

Wereldwijd Privacybeleid voor Werknemers

Contact aangaande deze Privacyverklaring: corporateprivacy.im@pg.com		Datum:	3 december 2025
Regio:	Wereldwijd	Toepassingsgebied:	Alle werknemers

1.0 Doel

P&G hecht waarde aan het vertrouwen en de loyaliteit van onze Werknemers en heeft dit Wereldwijde Privacybeleid voor Werknemers ("beleid") ontworpen om te voldoen aan zowel de zakelijke behoeften van het Bedrijf als de veiligheid en bescherming van de Persoonsgegevens van Werknemers van P&G. Dit beleid informeert u over hoe The Procter & Gamble Company en haar dochterondernemingen en/of vestigingen ("P&G" of het "Bedrijf") Persoonsgegevens van Werknemers zal verzamelen en beheren. Het beschrijft ook de verwachtingen van het Bedrijf tegenover hen die namens het Bedrijf Persoonsgegevens van Werknemers verzamelen en beheren.

Dit beleid komt overeen met de doelstellingen, waarden en principes (Purpose, Values, Principles, PVP's) van P&G. Daarnaast hebben veel landen specifieke juridische vereisten voor het gebruik van Persoonsgegevens, waaronder de Persoonsgegevens van Werknemers. Het Bedrijf zal voldoen aan dergelijke wet- en regelgeving, waaronder lokale gegevensbeschermings- en medezeggenschapswetten, en zal waar nodig aanvullende procedures, normen en beleidsnormen implementeren om aan deze vereisten te voldoen. Dienovereenkomstig kunnen de Persoonsgegevens van Werknemers die in een bepaald rechtsgebied daadwerkelijk worden verzameld of waartoe P&G in een bepaald rechtsgebied toegang heeft, afwijken van wat hieronder wordt gesteld, om te voldoen aan lokale wetten. Daarnaast zal dit beleid, indien van toepassing, worden aangevuld met landspecifieke bijlagen.

2.0 Begrippen

Werknemer: In het kader van dit beleid omvat de term Werknemer huidige en voormalige werknemers en gepensioneerden van P&G.

Persoonlijke Informatie: Alle informatie gerelateerd aan een geïdentificeerd of te identificeren persoon.

Gevoelige Persoonlijke Informatie: Persoonlijke informatie waaruit ras, afkomst, politieke opvattingen, religie, gezondheid, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond, genetische of biometrische gegevens, informatie over criminele veroordelingen en aanklachten kunnen worden afgeleid, of zoals anderszins gedefinieerd door de wet.

Het bedrijf of P&G: Binnen deze verklaring verwijst het bedrijf of P&G naar The Procter & Gamble Company, haar dochterondernemingen en/of vestigingen.

3.0 Principes

De fundamentele principes voor gegevensbescherming van P&G zijn:

- De minimale hoeveelheid Persoonsgegevens van Werknemers verzamelen en beheren.
- Respecteren van individuele privacy.
- Voldoen aan onze PVP's, dit beleid en relevante wetten.
- Volgen van gepaste normen en procedures bij het verzamelen en/of beheren van Persoonsgegevens van Werknemers.

4.0 Meldingen

P&G respecteert uw privacy. Dit beleid beschrijft hoe we Persoonsgegevens van Werknemers verwerken, welke soorten informatie we verzamelen, voor welke doelen we die gebruiken, met wie we het delen en de keuze die u kunt maken over ons gebruik van Persoonsgegevens van Werknemers. We beschrijven ook de maatregelen die we nemen om de veiligheid van Persoonsgegevens van Werknemers te beschermen en hoe u contact met ons kunt opnemen over onze privacypraktijken.

4.1 Voor welke doeleinden verzamelen en gebruiken we Persoonsgegevens van Werknemers?

P&G verzamelt Persoonsgegevens over Werknemers in het kader van de arbeidsrelatie en gerelateerde HR-processen. Over het algemeen verzamelen en gebruiken we Persoonsgegevens van Werknemers voor de volgende bedrijfsprocessen, waaronder, maar niet beperkt tot, de volgende diensten en/of activiteiten:

- Salaris-/payrollbeheer, belastingrapportage salarisplanning en bedrijfsbenchmarking
- Gebruik van zakelijke creditcard, boekhouding van reiskosten en onkostenvergoeding
- Beheer van secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder ziektekostenverzekering, pensioenuitkeringen en andere vrijwillige secundaire arbeidsvoorwaarden
- Verhuizings- en reisbeheer, waaronder door de overheid vereiste reisdocumentatie
- Tijd- en aanwezigheidsbeheer, waaronder vakantie, arbeidsongeschiktheidsverlof, ziekteverlof en ander verlof of afwezigheid
- Personeelsbezetting, prestatiebeheer, loopbaanontwikkeling, trainingen en erkenning
- Programma's voor gezondheid/veiligheid en welzijn op het werk
- Gezondheidsonderzoeken en medische programma's in verband met COVID-19 of soortgelijke gezondheidscrisis
- Beheer van de toegang tot de locatie, faciliteitenondersteuning, beveiligings- en noodplanning
- Registratie en beheer van elektronische apparaten en optimalisering van het gebruik van netwerken en apparatuur
- Fysieke en cyberveiligheidscontroles, waaronder bewaking van elektronische apparatuur en netwerken
- Het faciliteren van de verkoop of overdracht van bedrijfsmiddelen, waaronder de totaliteit of een deel van het Bedrijf of bedrijfsactiviteiten
- Procesvoering en interne/externe onderzoeken, audits en geschillenbeslechting
- Dagelijkse verwerking van werk (bijv. het authenticeren van en inloggen op onze systemen)

- Zakelijke bijeenkomsten en evenementen en training en communicatie met Werknemers
- Levering van geschenken en andere bedrijfsmaterialen en -producten aan de huishoudens van Werknemers
- Inspanningen op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (bijv. ontwerp, personeelsbezetting en bevordering van een diverse en inclusieve organisatie en werkplek)
- Faciliteren van vakbondslidmaatschap
- Faciliteren van het lidmaatschap van een affiniteitsgroep
- Ander aan personeel gerelateerd gegevensbeheer, waaronder ondersteuning voor werknemerszorg, IT en personeelszaken
- Naleving van bank-, due diligence- en know-your-client (KYC)-vereisten van onze financiële partners (bijv. voor het openen en beheren van bank- of financiële rekeningen voor bedrijven)
- Faciliteren van fiscale en andere overheidsstimulansen
- Naleving van de wet- en regelgeving en beleidslijnen van het Bedrijf met betrekking tot anti-omkoping, kinderarbeid, anticorruptie, sancties, exportcontroles, mensenrechten en andere vereisten voor corporate governance en stewardship
- Naleving van alle wettelijke, reglementaire, gerechtelijke of gouvernementele vereisten
- Het faciliteren van liefdadigheidsbijdragen aan bedrijfscampagnes of lokale vrijwilligersinspanningen

Naast de bovenstaande doeleinden gebruikt P&G Persoonsgegevens van Werknemers om bedrijfsgegevens te analyseren. Deze analyses maken gebruik van de Persoonsgegevens van Werknemers in en tussen de HR- en gerelateerde systemen van P&G (bijv. Workday, SAP, Workforce Management, werknemersenquêtes, etc.) en stellen HR, gespecialiseerde analyseteams en organisatieleiders in staat om geaggregeerde datagestuurde inzichten te verkrijgen. Met behulp van deze inzichten kan P&G de toestand van de organisatie beter begrijpen, de personeelsplanning verbeteren, processen voor personeelsbeheer en talentplanning ontwikkelen en een gezonde organisatie ontwerpen die gepositioneerd is om succesvol te zijn en haar werknemers de beste werkomgeving te bieden. Voorbeelden van dergelijke analyses zijn: verloopanalyses, aanwervingsprognoses, tevredenheid van de werknemers, gelijkheid en inclusie, talentpijplijn, leren en ontwikkelen van de werknemers, salarisbenchmarking, analyses met betrekking tot tijd- en personeelsbeheer, enz. Analyses worden alleen uitgevoerd door bevoegd personeel dat specifieke richtlijnen volgt om de privacy en vertrouwelijkheid van Persoonsgegevens van Werknemers van werknemers te beschermen. P&G aggregeert en de-identificeert de gegevens voordat inzichten breder binnen de organisatie of extern worden gedeeld. Analytics worden niet gebruikt voor individuele profilering of besluitvorming met betrekking tot bepaalde werknemers. Hoewel geaggregeerde inzichten gebruikt kunnen worden om de besluitvorming van bedrijven te ondersteunen, is er bij deze beslissingen een aanzienlijke menselijke betrokkenheid gemoeid.

Telkens wanneer dit redelijkerwijs mogelijk en in overeenstemming is met de legitieme zakelijke belangen van P&G, uw toestemming, de wettelijke verplichtingen van het Bedrijf en/of om te voldoen aan de contractuele verplichtingen van het Bedrijf, zal P&G u informeren over de Persoonsgegevens die over u worden verzameld en hoe deze zullen worden gebruikt.

4.2 Welke soorten Persoonsgegevens van Werknemers verzamelen we?

We verzamelen en beheren de minimale hoeveelheid Persoonsgegevens van Werknemers die nodig zijn om te voldoen aan onze contractuele en/of wettelijke verplichtingen als werkgever; om de legitieme zakelijke belangen van het Bedrijf te ondersteunen op een manier die in verhouding staat

tot de privacybelangen van de Werknemers; en om, indien van toepassing, Persoonsgegevens te verwerken die met uw toestemming worden verstrekt voor de beoogde doeleinden.

De onderstaande tabel beschrijft in meer detail de categorieën van Persoonsgegevens van Werknemers die P&G verzamelt in verband met de processen in relatie tot dienstverbanden en personeelszaken. Elke categorie van Persoonsgegevens die hieronder wordt vermeld, kan ook worden gebruikt zoals beschreven in paragraaf 4.1 hierboven.

Houd er rekening mee dat we altijd het type en de hoeveelheid Persoonsgegevens van Werknemers die het Bedrijf van of over u kan verzamelen, zullen minimaliseren. Het verzamelen van informatie en de toegang tot informatie zal variëren afhankelijk van de specifieke wettelijke en/of bedrijfseisen van een land.

De zakelijke of rechtsgrond voor het verzamelen en verwerken van Persoonsgegevens van Werknemers verschilt per soort gegevens en beoogd gebruik, zoals beschreven in paragraaf 4.3 hieronder.

Welke soorten Persoonsgegevens van Werknemers verzamelen en verwerken we?	Waarom verzamelen en verwerken we verschillende soorten Persoonsgegevens van Werknemers? <i>We verzamelen en verwerken deze soorten gegevens voor meerdere organisatorische en zakelijke processen zoals beschreven in paragraaf 4.1, en zoals hieronder verder uitgelegd:</i>
<u>Contactgegevens en persoonlijke kenmerken</u> • Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen) • Geslacht, met inbegrip van voornaamwoorden • Geboortedatum en -plaats • Burgerlijke staat • Samenstelling van gezin/huishouden • Erkenningen en titels, waaronder voorkeursnaam en aanhef • Postadres • E-mailadres • Telefoonnummer • Mobiel nummer	• Personeelsdossiers en bedrijfsprocessen • Organigrammen en adressenbestanden • Compensatie- en salarisbeheer • Beheer van secundaire arbeidsvoorwaarden • Programma's voor gezondheid en welzijn op het werk • Logistiek voor zakelijke reizen en beveiliging • Personeels- en organisatieplanning • Training • Toegang tot de locatie en het elektronische netwerk • Communicatie met u over uw dienstverband, waaronder het sturen van informatie over uw werkschema, compensatie en andere bedrijfsinformatie

	• Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Het faciliteren van liefdadigheidsbijdragen aan bedrijfscampagnes of lokale vrijwilligersinspanningen • Gegevensanalyse
<u>Overheids-ID/Informatie over arbeidsgeschiktheid</u> • Nationaal identiteitsbewijs (zoals paspoort, visa, burgerservicenummer/sociale zekerheidsnummer, rijbewijs en andere door de overheid uitgegeven identificatiebewijzen) • Staatsburgerschap • Woonplaats • Nationaliteit • Geboorteland • Militaire en/of veteranenstatus	• U wettelijk identificeren en de integriteit van onze personeelsdossiers handhaven • Voldoen aan immigratie- en andere werkvergunningvereisten • Beveiligings- en risicobeheer, zoals het verzamelen van rijbewijsgegevens voor Werknemers die bedrijfsauto's besturen, verificatie van professionele licenties, fraudepreventie en soortgelijke doeleinden • Aanwijzen van vertegenwoordigers voor juridische, gouvernementele of reglementaire procedures • Aanwijzen van werknemers van P&G als vertegenwoordigers en/of bevoegde ondertekenaars voor het vertegenwoordigen van het Bedrijf (waaronder het beheren van bank- en financiële rekeningen) • Verkrijgen van fiscale en andere overheidsstimulansen ten gunste van onze werknemers en/of bedrijfsactiviteiten • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Gegevensanalyse
<u>Professionele gegevens</u>	• Personeelsdossiers en bedrijfsprocessen • Organigrammen en adressenbestanden

• Informatie verzameld tijdens of na de sollicitatieprocedure, waaronder academische gegevens, professionele licenties, certificeringen, lidmaatschappen en affiliaties • Identificatienummer als werknemer van het Bedrijf • Persoonlijke en professionele vaardigheden (bijv. gesproken talen), interesses en hobby's • Datums van indiensttreding bij P&G • Beklede functies bij P&G, waaronder salarisschaal en titel • Werklocaties bij P&G, waaronder fysieke en postadressen • E-mail en telefoonnummers van P&G • Prestaties, aanwezigheid, disciplinaire en klachtendossiers en beoordelingen bij P&G • Dossiers van opleidingsplannen • Gegevens van LinkedIn-profielen en soortgelijke professionele platforms • Professionele doelen en interesses • Informatie verstrekt voor sociale en professionele brancheorganisaties van het Bedrijf • Lidmaatschap van een vakbond	• Personeelsbezetting, organisatieontwerp en bedrijfscontinuïteit • Ondersteunen van de loopbaanontwikkeling van onze werknemers, evenals hun professionele en persoonlijke doelen • Bevorderen van gelijkheid en inclusie op de werkplek • Aanwijzen van werknemers van P&G als vertegenwoordigers bij externe zakelijke partners, waaronder banken en financiële instellingen • Bepalen en verifiëren van de juiste bevoegdheid om bedrijfsprocessen (bijv. salarisschaal) te beoordelen of goed te keuren in overeenstemming met het toepasselijke bedrijfsbeleid. • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Gegevensanalyse
<u>Financiële informatie</u> • Bankrekeningnummer en -gegevens • Informatie over de door het Bedrijf verstrekte betaalkaart, waaronder transactiegegevens • Informatie over persoonlijke betaalkaarten, indien verstrekt voor vergoedingen	• Faciliteren van processen voor salarisadministratie, beheer van secundaire arbeidsvoorwaarden, verhuiskosten en reis- en onkostenvergoeding • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer

<u>Gezondheidsinformatie</u> • Informatie met betrekking tot de fysieke of emotionele gezondheid van een persoon, waaronder eventuele handicaps of beperkingen om werktaken of functies uit te voeren • Genetische gegevens (uitsluitend voor bepaalde wettelijk verplichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, wanneer genetische gegevens van invloed kunnen zijn op de resultaten van een dergelijk gezondheidsonderzoek) • Drugstests en andere soorten gezondheidsonderzoeken	• Bepalen van uw geschiktheid voor een bepaalde functie en om redelijkerwijs tegemoet te komen aan eventuele handicaps • Ondersteunen van uw vermogen om deel te nemen aan onze verzekeringsprogramma's voor verlof en/of arbeidsongeschiktheid • Voldoen aan de vereisten voor gezondheid op het werk en veiligheid op de werkplek en rapportage aan de overheid • Beheren van de veiligheids- en bedrijfsrisico's voor werknemers in verband met de COVID-19-pandemie of soortgelijke noodsituaties op gezondheidsgebied • Faciliteren van uw deelname aan gezondheidsprogramma's, waaronder onze gezondheidsplannen en Vibrant Living-programma's; en • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Gegevensanalyse
<u>Elektronische identificatiegegevens/unieke identificaties/afbeelding en stem</u>	• Toegang en beheer van systemen, technologie en IT-middelen • Ondersteunen van onze belangen met betrekking tot fysieke beveiliging, informatie- en cyberbeveiliging tegen interne en/of externe bedreigingen • Beheren van verliespreventie en -herstel in onze kantoren en productielocaties • Evalueren van de naleving van het bedrijfsbeleid met betrekking tot het gebruik van ons elektronische netwerk en apparaten, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, hardware en software • Evalueren van de naleving van het bedrijfsbeleid met betrekking tot fysieke en cyberbeveiliging

• Systeemidentificaties van P&G (bijv. gebruikersnamen of online inloggegevens) • Digitale handtekening • Elektronische identificatiegegevens, logboeken en dossiers met betrekking tot uw toegang tot en gebruik van P&G apparaten, het netwerk van P&G (zoals uw gebruik van e-mail, internet, sociale media), P&G systemen, toepassingen, licenties en andere databases van P&G • Informatie verzameld door beveiligingssysteem van P&G, waaronder de Closed Circuit Television ("CCTV"), toegangssystemen op de locatie, lijnproces- of taakcamera's • Elektronische identificatiegegevens, logboeken en dossiers met betrekking tot uw toegang tot P&G-websites en plaatsen met beperkte toegang, waaronder de foto van uw badgenummer/badge-identificatie • Video, foto's en andere beeld-/spraakopnamen in het kader van bijeenkomsten/trainingen • Elektronische identificatiegegevens met betrekking tot opnamen vanuit callcenters	• Interne administratie en rapportage, waaronder matching en analyse van gegevens • Uw toegang tot P&G websites, netwerk, tools, applicaties en andere bedrijfssystemen en -middelen van P&G mogelijk maken • Bevorderen van de zichtbaarheid van het gebruik en de kosten voor het verbruik van P&G-tools, -licenties, -diensten en -applicaties voor optimalisatie, kwaliteit, audit en kostendoeleinden • Vastleggen van trainingen en bijeenkomsten • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Gegevensanalyse
<u>Cookies</u> Cookies zijn kleine bestanden die naar uw computer worden verzonden wanneer u op het internet surft. Ze slaan nuttige informatie op over hoe u omgaat met de websites die u bezoekt. Cookies verzamelen geen informatie die op uw computer of apparaat of in uw bestanden is opgeslagen. Cookies bevatten geen informatie die u rechtstreeks als persoon zou kunnen identificeren. Cookies tonen uw computer en apparaat alleen als willekeurig toegewezen nummers en letters (bijv. cookie-identificatie ABC12345) en bijvoorbeeld nooit als Jan E. Smit. Dit zijn de soorten cookies die we gebruiken: ▪ <i>Sessiecookies.</i> Webpagina's hebben geen geheugen. Sessiecookies onthouden u (met behulp van een willekeurig gegenereerde identificatie zoals ABC12345) terwijl u van pagina naar pagina gaat, zodat u niet wordt gevraagd om dezelfde informatie te verstrekken die u al eerder op de website hebt verstrekt. Deze cookies worden verwijderd zodra u onze website verlaat of uw browser sluit.	We gebruiken cookies op de websites voor Werknemers van P&G om een aantal redenen, zoals: ▪ om meer te weten te komen over de manier waarop u omgaat met onze websites en de P&G-inhoud ▪ om ons te helpen uw ervaring te verbeteren wanneer u onze websites bezoekt ▪ om uw voorkeuren te onthouden, zoals een taal of een regio, zodat u de website niet bij elk bezoek hoeft aan te passen ▪ om fouten te identificeren en op te lossen ▪ om te analyseren hoe goed onze websites presteren ▪ Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer

▪ <i>Permanente cookies.</i> Permanente cookies stellen websites in staat om te onthouden waar u de voorkeur aan geeft wanneer u opnieuw een website bezoekt. Als u er bijvoorbeeld voor kiest om de website bij uw eerste bezoek in het Frans te lezen, zal de website de volgende keer dat u een bezoek brengt automatisch in het Frans verschijnen. Dat u niet elke keer een taalvoorkeur hoeft te kiezen is handiger, efficiënter en gebruiksvriendelijker voor u. ▪ <i>Analytische cookies.</i> Deze cookies vertellen ons hoe onze websites werken. In sommige gevallen gebruiken we cookies van Google Analytics om de prestaties van onze websites te controleren. Onze mogelijkheid om door Google Analytics verzamelde informatie over uw bezoeken aan onze websites te gebruiken en te delen, wordt beperkt door de Gebruiksvoorwaarden van Google Analytics en het Privacybeleid van Google. U kunt uw browser instellen om alle cookies te weigeren of om aan te geven wanneer een cookie naar uw computer wordt verzonden. Dit kan echter verhinderen dat onze websites of diensten goed werken. U kunt uw browser ook instellen om cookies iedere keer wanneer u klaar bent met browsen te verwijderen.	
<u>Gegevens van kinderen/gezinssamenstelling</u> • Naam van het kind, geboortedatum en relatie tot de werknemer • Contactinformatie en persoonlijke kenmerken van afhankelijke personen, familieleden en/of gezinsleden van werknemers	• Inschrijving voor secundaire arbeidsvoorwaarden en verificatie van afhankelijke personen • Ondersteunen van de logistiek met betrekking tot internationale opdrachten en verhuizingen • Voldoen aan immigratie- en douanevereisten met betrekking tot reizen en verhuizing • Ondersteunen van de continuïteit van werknemers en bedrijfsactiviteiten in het geval van crisis • Faciliteren van bedrijfsactiviteiten waarbij afhankelijke personen, familie- en/of gezinsleden betrokken zijn; en • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste

	externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Gegevensanalyse
<u>Andere persoonlijke kenmerken</u> • Etniciteit • Ras • Seksuele geaardheid en genderidentiteit • Beperkingen • Politieke opvattingen • Religieuze/filosofische overtuigingen • Biometrische gegevens, zoals vingerafdrukken of gezichtsscans • Strafrechtelijk verleden	• Ondersteunen van programma's voor gelijkheid en inclusie die een diverse werkplek bevorderen, waaronder gerelateerde HR-analyses • Faciliteren van uw deelname aan affiniteitsprogramma's van het Bedrijf • Faciliteren van uw toegang tot bedrijfslocaties en -systemen via biometrische gegevens • Ondersteunen van activiteiten voor talentplanning, werving, personeelsbezetting en loopbanen • Naleving van juridische en beleidsvoorschriften; corporate governance en stewardship; beveiligings- en noodplanning; vereiste externe rapportage; onderzoeken en incidentbeheer • Gegevensanalyse

4.3 Op grond van welke zakelijke en/of rechtsgrond verwerken we Persoonsgegevens van Werknemers?

De zakelijke en/of rechtsgrond voor het verwerken van Persoonsgegevens van Werknemers kan de naleving door P&G zijn van de toepasselijke wet- en regelgeving; naleving van haar contractuele verplichtingen die voortvloeien uit de relatie tussen werkgever en werknemer; de legitieme zakelijke belangen van het Bedrijf; openbare gezondheidsbelangen; en/of uw toestemming.

De zakelijke en/of rechtsgrond voor het verwerken van Persoonsgegevens van Werknemers kan variëren per rechtsgebied, evenals per gegevenscategorie/-type en per doeleinde waarvoor we dergelijke informatie verzamelen en gebruiken. Indien wettelijk vereist, documenteren we de specifieke zakelijke en/of rechtsgrond voor het verwerken van Persoonsgegevens van Werknemers volledig voordat we dergelijke gegevens verzamelen en gebruiken.

Hieronder vindt u enkele voorbeelden van de zakelijke en/of rechtsgrond voor het verwerken van bepaalde Persoonsgegevens van Werknemers:

Soort persoonsgegevens	Doel van de verwerking	Zakelijke en/of rechtsgrond voor verwerking
Nationaal identificatienummer, financiële informatie	Ondersteuning van activiteiten met betrekking tot loon en belastingaangifte	Naleving door P&G van contractuele en wettelijke verplichtingen die voortvloeien

		uit de relatie tussen werkgever en werknemer
Ras, etniciteit, seksuele geaardheid	Faciliteren van uw deelname aan door het Bedrijf gesponsorde affiniteitsgroepen	Uw toestemming
Nationaliteit, staatsburgerschap	Voldoen aan immigratie- en andere werkvergunningvereisten	Naleving door P&G van toepasselijke wet- en regelgeving
Professionele gegevens	Personeelsbezetting, organisatieontwerp en bedrijfscontinuïteit	Legitieme zakelijke belangen van P&G
Alle soorten gegevens in sectie 4.2 die gebruikt kunnen worden voor gegevensanalyse	De doeleinden voor het analyseren van gegevens beschreven in paragraaf 4.1	Legitieme zakelijke belangen van P&G. In Europa zijn alle analyses met Gevoelige Persoonlijke Gegevens afhankelijk van uw toestemming.

4.4 Hoe delen we Persoonsgegevens van Werknemers?

P&G deelt alleen Persoonsgegevens van Werknemers met partijen die een legitiem zakelijk belang hebben om die gegevens te kennen.

P&G kan uw informatie delen met contractanten, leveranciers, agentschappen, uitzendkrachten of andere partijen die namens P&G handelen ("Externe Partijen") of die namens ons bedrijfsactiviteiten van P&G uitvoeren. Het Bedrijf vereist dat Externe Partijen gelijke niveaus van bescherming bieden als het Bedrijf zelf bij het omgaan met Persoonsgegevens van Werknemers. Wij vereisen contractueel van Externe Partijen die gegevens verwerken als gegevensverwerkers dat zij de gegevens alleen verwerken in overeenstemming met onze instructies en de gegevens beveiligen. Deze gegevensverwerkers mogen niet op andere wijze de informatie gebruiken of openbaren, behalve zoals toegestaan door P&G, en/of om te voldoen aan wettelijke vereisten.

Er zijn bepaalde situaties waarin P&G persoonlijke informatie deelt of u gevraagd wordt om persoonlijke informatie direct te delen met dienstverleners die verbonden zijn aan de werknemersdiensten of voordelen van P&G, die optreden als Gegevensverwerkers en dus direct verantwoordelijk zijn voor het beschermen van uw persoonlijke gegevens en waarbij P&G geen controle heeft over hoe uw gegevens verwerkt worden (bijv. pensioen-, gezondheidszorg-, financiële en/of uitkeringsdienstverleners). Als u zich inschrijft voor onze programma's voor secundaire arbeidsvoorwaarden, kunnen wij uw persoonlijke gegevens bekendmaken aan de bedrijven die de secundaire arbeidsvoorwaarden en diensten aan u leveren. Deze bedrijven zullen u hun eigen privacyverklaringen geven. Zorg er in die gevallen voor dat u de privacyvoorwaarden van dergelijke dienstverleners leest en begrijpt.

Persoonsgegevens van Werknemers kunnen voor zakelijke doelstellingen gedeeld worden met ons hoofdkantoor en onze vestigingen wereldwijd. U vindt informatie over hoe we Persoonsgegevens van Werknemers in dergelijke situaties beschermen in paragraaf 4.6 van dit beleid.

We mogen ook Persoonsgegevens van Werknemers openbaar maken als we daartoe wettelijk of door een gerechtelijke uitspraak verplicht zijn; om de rechten en het beleid van P&G uit te voeren of te beschermen; om te assisteren bij onderzoek naar mogelijk of daadwerkelijk wangedrag of een illegale activiteit; en/of als onderdeel van een verkoop van een bedrijfsonderdeel van P&G aan een ander bedrijf.

4.5 Wat zijn uw privacy rechten?

Onder de wetten voor gegevensbescherming op veel locaties hebben P&G-werknemers bepaalde rechten met betrekking tot Persoonsgegevens van Werknemers. Uw rechten kunnen per locatie verschillen en kunnen, afhankelijk van de toepasselijke privacywetgeving, het volgende omvatten:

- Het recht om geïnformeerd te worden over persoonlijke werknemersinformatie die P&G over u verwerkt, inclusief Persoonsgegevens van Werknemers
- Het recht op toegang tot uw Persoonsgegevens van Werknemers
- Het recht om onnauwkeurige of verouderde Persoonsgegevens van Werknemers te rectificeren of te corrigeren
- Onder bepaalde omstandigheden heeft u het recht om Persoonsgegevens van Werknemers te wissen, ook wel het recht om vergeten te worden genoemd.
- Onder bepaalde omstandigheden, het recht om de verwerking van Persoonsgegevens van Werknemers te beperken
- Het recht om Persoonsgegevens van Werknemers te ontvangen in een formaat waarin u uw gegevens eenvoudiger kunt overdragen, ook wel het recht op overdraagbaarheid genoemd.
- Onder bepaalde omstandigheden, het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van uw persoonlijke gegevens
- Het recht om niet te worden geïnformeerd over en/of niet te worden onderworpen aan een besluit dat uitsluitend is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, met inbegrip van profilering
- Als de verwerking van uw persoonlijke gegevens is gebaseerd op uw toestemming, het recht om uw toestemming in te trekken
- Het recht om een persoon aan te wijzen om uw privacyrechten in uw naam uit te oefenen
- Het recht om niet te worden gediscrimineerd of vergeld voor het uitoefenen van uw rechten als betrokkene
- Aanvullende rechten, afhankelijk van het land of de staat waarin u woont

Merk op dat mogelijk niet al deze rechten beschikbaar zijn in uw locatie en dat sommige van uw bovenstaande rechten beperkt kunnen zijn onder de toepasselijke wetgeving. P&G kan bijvoorbeeld niet in staat zijn om Persoonsgegevens van Werknemers te wissen die nodig is om te bewaren voor juridische doeleinden of kan niet in staat zijn om de verwerking van persoonlijke werknemersinformatie te beperken die nodig is om aan haar verplichtingen als werkgever te voldoen (dit is geen uitputtende lijst van beperkingen). P&G zal met u communiceren op het moment dat het uw verzoek ontvangt om een van uw rechten uit te oefenen als de gevraagde actie niet beschikbaar of uitvoerbaar is op basis van uw locatie of om andere redenen.

Als u zich in de Europese Economische Ruimte (EER) bevindt, kunt u hier meer te weten komen over uw DSR's.

Als u zich op het Chinese vasteland bevindt, kunt u meer te weten komen over uw DSR's in [China - Country Addendum to P&G Global Employee Privacy Policy](#).

Wanneer u deze rechten uitoefent, raden wij u aan eerst naar Workday (<https://workday.pg.com/>) te gaan. U kunt inloggen met uw P&G inloggegevens en de “Persoonlijke” sectie binnen uw profiel bekijken om uw informatie te verifiëren, bij te werken en indien nodig te downloaden ([functiehelp Persoonlijke informatie bijwerken](#)).

Voor aanvullende verzoeken kunt u per e-mail een contactpersoon voor privacy in uw regio bereiken:

- Europa: employeeprivacyeu.im@pg.com
- Noord-Amerika (VS & Canada): empldsrna.im@pg.com
- Afrika, Midden-Oosten en Azië: amadsr.im@pg.com
- Latijns-Amerika of Groot-China: neem contact op met [GetHelp.pg.com](https://gethelp.pg.com) of OU HR in uw organisatie

Ongeacht uw locatie en naar keuze kunt u ook een verzoek indienen door contact op te nemen met Employee Care op [GetHelp.pg.com](https://gethelp.pg.com) (ondersteuning via telefoon en chat beschikbaar) of met een vertegenwoordiger van Human Resources in uw land. Als u niet tevreden bent met onze antwoorden op uw verzoeken, kunt u een klacht indienen bij de autoriteit voor gegevensbescherming in uw land.

4.6 Hoe dragen wij Persoonsgegevens van Werknemers over?

Indien wettelijk toegestaan, en afhankelijk van de vereisten en/of beperkingen van het land, kunnen Persoonsgegevens van Werknemers worden doorgegeven aan andere landen. P&G is een wereldwijd bedrijf en heeft in veel landen Werknemers. Persoonsgegevens van Werknemers kunnen worden opgeslagen op systemen in de Verenigde Staten, toegankelijk zijn voor andere vestigingen van P&G wereldwijd, met inbegrip van hun dienstverleners, of, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, worden doorgegeven naar andere landen in de wereld, voor zover nodig om de relevante bedrijfsactiviteiten te kunnen uitvoeren. Dit betekent dat uw Persoonsgegevens van Werknemers kunnen worden doorgegeven naar landen buiten het land waar u werkt. Deze landen hebben wellicht niet dezelfde wetten voor gegevensbescherming als uw thuisland. Als uw informatie wordt doorgegeven naar of geopend wordt vanuit landen buiten uw thuisland, hanteren we gepaste maatregelen en alle wettelijk verplichte administratieve contractuele vereisten om uw informatie te beschermen. We voeren doorgiften buiten de Europese Unie uit, zowel tussen P&G-entiteiten als tussen P&G en onze dienstverleners, met behulp van contractuele beschermingen die EU-regelgevers vooraf hebben goedgekeurd om ervoor te zorgen dat uw gegevens worden beschermd (bekend als standaardcontractbepalingen). Als u een kopie van een doorgifteovereenkomst wilt ontvangen, neem dan contact op met corporateprivacy.im@pg.com. P&G zal ook voldoen aan andere specifieke lokale vereisten die gegevensdoorgifte buiten het land van verzameling beperken en contractuele bepalingen met betrekking tot de doorgifte en/of gegevenslokalisatie vereisen.

Als u zich in de Europese Economische Ruimte (EER), het Verenigd Koninkrijk (en Gibraltar) of Zwitserland bevindt, houd er dan rekening mee dat P&G is gecertificeerd overeenkomstig het EU-VS-gegevensbeschermingskader (EU-US DPF), de Britse aanvulling op het EU-VS-gegevensbeschermingskader en het Zwitsers-Amerikaanse gegevensbeschermingskader (Swiss-US DPF) [gezamenlijk, het “Gegevensbeschermingskader”] ontwikkeld door respectievelijk het Amerikaanse Ministerie van Handel en de Europese Commissie en de Zwitserse federale commissaris voor gegevensbescherming en informatie, met betrekking tot de overdracht van persoonlijke informatie vanuit de EER, het Verenigd Koninkrijk (en Gibraltar) of Zwitserland naar de VS. [Klik hier](#) om ons Gegevensbeschermingskader te bekijken: *Privacybeleid voor werknemers*.

4.7 Hoe beveiligen we Persoonsgegevens van Werknemers?

Wij implementeren gepaste fysieke, administratieve en technische maatregelen, zoals anonimisering, encryptie en toegangscontroles, ontworpen ter bescherming van Persoonsgegevens van Werknemers tegen ongeplande, onrechtmatige of ongeautoriseerde vernietiging, verlies, wijziging, openbaarmaking of toegang of gebruik en alle andere onrechtmatige vormen van verwerking. Wanneer Externe Partijen Persoonsgegevens van Werknemers namens P&G verwerken, gaan we ook contracten aan met die Externe Partijen om ervoor te zorgen dat ze de juiste fysieke, administratieve en technische maatregelen implementeren voor het verwerken van dergelijke gegevens.

4.8 Hoelang bewaart u mijn persoonsgegevens?

Wij bewaren Persoonsgegevens van Werknemers zo lang als nodig is om zakelijke doeleinden te vervullen, tenzij een langere bewaartermijn vereist of toegestaan is door de toepasselijke wetgeving. In sommige gevallen moeten we Persoonsgegevens van Werknemers gedurende een bepaalde periode na de beëindiging van uw relatie met P&G bewaren om te voldoen aan wettelijke of contractuele verplichtingen.

4.9 Controleert P&G het gebruik van het netwerk en de apparatuur?

Het bedrijf controleert een deel van het gebruik van het netwerk en de apparatuur. P&G heeft de verplichting om haar werknemers, bedrijfsmiddelen en faciliteiten te beschermen. Daarom heeft P&G een Beleid inzake elektronisch netwerk- en apparaatcontrole opgesteld om te helpen voldoen aan onze wettelijke verplichtingen en om Werknemers te helpen begrijpen hoe deze monitoringsactiviteiten hen en het Bedrijf beschermen. U kunt dit beleid openen via privacy.pg.com of een kopie aanvragen via corporateprivacy.im@pg.com. Op grond van dit beleid controleert P&G zijn netwerken en apparaten voor drie doeleinden: i) om de veiligheid (die vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid omvat) van (de) P&G-medewerkers, -gegevens, -netwerken, -bedrijfsmiddelen, -faciliteiten, -reputatie en -concurrentiebelangen te beschermen; ii) om vermoed of bevestigd wangedrag of schendingen van de wet te onderzoeken (waaronder ter ondersteuning van procesvoering); en iii) om de integriteit van bedrijfsprocessen en financiële rapportage te garanderen. Deze controle wordt consequent uitgevoerd in overeenstemming met de relevante wetten en beleidslijnen van het Bedrijf.

5.0 Gevoelige Categorieën Persoonsgegevens en "GPI" op netwerken en apparaten van P&G

P&G erkent dat bepaalde soorten gegevens gevoeliger zijn dan andere. Privacywetten over de hele wereld gebruiken vaak verschillende terminologie bij het benoemen van deze categorieën gevoelige gegevens en er worden ook uiteenlopende nalegingsvereisten vastgesteld waaraan bedrijven zich bij de verwerking van deze gegevens moeten houden. Ongeacht de terminologie en vereisten die door de lokale wetgeving worden bepaald, zorgt P&G ervoor dat het voldoet aan de relevante nalegingselementen bij de verwerking van deze gevoeligere categorieën persoonsgegevens. Bovendien heeft P&G, met het oog op de wetgeving van sommige landen, sommige categorieën van gegevens met een hogere gevoeligheid bestempeld als "gevoelige persoonlijke informatie" of "GPI". P&G definieert GPI als alle informatie betreffende een identificeerbare persoon die ras, etniciteit, politieke opvattingen, religie, gezondheid, seksuele geaardheid, genetische of biometrische gegevens en informatie over strafrechtelijke veroordelingen en misdrijven omvat of impliceert.

Om het potentieel van P&G om toegang te krijgen tot uw gevoelige persoonlijke informatie te beperken tijdens het uitvoeren van zakelijke activiteiten, is uw **persoonlijk gebruik van GPI verboden op netwerken en apparaten van P&G**. Dit betekent dat een Werknemer geen gebruik mag maken van bedrijfsapparatuur (bijv. computers, door het bedrijf verstrekte tablets, CorporateMobile enz.) of bedrijfsnetwerken (draadloze internetverbindingen van P&G, telefonienetwerken en LAN) voor persoonlijke doeleinden die betrekking hebben op GPI. Werknemers mogen bijvoorbeeld geen websites bezoeken die sterk de indruk wekken GPI te bevatten, zoals webpagina's van medische specialisten of webpagina's van gebedshuizen. Dit betekent dat Werknemers GEEN functionaliteiten zoals e-mail/agenda/webbrowsing mogen gebruiken voor *persoonlijke* activiteiten waarbij GPI-gegevens worden gebruikt of geïmpliceerd. Voor alle duidelijkheid: P&G zal geen controle uitvoeren op GPI (of welke gegevens dan ook) op persoonlijke apparaten van Werknemers die geen verbinding maken met P&G-netwerken.

Met betrekking tot de vorige paragraaf is het enige toegestane gebruik van GPI *bedrijfsgerelateerd gebruik*. Voor bedrijfsgerelateerde doeleinden verwerkt en gebruikt P&G uw GPI alleen op twee specifieke manieren: (1) zoals vereist voor zakelijke en aan het dienstverband gerelateerde doeleinden (bijv. u voorzien van gezondheidsvoordelen, registreren van arbeidsongeschiktheid of verwondingen enz.) en (2) op basis van uw toestemming wanneer u deelneemt aan door het bedrijf goedgekeurde groepen (bijvoorbeeld GABLE en AALN), u gebruikmaakt van door het Bedrijf gesponsorde toepassingen die GPI kunnen verzamelen (bijv. een gezondheids- en welzijnsapp van het Bedrijf) of deze vrijwillig verstrekt voor doeleinden van zelfexpressie en P&G in staat stelt een diverse en inclusieve organisatie samen te stellen en van personeel te voorzien.

Gezien het bovenstaande zal P&G alleen gevoelige persoonlijke informatie verwerken om u een bedrijfsvoordeel te bieden, te voldoen aan een verplichting op grond van het arbeidsrecht, een diverse en inclusieve organisatie samen te stellen en van personeel te voorzien en/of om uw gegevens te beschermen tegen cyberbeveiligingsdreigingen. Als u meer vragen hebt over wat GPI is en/of hoe P&G omgaat met dergelijke gegevens, neem dan contact op met het privacyteam van het Bedrijf op dit e-mailadres: corporateprivacy.im@pg.com.

6.0 Gebruik van hulpmiddelen voor kunstmatige intelligentie

Voor de doeleinden van deze sectie zijn "Hulpmiddelen voor Kunstmatige Intelligentie" of "AI-hulpmiddelen" machine-gebaseerde systemen die ontworpen zijn om met verschillende niveaus van autonomie te werken en die op basis van de ontvangen input diverse output kunnen afleiden, zoals voorspellingen, inhoud, aanbevelingen of beslissingen.

Persoonsgegevens van werknemers kunnen worden verwerkt door AI-hulpmiddelen, waaronder voor alle doeleinden die worden genoemd in de secties 4.1 en 4.2. Om deze doeleinden te vervullen kan P&G AI-hulpmiddelen gebruiken om werk- of bedrijfsprocessen te vereenvoudigen, de productiviteit te verhogen, inzichten te verkrijgen, voorspellingen te doen, verbeterde ervaringen voor werknemers te bieden en op andere manieren die bijdragen aan het realiseren van de genoemde doeleinden.

AI-hulpmiddelen bij P&G die Persoonsgegevens van werknemers verwerken, worden gebruikt onder menselijk toezicht. P&G gebruikt geen AI-hulpmiddelen om automatisch beslissingen te nemen of menselijke oordeelsvorming te vervangen in beslissingen met betrekking tot werving, promotie, verlenging van het dienstverband, selectie voor training of stage, ontslag, disciplinaire maatregelen, taaktoewijzing op basis van individueel gedrag of eigenschappen, prestatiebeoordelingen of andere beslissingen die van invloed zijn op de voorwaarden, voordelen of omstandigheden van het dienstverband.

Waar relevant en vereist, implementeert P&G risicobeheerpraktijken voor AI om de risico's van AI-hulpmiddelen te beperken. Wanneer AI-hulpmiddelen worden geleverd door externe partijen, past P&G de beschermingsmaatregelen toe die zijn vastgelegd in sectie 4.4 om de Persoonsgegevens van werknemers te beschermen.

7.0 Het naleven van dit beleid

Persoonsgegevens van Werknemers mogen alleen worden behandeld door personen die daartoe gemachtigd zijn door het Bedrijf. Al deze personen moeten zich aan dit beleid houden.

Zoals hierboven in paragraaf 4.4 vermeld, verwacht het Bedrijf van zijn Werknemers en Externe Partijen die Persoonsgegevens van Werknemers verzamelen of beheren, dat ze dit beleid volgen, ongeacht of ze hun eigen elektronische systemen en tools voor gegevensbeheer of die van P&G gebruiken. Werknemers hebben ook de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat alle Externe Partijen waarmee ze samenwerken ter ondersteuning van de activiteiten van P&G, dit beleid naleven.

Het niet naleven van dit beleid door Werknemers kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder de beëindiging van een dienstverband. Alle disciplinaire maatregelen zullen worden toegepast op een manier die in overeenstemming is met de lokale wetgeving. Voor Externe Partijen die Persoonsgegevens van Werknemers namens P&G verzamelen of beheren, kan het niet naleven van dit beleid leiden tot negatieve zakelijke gevolgen, tot en met beëindiging van de zakelijke relatie, doorverwijzing naar regelgevende instanties en/of schadeclaims.

Het Bedrijf doet alles wat mogelijk is om ervoor te zorgen dat Persoonsgegevens van Werknemers nauwkeurig en actueel zijn voor het beoogde gebruik. Werknemers zijn ook verantwoordelijk voor het bijwerken en controleren van de nauwkeurigheid van de informatie die aan P&G wordt verstrekt. Als u Persoonsgegevens van anderen verstrekt (bijv. van uw begunstigden en familieleden), bent u verplicht om de rechtmatigheid van uw verstrekking van deze Persoonsgegevens aan het Bedrijf te garanderen. Werknemers zijn ook verantwoordelijk voor het beschermen van de privacy en veiligheid van hun Persoonsgegevens en die van andere Werknemers door te voldoen aan de richtlijnen en beleidslijnen van het Bedrijf inzake informatiebeveiliging, die geraadpleegd kunnen worden op <http://security.pg.com>

Elke bedrijfseenheid van P&G voert zijn eigen zelfbeoordelingen uit met betrekking tot de naleving van dit beleid. Daarnaast zal de Global Internal Audit van P&G periodiek beoordelen of Werknemers en relevante Externe Partijen voldoen aan dit beleid en gerelateerde bedrijfsnormen en -procedures wanneer ze omgaan met Persoonsgegevens van Werknemers. Er worden, indien nodig, passende vervolgmaatregelen getroffen.

8.0 Toekomstige wijzigingen

P&G behoudt zich het recht voor om dit beleid aan te passen indien nodig, bijvoorbeeld om te voldoen aan wijzigingen in wetten, regelgeving, bedrijfspraktijken en procedures of om te reageren op nieuwe dreigingen of nieuwe vereisten ingesteld door gegevensbeschermingsautoriteiten. Als dergelijke wijzigingen in materieel opzicht onze verwerking van uw Persoonsgegevens als Werknemer beïnvloeden, zullen we u daarvan overeenkomstig in kennis stellen.

9.0 Contactgegevens

De entiteit van P&G waarvoor u werkzaam bent is uw werkgever en daarmee de verwerkingsverantwoordelijke van uw Persoonsgegevens van Werknemers. Als u meer wilt weten over de Persoonsgegevens van Werknemers die wij verzamelen en hoe we deze gebruiken, neem dan contact op met uw relevante HR-vertegenwoordiger of stuur een e-mail naar ons via corporateprivacy.im@pg.com. Als u deze of andere vragen of bezorgdheden hebt in verband met onze verwerking van uw persoonsgegevens/Persoonsgegevens van Werknemers, kunt u ook contact opnemen met onze Global Data Protection Officer via – E-mail: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefoon: +1 (513) 622-0103, Postadres: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, VS

Zie ook paragraaf 4.5 hierboven voor informatie over hoe u uw rechten onder de toepasselijke wetgeving voor gegevensbescherming kunt uitoefenen. Zie Bijlage A van dit beleid voor contactgegevens specifiek voor bepaalde landen. Als u zorgen heeft over een mogelijke schending van gegevens betreffende de Persoonsgegevens van Werknemers of Persoonsgegevens die worden verwerkt door P&G, neem dan contact met ons op door een e-mail te sturen naar securityincident.im@pg.com.

9.0 Aanvullende informatie

Hulpmiddelen: Beschikbare hulpmiddelen staan vermeld op Privacy Central: privacy.pg.com

Vragen over het gebruik van uw Persoonsgegevens van Werknemers: Als u gevraagd wordt om Persoonsgegevens over uzelf of uw familieleden te verstrekken en u de zakelijke relevantie van het verzoek in twijfel trekt of als u andere vragen of zorgen hebt met betrekking tot uw Persoonsgegevens van Werknemers, neem dan contact op met uw HR-vertegenwoordiger.

Melden van mogelijke schendingen van dit beleid: Als u denkt dat dit beleid is geschonden, hebt u veel hulpmiddelen tot uw beschikking om u te ondersteunen, waaronder uw directe manager, uw HR-vertegenwoordiger, de Global Data Protection Officer van het Bedrijf, een lid van de juridische afdeling van P&G en de WBCM-hulplijn (indien van toepassing). Ook kunt u een e-mail sturen naar corporateprivacy.im@pg.com. We zullen de richtlijnen voor incidentrespons van het Bedrijf volgen voor elke gemelde schending.

BIJLAGE A

Azië:

Procter & Gamble Philippines, Inc.
Jocelyn J. Gregorio-Reyes
gregorioreyes.j@pg.com
+632558-4250

Procter & Gamble International Operations SA (ROHQ) – GBS
Jennifer Pascual-Sy
pascualsy.jl@pg.com

Procter & Gamble Korea S&D Company
Lincoln Park
park.lc@pg.com
+82-2-6940-6361

Europese Unie:

Belgisch pensioenfonds
Guido Pieroth
pieroth.g@pg.com
+41-58 004 7560