Восток и Африка)
<u>Контактная информация</u> <ul style="list-style-type: none"> • Полное имя или предыдущие фамилии (например, девичьи) • Почётные звания и титулы, включая предпочтительное имя и приветствие • Почтовый адрес • Адрес электронной почты • Номер телефона • Мобильный номер 	<p>Законные интересы в общении с кандидатами.</p> <p>Согласие на автоматические текстовые напоминания.</p>	Согласие
<u>Профессиональные данные</u> <p>Резюме или резюме</p>	Законные интересы в оценке пригодности кандидатов для роли в P&G.	Согласие
<u>Дополнительные профессиональные данные</u> <ul style="list-style-type: none"> • Предыдущий трудовой опыт, включая ссылки • Данные с профилей LinkedIn и аналогичных платформ 	Законные интересы в оценке пригодности кандидатов для роли в P&G.	Согласие

<ul style="list-style-type: none"> • Академические данные, такие как образование и информация о степенях • Профессиональные лицензии, сертификаты, членства и аффилиации • Личные и профессиональные навыки (например, владемые языки), интересы и хобби • Профессиональные цели и интересы 		
<p><u>Дополнительная цифровая идентификация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Цифровая подпись 	<p>Юридическая обязанность соблюдать применимые требования к цифровой подписи.</p>	<p>Согласие</p>
<p><u>Аудиовизуальная информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Изображение • Голос 	<p>Законные интересы к проведению собеседований в рамках нашего процесса найма.</p>	<p>Согласие (Отдельное согласие требуется в материковом — Большом Китае при обработке конфиденциальной личной информации)</p>
<p><u>Финансовая информация</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Информация о банковском счете 	<p>Законные интересы в обеспечении возмещения расходов, понесённых во время собеседования.</p>	<p>Согласие (Отдельное согласие требуется в материковом — Большом Китае при обработке конфиденциальной личной информации)</p>
<p><u>Информация о государственном удостоверении/требованиях к работе</u></p>	<p>Законные интересы в обеспечении бесперебойного прохождения нашего процесса найма.</p> <p>Юридическая обязанность обеспечить право кандидатов на работу.</p>	<p>Согласие (Отдельное согласие требуется в материковом — Большом Китае при обработке</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Национальное удостоверение личности • Гражданство • Резиденция • Национальность • Страна рождения • Военный и/или ветеранский статус 		конфиденциальной личной информации)
<p><u>Результаты тестов</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Результаты всех тестов на способности, рассуждение или личность, которые вы проходите в рамках процесса найма. 	Договорная необходимость	Согласие
<p><u>Личные характеристики</u> (обратите внимание, что сбор следующих типов личной информации может варьироваться в зависимости от географического положения, с учетом применимого законодательства и может быть не запрошена во всех местах или может быть собрана на этапе 3 ниже)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Пол • Инвалидность • Военный и/или ветеранский статус • Этническая принадлежность и/или раса 	<p>Если кандидат должен делиться информацией, за исключением указанных ниже, правовой основой являются законные интересы P&G в обеспечении привлечения разнообразной рабочей силы P&G.</p> <p>Если информация предоставляется добровольно и не требуется её передачей кандидатом, юридической основой является согласие.</p> <p>Для сбора данных об этнической принадлежности и/или расе в Великобритании P&G опирается на значительный общественный интерес к привлечению разнообразной рабочей силы.</p>	Согласие
<p><u>Медицинская или медицинская информация</u></p>	<p>Для медицинских/медицинских данных, предоставленных в связи с процессом адаптации кандидатов P&G, юридической основой являются наши законные интересы в обеспечении предоставления соответствующих приспособлений для кандидатов. P&G также может</p>	<p>Согласие</p> <p>(Отдельное согласие требуется в материковом — Большом Китае при обработке конфиденциальной</p>

	опираться на юридические обязательства в соответствии с применимым трудовым законодательством.	личной информации)
<i>Дополнительная информация, собранная в процессе собеседования</i>	Законные интересы в оценке пригодности кандидатов для роли в P&G.	Согласие
<i>Любая другая информация, требуемая законом для соблюдения требований трудоустройства или добровольно предоставленная кандидатами</i>		

Этап 3: Персональная информация, собранная после того, как кандидат принял предложение о работе, но до начала работы:

Тип личной информации кандидата, собранной на этапе 3	Правовая основа, на которую опирается обработка (Европейская экономическая зона/Великобритания/Швейцария)	Правовая основа, основанная для обработки (В е л и к и й Китай; Азия, Ближний Восток и Африка)
<p><u><i>Дополнительная информация о государственных удостоверениях/требованиях к работе</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Дата рождения • Номер социального страхования • Номер водительского удостоверения • Номер паспорта • Другие государственные идентификаторы, необходимые для соблюдения требований (например, рабочие или иммиграционные визы, или номера 	<p>Юридическая обязанность по обеспечению квалификации людей для трудоустройства.</p> <p>Законные интересы в обеспечении безопасности нашей рабочей силы и в том, чтобы люди были адекватно квалифицированы для выполнения своих обязанностей.</p>	Согласие

лицензий, если вы лицензированный специалист)		
<u>Медицинская</u> или <u>медицинская информация</u>	<p>Законные интересы в обеспечении соответствующих условий для кандидатов и в оценке пригодности для роли.</p> <p>Юридическая обязанность в соответствии с применимым трудовым законодательством.</p>	Согласие
<i>Любая другая информация, требуемая законом для соблюдения требований трудоустройства или добровольно предоставленная кандидатами</i>		

Аналитика данных: В Европейской экономической зоне/Великобритании/Швейцарии P&G опирается на наши законные интересы в этой обработке, если только согласие не требуется по закону. Для Большого Китая, Азии, Ближнего Востока и Африки правовой основой является согласие.