

Küresel Aday Gizlilik Bildirimi

Gizlilik Bildirimi İletişim: corporateprivacy.im@pg.com **Son revizyon:** 1 Haziran 2026

Bölge: Küresel **Kapsam:** Tüm Adaylar

1.0 Niyet

Bu bildirim ("Bildirim"), The Procter & Gamble Company ve bağlı kuruluşları ve/veya bağlı kuruluşlarının ("P&G" veya "Şirket") kişisel bilgilerinizi ("Aday Kişisel Bilgileri") nasıl toplayıp yöneteceğini size bildirir. Bu Bildirim kapsamında, Aday terimi, P&G'de işe başvurmak isteyen ve/veya P&G'de işe alınmak üzere P&G'ye Kişisel Bilgi sağlayan herhangi bir kişiyi kapsar; bunlar arasında daha önce P&G'de çalışmış ve yeni bir pozisyon için yeniden bilgi sunmuş kişiler de vardır.

Bu Bildirim, [P&G'nin Amaç, Değerler ve İlkeleri](#) ("PVP") ile uyumludur. Ayrıca, birçok ülkenin Kişisel Bilgilerin kullanımını düzenleyen özel yasal gereklilikler, bunlar arasında Aday Kişisel Bilgiler de bulunmaktadır. Şirket, yerel veri koruma ve ortak belirleme yasaları dahil olmak üzere tüm yasa ve düzenlemelere uyacak ve bu gereksinimleri karşılamak için gerektiğinde ek prosedürler, standartlar ve politikalar uygulayacaktır. Buna göre, P&G tarafından toplanan ve/veya erişilen gerçek Aday Kişisel Bilgileri, yerel yasalara uymak için yetki alanından yargı alanına değişebilir.

Şirket, Aday Kişisel Bilgilerinin amaçlanan kullanım için güvenilir olmasını sağlamak için makul çaba gösterir. Adaylar, kendi veya başkalarının P&G'ye kendi adına verdikleri bilgilerin doğruluğunu güncellemek ve kontrol etmekle eşit derecede sorumludur.

2.0 Bildirim

P&G mahremiyetinize saygı gösterir. Bu Bildirim, Aday Kişisel Bilgilerini nasıl işlediğimizi, topladığımız bilgi türlerini açıklar; kullandığımız amaçlar; ilgili yasal veya ticari temel; paylaştığımız taraflar; ve Aday Kişisel Bilgilerini kullanmamızla ilgili yapabileceğiniz seçimler. Ayrıca, Aday Kişisel Bilgilerinin güvenliğini korumak için aldığımız önlemleri ve gizlilik uygulamalarımız hakkında bizimle nasıl iletişime geçebileceğinizi de açıklıyoruz.

2.1 Aday Kişisel Bilgilerini Ne Tür Topluyoruz?

Şirketin sizden veya sizden toplayabileceği Aday Kişisel Bilgilerinin türlerini ve miktarını her zaman en aza indireceğiz. Ancak, bilgi toplama ve bu bilgilere erişim, ülkeye özgü yasal ve/veya ticari gereksinimlere bağlı olarak değişecektir. İstedığımız Aday Kişisel Bilgileri işe alım sürecinize devam etmek için gönüllü (zorunlu değil) olduğunda, toplanma anında size haber vereceğiz.

Aday Kişisel Bilgilerinin işe alım sürecinde toplanmasının çeşitli aşamaları vardır:

Aşama 1: Henüz işe alım sürecimize başlamamış ancak P&G'de işe başvurmaya ilgi gösteren bir Adayın kişisel bilgileri:

1. Aşamada Toplanan Aday Türü Kişisel Bilgileri	Neden böyle adayın kişisel bilgilerini topluyor ve işliyoruz?
<p><u>İletişim Bilgileri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tam isim veya önceki isimler (örneğin kızlık soyadı gibi) Onur ve unvanlar, tercih edilen isim ve selam dahil E-posta adresi Cep telefonu numarası 	<p>P&G kariyerleri ve rolleri hakkında size e-posta ve/veya mesajla (WhatsApp gibi mesajlaşma uygulamaları dahil) haberler, güncellemeler ve/veya anketler sunmak.</p> <p>P&G ve reklam ortaklarının, P&G kariyerleri ve rolleri hakkında haberleri ve güncellemeleri çevrimiçi kanallar (sosyal medya gibi) üzerinden yayınlatabilmesini sağlamak.</p>
<p><u>Profesyonel Veriler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Özgeçmiş veya CV 	<p>Becerilerinizi, niteliklerinizi ve ilgi alanlarınızı kariyer fırsatlarımızla karşılaştırmak için.</p>
<p><u>Dijital Tanımlama Verileri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> IP adresi Kurabiye, etiket ve/veya piksel tanımlayıcı 	<p>İşe alım web sitemiz ve başvurularımız aracılığıyla dijital hizmetler sunmak; bunlar arasında: İlgilenebileceğiniz P&G kariyerleri ve rolleri hakkında ilgili güncellemeleri sunmak, P&G içeriğiyle nasıl etkileşim kurduğunuzu daha iyi öğrenmek, web sitelerimizi ziyaret ederken deneyiminizi geliştirmeye yardımcı olmak, tercihlerinizi (örneğin bir dil veya bölge gibi) hatırlamak, hataları tespit etmek ve çözmek, web sitelerimizin ne kadar iyi performans gösterdiğini analiz etmek ve adayın hâlâ harekete geçmesi gerektiğinde başvuru sürecini kolaylaştırmak.</p>
<p><u>Tıbbi veya Sağlık Bilgileri</u></p> <p>*Bu veriler yalnızca P&G ile gönüllü olarak paylaşıldığında toplanır.</p> <ul style="list-style-type: none"> Belgeler, Aday, Adayın sağlık hizmeti sağlayıcısı, okul, üniversite veya kurum sosyal hizmet uzmanı, danışman, mesleki uzman veya diğer uzman/profesyonel dahil olmak üzere çeşitli kaynaklardan alınabilir 	<p>Mülakat ve başvuru sürecinde mümkünse ve mümkünse düzenlemeleri değerlendirmek ve sağlamak.</p> <p>P&G'nin Aday Düzenleme sürecinin konunuza ve koşullarınıza bağlı olarak değişebileceğini unutmayın. Bazı konum ve koşullarda, P&G yalnızca talep edilen özel düzenlemelerle ilgili detayları sunmanızı talep edebilir ve engelinizle ilgili herhangi bir tıbbi bilgi veya detay talep etmez. Diğer yerlerde ve durumlarda, talebinizi değerlendirmek ve kolaylaştırmak için tıbbi bilgiler/belgeler talep edilebilir. Her durumda, tıbbi veya sağlık bilgileri, P&G tarafından özel olarak talep edilmedikçe verilmelidir.</p> <p>Adayların P&G'nin Aday uyum süreci kapsamında sağladığı tüm bilgiler, Aday tarafından gönüllü olarak paylaşılır; ancak istenen bilgileri sağlamamak, P&G'nin düzenlemeleri değerlendirip sağlayamamasına yol açabilir.</p> <p>P&G'nin Aday Uyumluluğu süreci hakkında daha fazla bilgi edinir burada.</p>

Aşama 2: İşe alım sürecimizde aktif katılımcılardan toplanan kişisel bilgiler:

2. Aşamada Toplanan Aday Türü Kişisel Bilgileri	Neden böyle adayın kişisel bilgilerini topluyor ve işliyoruz?
<p><u>İletişim Bilgileri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tam isim veya önceki isimler (örneğin kızlık soyadı gibi) • Onur ve unvanlar, tercih edilen isim ve selam dahil • Posta adresi • E-posta adresi • Telefon numarası • Cep telefonu numarası 	<p>İş başvurunuzu başlatmak ve gerekli işlemler ile güncellemeler için sizinle iletişime geçmek. Bu veriler, işe alım sürecinin geri kalanında sizinle iletişim kurmak için kullanılır.</p> <p>Onay vererseniz, P&G size otomatik güncellemeleri metin veya mesajlaşma uygulamaları aracılığıyla da gönderebilir (örneğin, gerekli belgeleri tamamlamanız için hatırlatma).</p>
<p><u>Profesyonel Veriler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Özgeçmiş veya CV 	<p>Becerilerinizi, niteliklerinizi ve ilgi alanlarınızı kariyer fırsatlarımızla karşılaştırmak için.</p>
<p><u>Ek Profesyonel Veriler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Referanslar dahil önceki çalışma geçmişi • LinkedIn profillerinden ve benzer platformlardan veriler • Eğitim ve derece bilgileri gibi akademik veriler • Mesleki lisanslar, sertifikalar ve üyelikler ile bağlantılar • Kişisel ve mesleki beceriler (örneğin, konuşulan diller), ilgi alanları ve hobiler • Profesyonel hedefler ve ilgi alanları 	<p>Başvurduğunuz rol(ler)in özel gereksinimlerine göre sizi değerlendirmemize yardımcı olmak için.</p>
<p><u>Ek Dijital Tanımlama</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dijital imza 	<p>İstihdam başvuru formlarını dijital formatta doğrulanabilir şekilde yetkilendirmek ve göndermek için bu durum.</p>
<p><u>Ses-İşitsel Bilgiler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İmaj • Ses 	<p>Telefon/video röportajları yapmamıza izin vermemiz için.</p>
<p><u>Finansal bilgiler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Banka hesabı bilgileri 	<p>Mülakat sürecinde yetkili masrafların geri ödenmesini kolaylaştırmak.</p>

<p><u>Devlet Kimliği/İş Uygunluk Bilgileri</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Ulusal kimlik• Vatandaşlık• Konaklama• Milliyet• Doğum ülkesi• Çalışma izni	<p>Başvurduğunuz belirli pozisyon(lar) için iş uygunluğunu belirlemek ve tekrarlanan başvurular olmamasını sağlamak için.</p>
<p><u>Test Sonuçları</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İşe alım sürecinin bir parçası olarak tamamladığınız herhangi bir yetenek, mantık veya kişilik testlerinden alınan puanlar.	<p>Sizinle iş sözleşmesi yapmadan önce ilgili pozisyona uygunluğunuz ve niteliğinizi belirlemek.</p>
<p><u>Kişisel Özellikler*</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet• Engellilik• Askeri ve/veya gazi statüsü• Etnik köken ve/veya ırk <p>*Bu tür Kişisel Bilgilerin toplanmasının coğrafi konuma ve geçerli yasalara bağlı olarak değişebileceğini unutmayın. Bu tür veriler tüm yerlerde istenmeyebilir ve bunun yerine aşağıdaki 3. Aşamada toplanabilir.</p>	<p>Çeşitlilik işe alım ve personel sağlama çabalarımızı değerlendirmek ve desteklemek ile ilgili yasal raporlama amaçları için, geçerli yasalara tabiti.</p> <p>Sizin seçerseniz, bu bilgileri P&G ilgi gruplarına katılımınızı kolaylaştırmak için de kullanabiliriz.</p>
<p><u>Tıbbi veya Sağlık Bilgileri</u></p> <p>*Bu veriler yalnızca P&G ile gönüllü olarak paylaşıldığında toplanır.</p> <ul style="list-style-type: none">• Belgeler, Aday, adayın sağlık sağlayıcısı, okul, üniversite veya kurum sosyal hizmet uzmanı, danışman, mesleki uzman veya diğer uzman/uzman dahil olmak üzere çeşitli kaynaklardan olabilir.	<p>Mülakat ve başvuru sürecinde mümkünse ve mümkünse düzenlemeleri değerlendirmek ve sağlamak.</p> <p>P&G'nin Aday Düzenleme sürecinin konunuza ve koşullarınıza bağlı olarak değişebileceğini unutmayın. Bazı konum ve koşullarda, P&G yalnızca talep edilen özel düzenlemelerle ilgili detayları sunmanızı talep edebilir ve engelinizle ilgili herhangi bir tıbbi bilgi veya detay talep etmez. Diğer yerlerde ve durumlarda, talebinizi değerlendirmek ve kolaylaştırmak için tıbbi bilgiler/belgeler talep edilebilir. Her durumda, tıbbi veya sağlık bilgileri, P&G tarafından özel olarak talep edilmedikçe verilmelidir.</p> <p>Adayların P&G'nin Aday uyum süreci kapsamında sağladığı tüm bilgiler, Aday tarafından gönüllü olarak paylaşılır; ancak istenen bilgileri sağlamamak, P&G'nin düzenlemeleri değerlendirip sağlayamamasına yol açabilir.</p> <p>P&G'nin Aday Uyumluluğu süreci hakkında daha fazla bilgi edinin burada.</p>

<i>P&G veya P&G'ye benzer ürünler üreten bir şirket için çalışan herhangi bir kişilik ile olan ilişki(ler), varsa bu ilişkinin detayları dahil.</i>	Başvurunuzu olası çıkar çatışmalarına karşı taramak için.
<i>Mülakat sürecinde toplanan ek bilgiler</i>	Başvurduğunuz rol(ler)in özel gereksinimlerine göre sizi değerlendirmemize yardımcı olmak için.
<i>İş uyumu için yasa tarafından zorunlu kılınan veya adaylar tarafından gönüllü olarak sağlanan diğer bilgiler</i>	

Aşama 3: Bir Aday, bir iş teklifini kabul ettikten sonra, ancak işe başlamadan önce toplanan kişisel bilgiler:

3. Aşamada Toplanan Aday Türü Kişisel Bilgileri	Neden böyle adayın kişisel bilgilerini topluyor ve işliyoruz?
<i><u>Ek Devlet Kimliği/İş Uygunluk Bilgileri</u></i>	İstihdam doğrulama ve geçmiş taramalarını, referans kontrolleri, ehliyet doğrulamaları ve sabıka kayıtları kontrollerini mümkün kılmak; bu durum geçerli yasalara tabi olarak sunulmaktadır. Şirket otomobillerini kullanan çalışanların ehliyet verilerinin toplanması, mesleki ehliyet doğrulama, dolandırıcılık önleme ve benzeri amaçlar gibi güvenlik ve risk yönetimi için gereklidir.
<i><u>Tıbbi veya Sağlık bilgileri</u></i>	Görevinizin görevlerini güvenle yerine getirip veremeyeceğinizi belirlemek ve bunu yapmak için makul bir düzenlemeye ihtiyacınız olup olmadığını belirlemek; geçerli yasalara tabi olarak ve sadece göreviniz için gereklidirse gereklidir.
<i>İş uyumu için yasa tarafından zorunlu kılınan veya adaylar tarafından gönüllü olarak sağlanan diğer bilgiler</i>	

İş teklifi kabul edildikten sonra toplanan ek kişisel veriler, maaş, faydalar, taşınma, sendika üyeliği ve diğer işe alım faaliyetleri için işlenen kişisel veriler dahil olmak üzere Çalışan Kişisel Verileri olarak kabul edilir ve [P&G'nin Küresel Çalışan Gizliliği Politikası](#)'na (ve ilgili bölgesel eklerlere) tabi olacaktır. Ayrıca, bir aday çalışan haline geldiğinde, belirli Aday Kişisel Bilgileri çalışanın kaydına İK yönetimi ve benzeri amaçlar için çoğaltılır ve [P&G'nin Küresel Çalışan Gizliliği Politikası](#)'na (ve ilgili bölgesel eklerlere) tabi olarak Çalışan Kişisel Verileri olarak kabul edilir.

Çalışan Kişisel Bilgileri olarak tutulabilecek Aday Kişisel Bilgileri şunları içerir ancak bunlarla sınırlı değildir: İsim, e-posta, telefon ve adres dahil olmak üzere İletişim Bilgileri; Mesleki Bilgiler/Özgeçmiş, eğitim verileri ve deneyim verileri dahil Ek Mesleki Bilgiler; Ulusal kimlik, vatandaşlık, ikamet, vatandaşlık ve doğum ülkesi dahil olmak üzere Devlet Kimliği/İş Uygunluk Bilgileri; Ek Devlet Kimliği/İş Uygunluk Bilgileri; Test Sonuçları; Cinsiyet, engellilik, askeri/gazi statüsü ve ırk/etnik köken dahil olmak üzere kişisel özellikler; Tıbbi veya Sağlık bilgisi; ve benzer veriler.

Veri Analizi: Yukarıdaki aşamalarda Aday Kişisel Bilgileri için belirtilen amaçların yanı sıra, P&G Aday Kişisel Bilgilerini veri analitiği yapmak için de kullanabilir. Bu tür analizler, P&G'nin aday deneyimini geliştirmek, işe alım süreçlerimizi geliştirmek, yetenek kazanımı stratejilerini planlamak, P&G iş ilanlarının veya kampanyalarının etkinliğini değerlendirmek, çalışan deneyimini iyileştirmek ve benzer amaçlarla gerçekleştirilmektedir. Bir aday çalışan olursa, Adayın Kişisel Bilgileri veri analitiği amacıyla

Çalışan Kişisel Verileri ile eşleştirilebilir. Analizler, verilerinizin gizliliğini ve gizliliğini korumak için yalnızca belirli gizlilik önlemlerine uygun yetkili personel tarafından yapılır. P&G, verilerinizi toplayarak bu analizleri ve içgörülerini personelle paylaşır ve analitikler bireysel profillemeye veya karar verme için kullanılmaz.

2.2 İşleme için Yasal Temeller

Bazı yerlerdeki geçerli yasalar, P&G'nin Aday Kişisel Bilgilerini işlenmesi için yasal bir temel oluşturmasını gerektirebilir. Bu tür yasal temeller bu Bildirim Ek 1'inde belirtilmiştir.

2.3 Aday Değerlendirmeleri

İşe alım sürecimizin bir parçası olarak, adayların değerlendirmeleri tamamlamasını talep edebiliriz. Bu değerlendirmeler, genellikle mülakatlardan ortaya çıkmayan beceri ve yetenekleri ölçür ve Adayların başvurdukları rollere uygun olup olmadıklarını ve P&G'de başarılı olmalarını sağlayacak özellikler sergileyip göstermediklerini belirlememize yardımcı olur. Bu değerlendirmeler, iş sözleşmesi yapmadan önce uygun Adayların kısa listesini belirlememize yardımcı olmak için gereklidir.

Örneğin, testlerimizden biri, adayların varsayımsal iş durumlarına yanıt vermelerini gerektirir ve deneyimlerini, ilgi alanlarını ve işle ilgili tutumlarını değerlendirmek için tasarlanmıştır. Bu, P&G'nin kişilik özelliklerine göre puanınızı ölçmesini sağlar; bu da P&G'de başarılı iş performansı ve ekip entegrasyonuna yol açar. Başka bir değerlendirme ise akıl yürütme becerilerinizi ölçüyor; bu da başvurduğunuz işi başarıyla yerine getirmek için gereken özel kriterleri karşılayıp karşılamadığınızı değerlendirmemize yardımcı oluyor. Başka bir değerlendirme türü (tesis teknisyeni veya deneyimli satış pozisyonlarına özel), simüle edilmiş senaryolara verdiğiniz yanıt temelinde başarılı iş performansınızı değerlendirmemize yardımcı olur. Bu değerlendirmeler, P&G'de başarılı olmak için gereken temel yetkinliklere ve özelliklere sahip olup olmadığınızı belirlemeye yardımcı olduğu için kritiktir.

Çoğu pozisyonda, değerlendirme sonuçları otomatik olarak bir Adayın başvurusunun ilerleyip ilerlemeyeceğini belirler; başvurunuzun diğer bölümleri dikkate alınmaz. Bu değerlendirmelerin geçme puanı, ilgili P&G ekibi tarafından manuel olarak belirlenir. Değerlendirmeyi tamamladığınızda, otomatik teknoloji kullanarak yanıtlarınızı tarıyoruz, kaydediyoruz ve önceden belirlenmiş puanlama sistemiyle puanınızı hesaplıyoruz. Otomatik teknoloji, hangi soruların sorulacağını, yanıtınızla uyumlu olup olmadığını veya puanların nasıl tartılacağını belirlemez.

Bu değerlendirmeler geçerli yasalar kapsamında otomatik karar alma olarak kabul edilebildiği sürece, P&G bu tür değerlendirmeleri yürütürken geçerli yasalara uyur ve otomatik değerlendirme sonuçları temelinde reddedilen adaylara insan incelemesi talep etme fırsatı sunar. Bu seçenek size sunulduğu sürece, böyle bir inceleme talep etmek için ek talimatlarla birlikte e-posta ile bilgilendirileceksiniz.

Bu testlerin nasıl işlediği hakkında daha fazla bilgi veya P&G'nin değerlendirme süreciyle ilgili engelli bir düzenleme talep etmek için lütfen <https://www.pgcareers.com/hiring-process> adresini ziyaret edin.

2.4 Kişisel verilerinizi nasıl işleyerek e-posta, mesaj ve/veya çevrimiçi kanallar aracılığıyla haber ve güncellemeler sunuyoruz

E-posta adresinizi veya telefon numaranızı aday web sitemizde veya bir işe alım etkinliğinde gönderip pazarlama iletişimi almaya izin verirseniz, P&G size P&G kariyerleri ve rolleri hakkında haberler, güncellemeler ve/veya anketler gönderebilir veya e-posta veya mesajla gönderilebilir.

P&G'nin aday web site(lerini) veya işe alım etkinliklerinde Kişisel Bilgilerinizi ziyaret eder veya paylaşırsanız, iş uyarılarına kaydolursanız (örneğin aday web sitemiz üzerinden) ve/veya P&G'de işe başvurursanız, P&G ayrıca Dijital Kimlik Verileri, e-posta adresi (hash biçiminde) dahil olmak üzere Aday Kişisel Bilgilerinizi de paylaşabilir, ve/veya telefon numarası (hash biçiminde) reklam ortaklarıyla birlikte bulundu. P&G'nin reklam ortakları, size ve benzerlerinize ait olabilecek P&G kariyerleri ve iş pozisyonlarıyla ilgili haberleri ve güncellemeleri çevrimiçi kanallar aracılığıyla (LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok ve YouTube gibi kanallar dahil, ancak bunlarla sınırlı olmak üzere) gösterebilir. Yasal olarak gerektiğinde, P&G sizin onayınızı alacak ve/veya verilerinizin bu amaçlar için kullanılmasına izin vermez.

Yukarıdaki faaliyetleri uyarlarken ve yasal olarak izin verildiğinde, P&G genel konumunuz (e.g. zip kodu), cinsiyetiniz, mesleki verileriniz (örneğin okula gittik) ve işe alım süreçlerimiz ve sistemlerimizle etkileşiminizle ilgili veriler (örneğin değerlendirme sonuçları ve mülakat izlenimleri ve/veya P&G'nin başvuru sürecindeki tamamlama aşaması) gibi ek özellikleri kullanabilir.

Yukarıdaki faaliyetler için sizin onayınıza güveniyorsak ve bu iznizi geri almak istiyorsanız, bu [siteyi](#) ziyaret edip "Daha fazla yardıma ihtiyacım var" seçeneğini seçerek bizimle iletişime geçebilirsiniz. Ayrıca, bu iletişimlerle birlikte gönderilen opt-out talimatlarını takip ederek size e-posta ve/veya kısa mesaj göndermeyi bırakmamızı söyleyebilirsiniz. Bu özel faaliyetler için onayınızı geri çekmeniz, bu geri çekilmeden önceki işlemlerimizin yasallığını etkilemez ve P&G'nin işe alım sürecine katılmanızı engellemez.

Geçmişte P&G veya aday web sitemizle etkileşimde bulunmadan herhangi bir çevrimiçi kanalda P&G kariyerleri veya pozisyonlarıyla ilgili bir reklam gördüyseniz, bunun nedeni, reklam ortaklarımızdan P&G'de pozisyon almak için potansiyel olarak uygun kişileri (örneğin konum ve ilgi alanlarına göre) belirlemelerini ve onlara P&G kariyerleriyle ilgili haberler ve güncellemeler sunmalarını istemiş olabilir ve roller. P&G, bu faaliyetler için yasal temeli olarak nitelikli adayları belirleme ve çekme konusundaki meşru çıkarlarına dayanır.

Her zaman olduğu gibi, bizden ve sizden bize gönderilen mesajlar için mesaj ve veri ücretleri geçerli olabilir. Mesaj sıklığı değişkenlik gösterebilir. Mesaj planınız veya veri planınız hakkında herhangi bir sorunuz varsa, kablosuz sağlayıcınızla iletişime geçmek en iyisidir.

Lütfen bilginizi varsın; eğer metin mesajlarını almayı tercih ederseniz, operatörlerin geciken veya teslim edilmemiş mesajlardan sorumlu olmadığı belirtilir.

2.5 Çerezleri Nasıl Kullanıyoruz?

Çerezler, internette gezinirken bilgisayarınıza gönderilen küçük dosyalardır. Ziyaret ettiğiniz web siteleriyle nasıl etkileşimde bulunduğunuz hakkında faydalı bilgiler saklarlar. P&G, kariyerle ilgili web sitelerimizde çerezler kullanıyor.

Tarayıcınızı tüm çerezleri reddedecek veya bilgisayarınıza bir çerez gönderildiğinde belirtecek şekilde ayarlayabilirsiniz. Ancak, bu durum sitelerimizin veya hizmetlerimizin düzgün çalışmasını engelleyebilir. Ayrıca tarayıcınızı her gezintiye başladığınızda çerezleri silecek şekilde ayarlayabilirsiniz.

P&G, çerezlerle ilgili geçerli yasalara uymaktadır. Bazı yerlerde, belirli çerez kategorileri konusunda seçim yapmanıza olanak tanıyan bir çerez onay yönetim platformu sunuyoruz. Eğer bu mevcutsa, bu bir kurabiye bannerı ve/veya ilgili web sitelerinde görünen bir simge olarak görünebilir.

2.6 Adayın kişisel bilgilerini nasıl paylaşıyoruz?

P&G, Aday Kişisel Bilgilerinizi, işe alım sürecimizi ve sizinle iletişimimizi destekleyen dış taraflarla paylaşabilir. Şirket, dış tarafların Adayların Kişisel Bilgilerini ele alırken Şirketin uyguladığı koruma seviyelerini sağlamasını zorunlu kılmaktadır.

Bazı durumlarda kişisel bilgilerinizi doğrudan P&G'nin işe alım veya işe alım çalışmalarına bağlı üçüncü taraflarla paylaşmanız istenir ve bu durumlarda P&G verilerinizin nasıl işlendiğini kontrol etmez. Bu durumlarda, Kişisel Bilgilerinizi paylaşmadan önce üçüncü taraf gizlilik bildirimlerini ve uygulamalarını okuyup anladığınızdan emin olmalısınız.

Aday Kişisel Bilgileri, P&G'deki potansiyel ve/veya gerçek istihdamınızı kolaylaştırmak için P&G merkezimiz ve bağlı kuruluşlarımızla küresel çapta paylaşılabilir. Böyle bir durumda Aday Kişisel Bilgilerini nasıl koruduğumuzla ilgili bilgileri bu Bildirim 2.8. bölümünde bulabilirsiniz.

Yasal veya yasal süreç gereği zorunlu kalırsa Aday Kişisel Bilgilerini de açıklayabiliriz; P&G'nin hak ve politikalarını uygulamak veya korumak; şüpheli veya gerçek suistimal veya yasa dışı faaliyetlerin soruşturulmasına yardımcı olmak; ve/veya bir P&G işletmesinin başka bir şirkete satışının parçası olarak.

Yukarıdaki tüm kategoriler metin mesajı başlatıcısının onay verisi ve onayını hariç tutmaktadır; Bölüm 2.4'te tanımlanan amaçlar için metin mesajları almayı tercih ederseniz, bu bilgiler P&G hizmet sağlayıcıları dışındaki üçüncü taraflarla paylaşılmayacaktır.

2.7 Gizlilik haklarınız nelerdir?

Geçerli yasalara tabiye, şu hakkınız olabilir:

- P&G'nin sizin hakkınızda işlediği kişisel veriler hakkında, hassas Aday Kişisel Bilgileri dahil olmak üzere bilgi talep edin
- Sizin hakkınızda işlediğimiz Aday Kişisel Bilgilerine erişim talep edin,
- Yanlış Kişisel Bilgilerin düzeltilmesini talep ederim,
- Kişisel bilgilerinizin silinmesini talep edin,
- P&G'nin Kişisel Bilgilerinizin işlenmesini kısıtlamasını talep etmek veya özel durumunuza ilişkin gerekçelerle P&G'nin işlemesine itiraz etmek,
- P&G'den verilerinizi başka bir tarafa aktarma biçiminde sağlamasını talep edin,
- Yalnızca otomatik işlemeye dayalı bir karar hakkında bilgilendirilen ve/veya bu kararın alınması, profilleme dahil ve/veya
- Kişisel verilerinizin işlenmesi rızanıza dayanıyorsa, onayınızı geri çekme hakkınız varsa.

Coğrafi konumunuza bağlı olarak, başka veya ek gizlilik haklarınız olabilir. Lütfen buradaki ülke/eyalet özel eklere bakınız. Avrupa Ekonomik Bölgesi'nde ikamet ediyorsanız, gizlilik haklarınızın genel bir görünümünü [burada](#) bulabilirsiniz.

Uygun olduğunda, bu haklarınızı Workday'deki Aday Kişisel Bilgilerinizi silerek/düzelterek (rehber [burada](#)) veya bu siteyi ziyaret ederek kullanabilirsiniz. P&G'nin Kişisel Bilgilerinizi işlemesi ile ilgili bir şikayetiniz varsa, bu şikayetleri ülkenizdeki veri koruma kurumuna da iletebilirsiniz.

P&G, Aday Kişisel Bilgilerinin işlenmesi için sizin onayınıza güveniyorsa, işe alım sürecinde istediğiniz zaman bu siteyi ziyaret edip "Daha fazla yardıma ihtiyacım var" seçeneğini seçerek izninizi geri çekebilirsiniz. Bu, P&G'nin bu çekimden önceki işlemlerinin yasallığını etkilemez. İşe alım süreciniz sırasında topladığımız Aday Kişisel Bilgileri, aşağıdaki Bölüm 2.10'a göre saklanacak ve silinecektir.

2.8 Adayın kişisel bilgilerini aktarır mıyız?

Yasal olarak izin verilirse, Aday Kişisel Bilgileri sağladığınız yargı alanı dışındaki ülkelere aktarılabilir. Örneğin, Aday Kişisel Bilgileri Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sistemlerde saklanabilir veya diğer küresel P&G bağlı kuruluşlarından erişilebilir. Bu ülkelerde, ikamet ettiğiniz ülkeyle aynı veri koruma yasaları olmayabilir. Bilgileriniz kendi ülkeniz dışındaki ülkelere aktarıldığında veya erişildiğinde, Aday Kişisel Bilgilerinizi korumak için uygun koruma önlemleri ile yasal olarak gerekli idari, teknik ve/veya sözleşmesel gereklilikleri uygularız. Avrupa Birliği ve Birleşik Krallık dışında, sözleşmesel korumalar (örneğin Standart Sözleşme Maddeleri gibi) kullanarak transferler gerçekleştiriyoruz. İlgili transfer mekanizmasının bir kopyasını almak isterseniz, corporateprivacy.im@pg.com ile iletişime geçin. P&G ayrıca, veri transferini kısıtlayan ve/veya veri yerelleştirmesini gerektiren belirli ülke gereksinimlerine uyacaktır.

Avrupa Ekonomik Bölgesi (EEA), Birleşik Krallık (ve Cebelitarık) veya İsviçre'de bulunuyorsanız, P&G'nin AB-U.S. Veri Gizliliği Çerçevesi (EU-U.S. DPF), AB-U.S. DPF'ye Birleşik Krallık Uzantısı ve İsviçre-ABD Sözleşmesi kapsamında sertifikalandırıldığını unutmayın. Veri Gizliliği Çerçevesi (İsviçre-ABD. DPF) ile birlikte ABD Ticaret Bakanlığı, Avrupa Komisyonu ve Bilgi Komiseri ile İsviçre Federal Veri Koruma Kurumu tarafından hazırlanmış ve sırasıyla YAgİ, Birleşik Krallık (ve Cebelitarık) veya İsviçre'den ABD'ye kişisel bilgilerin transferi ile ilgili olarak geliştirilmiştir. Veri Gizliliği Çerçevemizi görüntülemek için buraya tıklayın: İşçi Gizliliği Politikası.

2.9 Adayın kişisel bilgilerini nasıl güvence altına alabiliriz?

Adayların Kişisel Bilgilerini kazara, yasa dışı veya yetkisiz yok edilmeye, kaybetmeye, değiştirilmeye, açıklanmaya veya erişime veya kullanıma karşı ve diğer tüm yasa dışı işlem biçimlerine karşı korumak için şifreleme ve erişim kontrolleri gibi uygun fiziksel, idari, sözleşmesel ve teknik önlemler uygularız.

2.10 Kişisel bilgilerimi ne kadar süre saklıyorsunuz?

Aday Kişisel Bilgilerini, geçerli yasalar farklı bir veri saklama süresi gerektirmedikçe üç (3) yıl boyunca saklar. P&G, adayın yeni bir profil oluşturmadan birden fazla ülkede farklı rollere başvurabilmesini sağlamak için bu üç (3) yıllık küresel standardı benimsemiştir. Adaylar, üç yıllık dönem içinde herhangi bir zamanda Aday Kişisel Bilgilerinin silinmesini talep edebilirler (bu işlem yapılırsa, devam eden işe alım sürecini bozabilir veya sona erebilir). Üç yıllık sürenin sona ermesinden önce silme talebi genellikle kabul edilir; ancak ilgili yasalar tarafından daha uzun üç yıllık veri saklama süresi gerekiyorsa; ve/veya

P&G'nin yasal talepleri kullanma veya savunma hakkımız dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere meşru iş çıkarlarını yerine getirmek için.

Yukarıdaki Bölüm 2.1'de belirtildiği üzere, bir aday çalışan olursa, belirli Aday Kişisel Bilgileri çalışan kaydına Çalışan Kişisel Bilgileri olarak eklenecektir. Çalışan Kişisel Bilgileri, [P&G'nin Küresel Çalışan Gizliliği Politikası](#) 'na (ve ilgili bölgesel eklerle) tabidir; bu eklerdeki ilgili saklama süreleri de dahildir.

2.11 P&G Yapay Zeka ("AI") Araçları kullanıyor mu?

P&G olarak, verimli, adil ve yenilikçi bir işe alım sürecine bağlıyız. Bu taahhüdün bir parçası olarak, Aday Kişisel Bilgileri P&G'nin işe alım amaçları için yapay zeka araçları tarafından işlenebilir. P&G, yetenekli bireyleri doğru fırsatlarla eşleştirmek, işe alım süreçlerimizi basitleştirmek, içgörü toplamak, adaylara daha iyi deneyimler sunmak ve yukarıdaki Bölüm 2.1'de belirtilen amaçların yerine getirilmesine yardımcı olan diğer yollarla yapay zeka araçlarını kullanabilir. Örneğin, P&G işe alımcıları, potansiyel adayların iş gereksinimlerini ne kadar iyi karşıladığını değerlendirmek için yapay zeka araçlarını kullanarak açık pozisyonlara başvurmaya davet edebilir. P&G ayrıca, gönderilen başvuruların iş gereksinimleriyle ne kadar yakın olduğunu değerlendirmek için yapay zeka araçlarını kullanıyor; böylece başvuruları daha hızlı değerlendirebiliyoruz ve tüm başvuruların adil şekilde işlendiğinden emin oluyoruz.

Yapay Zeka Araçları P&G'nin işe alım sürecinin verimliliğini artırırken, işe alım kararlarımızda bütüncül bir yaklaşımı önceliklendiriyoruz. İşte takip ettiğimiz bazı temel en iyi uygulamalar:

- **İnsan Yargısı:** Yapay Zeka Araçları, insan denetimiyle birlikte insan karar alma süreçlerini desteklemek için kullanılır. P&G, işe alımla ilgili kararlar için otomatik olarak insan yargısını yapmak veya yerine koymak için yapay zeka araçlarını kullanmaz.
- **Kapsamlı Değerlendirme:** Yapay zeka araçlarından elde edilen çıktılar, adayların veya potansiyel adayların iş gereksinimlerini ne kadar iyi karşılayabileceğini belirlemede dikkate alınan sadece bir faktördür. Değerlendirme sonuçları, tarama mülakatları, işe alım müdürü görüşmeleri ve diğer ilgili veriler nihai işe alım kararlarını vermek için kullanılır.
- **Sürekli İyileştirme:** Adayların profillerini güncel tutmalarını teşvik ediyoruz, çünkü tam bilgiler gelecekteki iş fırsatları için daha doğru önerilere yol açabilir.

P&G, işe alım sürecimizde önyargıyı azaltmak için önlemler alıyor; bunlar arasında yapay zeka araçları kullanımından kaynaklanabilecek önyargılar da var. Yapay zeka araçları Dış Taraflar tarafından sağlandığında, P&G Bölüm 2.6'da belirtilen koruyucu önlemleri Aday Kişisel Bilgilerini korumak için uygular.

3.0 Gelecekteki Modifikasyonlar

P&G, bu Bildirimi örneğin yasalar, düzenlemeler, Şirket uygulamaları ve prosedürlerindeki değişikliklere uyacak veya veri koruma otoriteleri tarafından yeni tehditlere veya yeni gereksinimlere yanıt vermek için değiştirebilir. Bu tür değişiklikler Aday Kişisel Bilgilerinizin işlenmesini önemli ölçüde etkilediğinde, sizi buna göre bilgilendireceğiz.

4.0 İletişim Bilgileri

Aday Kişisel Bilgilerinizin kontrolörü, ilgili yan kuruluşlar ve bağlı kuruluşlar dahil olmak üzere The Procter & Gamble Company'dir. Aday Kişisel Bilgileriniz veya Kişisel Bilgilerinize erişimi olabilecek belirli yan kuruluşlarınız ve bağlı kuruluşlarınız hakkında sorularınız varsa, lütfen bize corporateprivacy.im@pg.com adresinden e-posta gönderin. Kişisel verilerinizin/Aday Kişisel Bilgilerinizin işlenmesiyle ilgili bu veya başka sorularınız veya endişeleriniz varsa, Küresel Veri Koruma Görevlimize de şu adresten ulaşabilirsiniz: – E-posta: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefon: +1 (513) 622-0103, Posta Adresi: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, ABD.

Ek 1: İşleme İçin Yasal Temeller

Aday Kişisel Bilgilerinin işe alım sürecinde toplanmasının çeşitli aşamaları vardır:

Aşama 1: Henüz işe alım sürecimize başlamamış ancak P&G'de işe başvurmaya ilgi gösteren bir Adayın kişisel bilgileri:

Aday Türü: 1. Aşamada Toplanan Kişisel Bilgiler	İşleme için Dayanılan Hukuki Temel (Avrupa Ekonomik Alanı/Birleşik Krallık/İsviçre)	İşleme için Dayanılan Hukuki Temel (Büyük Çin; Asya, Orta Doğu ve Afrika)
<u><i>İletişim Bilgileri</i></u> <ul style="list-style-type: none">Tam isim veya önceki isimler (örneğin kızlık soyadı gibi)Onur ve unvanlar, tercih edilen isim ve selam dahilE-posta adresiTelefon numarasıCep telefonu numarası	Rıza	Rıza
<u><i>Profesyonel Veriler</i></u> <ul style="list-style-type: none">Özgeçmiş veya CV	Rıza	Rıza
<u><i>Dijital Tanımlama Verileri</i></u> <ul style="list-style-type: none">IP adresiKurabiye, etiket ve/veya piksel tanımlayıcı	Onay. İlgili P&G web sitesinde bir kurabiye bannerı göreceksiniz ve bu size çerez tercihlerinizi yönetmenizi sağlar.	Yasal olarak gerekirse rıza
<u><i>Tıbbi veya Sağlık Bilgileri</i></u>	P&G'nin Aday uyumları süreciyle bağlantılı olarak paylaşılan Tıbbi/Sağlık verileri için yasal temel, Adaylar için uygun düzenlemelerin yapılmasını sağlama konusundaki meşru çıkarlarımızdır. P&G ayrıca geçerli iş yasaları kapsamında yasal yükümlülüğe dayanabilir.	Rıza (Anakara – Büyük Çin'de hassas kişisel bilgiler işlenirken ayrı bir onay gereklidir)

Aşama 2: İşe alım sürecimizde aktif katılımcılardan toplanan kişisel bilgiler:

2. Aşamada Toplanan Aday Türü Kişisel Bilgileri	İşleme için Dayanılan Hukuki Temel (Avrupa Ekonomik Alanı/Birleşik Krallık/İsviçre)	İşleme için Dayanılan Hukuki Temel (Büyük Çin; Asya, Orta Doğu ve Afrika)
<p><u>İletişim Bilgileri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tam isim veya önceki isimler (örneğin kızlık soyadı gibi) • Onur ve unvanlar, tercih edilen isim ve selam dahil • Posta adresi • E-posta adresi • Telefon numarası • Cep telefonu numarası 	<p>Adaylarla iletişim kurmanın meşru çıkarları.</p> <p>Otomatik mesaj hatırlatmaları için onay.</p>	Rıza
<p><u>Profesyonel Veriler</u></p> <p>Özgeçmiş veya CV</p>	<p>Adayın P&G'deki bir pozisyona uygunluğunu değerlendirmedeki meşru çıkarları.</p>	Rıza
<p><u>Ek Profesyonel Veriler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Referanslar dahil önceki çalışma geçmişi • LinkedIn profillerinden ve benzer platformlardan veriler • Eğitim ve derece bilgileri gibi akademik veriler • Mesleki lisanslar, sertifikalar ve üyelikler ile bağlantılar • Kişisel ve mesleki beceriler (örneğin, konuşulan diller), ilgi alanları ve hobiler • Profesyonel hedefler ve ilgi alanları 	<p>Adayın P&G'deki bir pozisyona uygunluğunu değerlendirmedeki meşru çıkarları.</p>	Rıza
<p><u>Ek Dijital Tanımlama</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dijital imza 	<p>Geçerli dijital imza gerekliliklerine uyma yasal yükümlülüğü.</p>	Rıza

<p><u>Ses-İşitsel Bilgiler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İmaj • Ses 	<p>İşe alım sürecimizin bir parçası olarak mülakat yapma konusunda meşru çıkarlar.</p>	<p>Rıza</p> <p>(Anakara – Büyük Çin'de hassas kişisel bilgiler işlenirken ayrı bir onay gereklidir)</p>
<p><u>Finansal bilgiler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Banka hesabı bilgileri 	<p>Görüşme sürecinde oluşan masrafların geri ödenmesini sağlama konusunda meşru çıkarlar.</p>	<p>Rıza</p> <p>(Anakara – Büyük Çin'de hassas kişisel bilgiler işlenirken ayrı bir onay gereklidir)</p>
<p><u>Devlet Kimliği/İş Uygunluk Bilgileri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ulusal kimlik • Vatandaşlık • Konaklama • Milliyet • Doğum ülkesi • Askeri ve/veya gazi statüsü 	<p>İşe alım sürecimizin sorunsuz yürütmesini sağlama konusunda meşru çıkarlarımız.</p> <p>Adayların çalışmaya uygun olmasını sağlamak için yasal yükümlülük.</p>	<p>Rıza</p> <p>(Anakara – Büyük Çin'de hassas kişisel bilgiler işlenirken ayrı bir onay gereklidir)</p>
<p><u>Test Sonuçları</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İşe alım sürecinin bir parçası olarak tamamladığınız herhangi bir yetenek, mantık veya kişilik testlerinden alınan puanlar. 	<p>Sözleşmesel zorunluluk</p>	<p>Rıza</p>
<p><u>Kişisel Özellikler</u> (aşağıdaki Kişisel Bilgi türlerinin toplanmasının coğrafi konuma göre değişebileceğini, geçerli yasalara tabi olabileceğini ve tüm konumlarda istenmeyebileceğini veya bunun yerine aşağıdaki 3. Aşamada toplanabileceğini unutmayın)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet • Engellilik • Askeri ve/veya gazi statüsü 	<p>Bilginin Aday tarafından paylaşılması gerektiğinde ve aşağıda belirtilenler dışında, yasal temel P&G'nin çeşitli bir iş gücü kazandırma konusundaki meşru çıkarlarıdır.</p> <p>Bilgi gönüllü olarak sağlanıyorsa ve Aday tarafından paylaşılması zorunlu değilse, yasal temel Rızadır.</p> <p>Birleşik Krallık'ta toplanan etnik ve/veya ırk verileri için, P&G çeşitli bir iş gücü kazanma konusundaki önemli kamu çıkarına dayanır.</p>	<p>Rıza</p>

<ul style="list-style-type: none"> Etnik köken ve/veya ırk 		
<i>Tıbbi veya Sağlık Bilgileri</i>	P&G'nin Aday uyumları süreciyle bağlantılı olarak paylaşılan Tıbbi/Sağlık verileri için yasal temel, Adaylar için uygun düzenlemelerin yapılmasını sağlama konusundaki meşru çıkarlarımızdır. P&G ayrıca geçerli iş yasaları kapsamında yasal yükümlülüğe dayanabilir.	Rıza (Anakara – Büyük Çin'de hassas kişisel bilgiler işlenirken ayrı bir onay gereklidir)
<i>Mülakat sürecinde toplanan ek bilgiler</i>	Adayın P&G'deki bir pozisyona uygunluğunu değerlendirmedeki meşru çıkarlar.	Rıza
<i>İş uyumu için yasa tarafından zorunlu kılınan veya adaylar tarafından gönüllü olarak sağlanan diğer bilgiler</i>		

Aşama 3: Bir Aday, bir iş teklifini kabul ettikten sonra, ancak işe başlamadan önce toplanan kişisel bilgiler:

3. Aşamada Toplanan Aday Türü Kişisel Bilgileri	İşleme için Dayanılan Hukuki Temel (Avrupa Ekonomik Alanı/Birleşik Krallık/İsviçre)	İşleme için Dayanılan Hukuki Temel (Büyük Çin; Asya, Orta Doğu ve Afrika)
<u><i>Ek Devlet Kimliği/İş Uygunluk Bilgileri</i></u> <ul style="list-style-type: none"> Doğum tarihi Sosyal güvenlik numarası Ehliyet numarası Pasaport numarası Uyumluluk için gerekli olabilecek diğer devlet tarafından verilen tanımlamalar (örneğin, iş veya göçmenlik vizeleri, lisanslı bir profesyonelseniz lisans numaraları) 	<p>Bireylerin istihdam için nitelikli olmasını sağlamak için yasal yükümlülük.</p> <p>İş gücümüzün güvenliğini sağlama ve bireylerin görevlerini yerine getirmek için uygun nitelikli olmaları konusunda meşru çıkarlar.</p>	Rıza
<i>Tıbbi veya Sağlık bilgileri</i>	Adaylar için uygun düzenlemelerin sağlanmasını sağlamak ve bir role	Rıza

	uygunluğun değerlendirilmesinde meşru çıkarlar. Geçerli iş yasaları kapsamında yasal yükümlülük.	
<i>İş uyumu için yasa tarafından zorunlu kılınan veya adaylar tarafından gönüllü olarak sağlanan diğer bilgiler</i>		

Veri Analitiği: Avrupa Ekonomik Bölgesi/Birleşik Krallık/İsviçre'de, P&G bu işlem için yasal olarak onay gerekmedikçe meşru çıkarımıza dayanır. Büyük Çin, Asya, Orta Doğu ve Afrika için yasal temel rızadır.