

## Globális jelölt adatvédelmi értesítés

<b>Adatvédelmi értesítés</b>	<b>Kapcsolat:</b>	<b>Utolsó:</b> 2026. június 1.	
<a href="mailto:corporateprivacy.im@pg.com">corporateprivacy.im@pg.com</a>			
<b>Régió:</b>	Globális	<b>Hatókör:</b>	Minden jelölt

### 1.0 Szándék

Ez az értesítés ("Közlemény") tájékoztat arról, hogyan gyűjti és kezeli a The Procter & Gamble Company és leányvállalatai és/vagy leányvállalatai ("P&G" vagy "Vállalat") az Ön személyes adatait ("Jelölt Személyes Adatok"). A Közlemény szempontjából a Jelölt kifejezés magában foglalja azokat a személyeket, akik érdeklődést mutattak a P&G-nél való jelentkezés iránt, és/vagy személyes adatokat adott a P&G-nek a P&G-nél való elhelyezkedés céljából, beleértve azokat is, akik korábban a P&G-nél dolgoztak, és újraküldték adataikat új pozíció megfontolására.

Ez a közlemény összhangban [van a P&G céljai, értékei és elvei](#) ("PVP-k") irányelveivel. Ezen túlmenően sok országban speciális jogi előírások vonatkoznak a személyes adatok, beleértve a jelöltek személyes adatait is. A Vállalat minden törvényt és szabályozást betart, beleértve a helyi adatvédelmi és társmeghatározási törvényeket is, és szükség esetén további eljárásokat, szabványokat és szabályzatokat vezet be ezeknek a követelményeknek a teljesítéséhez. Ennek megfelelően a P&G által gyűjtött és/vagy hozzáfért tényleges jelölt személyes adatai joghatóságoként eltérhetnek a helyi törvények betartása érdekében.

A Vállalat ésszerű erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy a jelölt személyes adatai megbízhatóak legyenek a tervezett felhasználás szempontjából. A jelöltek ugyanolyan felelősséget vállalnak azért, hogy frissítsék és ellenőrizzék, mennyire pontosak az ő vagy mások által a P&G-nek továbbított információk helyessége.

### 2.0 Értesítés

A P&G tiszteletben tartja a magánéletedet. Ez a közlemény leírja, hogyan dolgozzuk fel a jelöltek személyes adatait, milyen típusú információkat gyűjtünk; a célokra, amelyekre használjuk; a vonatkozó jogi vagy üzleti alapot; azoknak a feleknek, akikkel megosztjuk; valamint a jelöltek személyes adatainak használatával kapcsolatos döntéseket. Bemutatjuk továbbá azokat az intézkedéseket, amelyeket a jelöltek személyes adatainak védelmének védelme érdekében teszünk, és hogyan léphet kapcsolatba velünk adatvédelmi gyakorlataink kapcsán.

#### 2.1 Milyen típusú jelölt-személyes adatokat gyűjtünk?

Mindig minimalizáljuk a jelölt személyes adatai típusát és mennyiségét, amelyeket a Vállalat önről vagy rólad gyűjthet. Az információgyűjtés és az ilyen információkhoz való hozzáférés azonban az ország-specifikus jogi és/vagy üzleti követelményektől függően változik. Értesítünk a gyűjtés időpontjában, amikor a kért jelölt személyes adatai önkéntesek (nem kötelezőek) a toborzási folyamat folytatásához.

A jelöltek személyes adatainak gyűjtésének különböző szakaszai vannak a toborzás során:

**1. szakasz: Személyes adatok egy olyan jelölttől, aki még nem kezdte el a toborzási folyamatot, de érdeklődést mutatott a P&G-nél való jelentkezés iránt:**

<b>A jelölt személyes adatai típusa, amelyeket az 1. szakaszban gyűjtene</b>	<b>Miért gyűjtjük és dolgozzuk fel az ilyen jelölt személyes adatait?</b>
<p><u>Elérhetőségek</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teljes név vagy korábbi nevek (például leánykori nevek)</li> <li>• Tiszteletbeli címek és címek, beleértve a preferált nevet és a tiszteletadást</li> <li>• E-mail cím</li> <li>• Mobilszám</li> </ul>	<p>Hogy híreket, frissítéseket és/vagy felméréseket biztosítson a P&amp;G karrierjeiről és pozícióiról e-mailben, illetve SMS-ben (beleértve SMS-alkalmazásokat, például WhatsAppot).</p> <p>Hogy a P&amp;G és hirdetési partnerei online csatornákon (például közösségi médiában) közvetítsék a P&amp;G karrierjükről és szerepeiről szóló híreket és frissítéseket.</p>
<p><u>Szakmai adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önéletrajz vagy önéletrajz</li> </ul>	<p>Hogy felmérjük képességeidet, képesítéseidet és érdeklődési köreidet a karrierlehetőségeinkhez képest.</p>
<p><u>Digitális azonosító adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IP-cím</li> <li>• Süti, címke és/vagy pixelazonosító</li> </ul>	<p>Digitális szolgáltatások nyújtása toborzó weboldalainkon és jelentkezéseinken keresztül, például: hogy releváns frissítéseket biztosítsunk a P&amp;G karrierjeiről és pozícióiról, hogy többet megtudjunk arról, hogyan lépsz kapcsolatba a P&amp;G tartalmaival, hogy segítsünk a P&amp;G élményének javításában weboldalaink látogatásakor, valamint hogy emlékezzünk preferenciáidra (például egy nyelvre vagy régióra), A hibák azonosítása és megoldása, weboldalaink teljesítményének elemzése, valamint a jelentkezési folyamat megkönnyítése, ha a jelölt még mindig cselekvésre van szükség.</p>
<p><u>Orvosi vagy egészségügyi információk</u></p> <p>*Ez csak akkor gyűjthető össze, ha önkéntesen osztod meg ezeket az adatokat a P&amp;G-vel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A dokumentáció különböző forrásokból származhat, többek között a jelöltől, a jelölt egészségügyi szolgáltatójától, iskola-, egyetemi vagy ügynökség-i szociális munkásról, tanácsadóról, szakmai szakemberről vagy más szakemberről/szakemberről</li> </ul>	<p>Értékelni és biztosítani a kedvezményeket, ha lehetséges és alkalmazható, az interjú és a jelentkezési folyamat során.</p> <p>Fontos megjegyezni, hogy a P&amp;G jelölt alkalmazkodási folyamata az Ön lakóhelyétől és a körülményektől függően változhat. Bizonyos helyeken és körülmények között a P&amp;G csak azt kérheti, hogy adja meg a kért konkrét kedvezmény(ek)ről szóló információkat, és nem kér semmilyen orvosi információt vagy fogyatékosági adatait. Más helyeken és körülmények között orvosi információkat/dokumentációt kérhetnek a kérelem értékelése és elősegítése érdekében. Mindenesetre orvosi vagy egészségügyi információkat nem szabad megadni, hacsak a P&amp;G kifejezetten nem kéri.</p> <p>A jelöltek által a P&amp;G jelölt-alkalmazkodási folyamatának részeként adott információkat a jelölt önként osztja meg, bár a</p>

	<p>kért információk elmulasztása azt eredményezheti, hogy a P&amp;G képtelen értékelní és biztosítani a kedvezményeket.</p> <p>Itt tudhat meg többet a P&amp;G jelölt-alkalmazkodási folyamatáról.</p>
--	--

**2. szakasz: Személyes adatok a toborzási folyamatunk aktív résztvevőitől:**

<b>A jelölt személyes adatai típusa a 2. szakaszban</b>	<b>Miért gyűjtjük és dolgozzuk fel az ilyen jelölt személyes adatait?</b>
<p><u>Elérhetőségek</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teljes név vagy korábbi nevek (például leánykori nevek)</li> <li>• Tiszteletbeli címek és címek, beleértve a preferált nevet és a tiszteletadást</li> <li>• Postai cím</li> <li>• E-mail cím</li> <li>• Telefonszám</li> <li>• Mobilszám</li> </ul>	<p>Hogy elindítsa a munkába jelentkezési jelentkezését, és vegye fel veled a kapcsolatot a szükséges lépésekkel és frissítésekkel. Ezeket az adatokat a toborzási folyamat hátralévő részében használják fel veled való kommunikációhoz.</p> <p>Ha beleegyezik, a P&amp;G automatikus frissítéseket is küldhet SMS-ben vagy SMS-alkalmazásokon keresztül (például emlékeztető a szükséges dokumentáció kitöltésére).</p>
<p><u>Szakmai adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önéletrajz vagy önéletrajz</li> </ul>	<p>Hogy felmérjük képességeidet, képesítéseidet és érdeklődési köreidet a karrierlehetőségeinkhez képest.</p>
<p><u>További szakmai adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Korábbi munkatörténet, beleértve a hivatkozásokat</li> <li>• LinkedIn profilok és hasonló platformok adatai</li> <li>• Akadémiai adatok, mint például oktatás és diplomainformációk</li> <li>• Szakmai engedélyek, tanúsítványok, tagságok és kapcsolatok</li> <li>• Személyes és szakmai készségek (pl. beszélt nyelvek), érdeklődési körök és hobbik</li> <li>• Szakmai célok és érdeklődési körök</li> </ul>	<p>Hogy segítsünk értékelni Önt a jelentkező pozíció(k) konkrét követelményei alapján.</p>
<p><u>További digitális azonosítás</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitális aláírás</li> </ul>	<p>Hogy ellenőrizhetően engedélyezze és digitális formátumban benyújtsa a foglalkoztatási jelentkezési űrlapokat.</p>
<p><u>Audiovizuális információk</u></p>	<p>Hogy telefonos vagy videós interjúkat is végezhesünk.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kép</li> <li>• Hang</li> </ul>	
<p><u>Pénzügyi információk</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bankszámla adatok</li> </ul>	<p>Az engedélyezett költségtérítés megkönnyítése az interjúfolyamat során.</p>
<p><u>Kormányzati igazolvány/munka jogosultsági információk</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nemzeti azonosító</li> <li>• Állampolgárság</li> <li>• Rezidencia</li> <li>• Nemzetiség</li> <li>• Születési ország</li> <li>• Munkavállalási engedély</li> </ul>	<p>Hogy megállapítsd a munkához való jogosultságodat adott pozícióra(k), amire jelentkezel, és hogy ne legyenek duplikált jelentkezések.</p>
<p><u>Teszteredmények</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Azok az eredmények, amelyeket bármilyen képesség-, érvelési vagy személyiségteszt-tesztek teljesítettek a toborzási folyamat részeként.</li> </ul>	<p>Hogy megállapítsa a képezését és alkalmasságát a megfelelő pozícióra, mielőtt munkaszerződést kötnél veled.</p>
<p><u>Személyes jellemzők*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nemek</li> <li>• Fogyatékoság</li> <li>• Katonai és/vagy veterán státusz</li> <li>• Etnikum és/vagy faj</li> </ul> <p>*Fontos megjegyezni, hogy ezeknek a típusú személyes adatok gyűjtése földrajzi helytől függően és az alkalmazandó jogszabályok szerint változhat. Ilyen adatokat nem kérhetnek minden helyszínen, hanem a 3. szakaszban gyűjthetők össze.</p>	<p>Hogy értékeljük és támogassuk sokszínűségi toborzási és személyzeti erőfeszítéseinket, valamint jogi tudósítási célokra, az alkalmazandó jogszabályok szerint.</p> <p>A választása szerint ezt az információt arra is felhasználhatjuk, hogy elősegítsük részvételét a P&amp;G affinitás csoportokban.</p>
<p><u>Orvosi vagy egészségügyi információk</u></p> <p>*Ez csak akkor gyűjthető össze, ha önkéntesen osztod meg ezeket az adatokat a P&amp;G-vel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A dokumentáció különböző forrásokból származhat, többek között a jelöltől, a jelölt egészségügyi szolgáltatójáról,</li> </ul>	<p>Értékelni és biztosítani a kedvezményeket, ha lehetséges és alkalmazható, az interjú és a jelentkezési folyamat során.</p> <p>Fontos megjegyezni, hogy a P&amp;G jelölt alkalmazkodási folyamata az Ön lakóhelyétől és a körülményektől függően változhat. Bizonyos helyeken és körülmények között a P&amp;G csak azt kérheti, hogy adja meg a kért konkrét kedvezmény(ek)ről szóló információkat, és nem kér semmilyen orvosi információt vagy fogyatékosági adatait. Más helyeken és körülmények között orvosi információkat/dokumentációt kérhetnek a kérelem</p>

iskola-, egyetemi vagy ügynökség-i szociális munkásról, tanácsadóról, szakmai szakemberről vagy más szakemberről/szakemberről.	értékelése és elősegítése érdekében. Mindenesetre orvosi vagy egészségügyi információkat nem szabad megadni, hacsak a P&G kifejezetten nem kéri.  A jelöltek által a P&G jelölt-alkalmazkodási folyamatának részeként adott információkat a jelölt önként osztja meg, bár a kért információk elmulasztása azt eredményezheti, hogy a P&G képtelen értékelni és biztosítani a kedvezményeket.  Itt tudhat meg többet a P&G jelölt-alkalmazkodási folyamatáról.
<i>Kapcsolat(ok) bármely olyan személynél, amely a P&amp;G-nél vagy a P&amp;G-hez hasonló termékeket gyártó cégnél dolgozik, beleértve az ilyen kapcsolat részleteit, ha alkalmazható.</i>	Hogy a jelentkezésed esetleg összeférhetetlenségek ellen szűrje a jelentkezéséd.
<i>További információk az interjú során</i>	Hogy segítsünk értékelni Önt a jelentkező pozíció(k) konkrét követelményei alapján.
<i>Bármilyen egyéb információ, amelyet a törvény előír a foglalkoztatási megfelelőséghez, vagy amelyet a jelöltek önként adnak nekünk</i>	

**3. szakasz: Személyes adatok, amelyeket a jelölt munkaadójának elfogadása után gyűjtenek, de a munkavállalás előtt:**

<b>A jelölt típusa, amelyet a 3. szakaszban gyűjtenek össze</b>	<b>Miért gyűjtjük és dolgozzuk fel az ilyen jelölt személyes adatait?</b>
<i><u>További kormányzati igazolvány/munka jogosultsági információk</u></i>	Lehetővé tenni a foglalkoztatási ellenőrzést és háttérellenőrzést, például hivatkozásellenőrzéseket, engedélyellenőrzéseket és bűnügyi nyilvántartások ellenőrzését, az alkalmazandó jogszabályok szerint.  Biztonsági és kockázatkezelési célokra, például a vállalati autókat üzemeltető alkalmazottak jogosítvány-adatainak gyűjtése, szakmai jogosítvány-ellenőrzés, csalásmegelőzés és hasonló célok.
<i><u>Orvosi vagy egészségügyi információk</u></i>	Annak megállapítására, hogy biztonságosan tudja-e ellátni a feladatait, és hogy szükséges-e ésszerű alkalmazkodás ehhez, az alkalmazandó jogszabályok szerint, és csak akkor, ha ez megköveteli a szerepedhez.
<i>Bármilyen egyéb információ, amelyet a törvény előír a foglalkoztatási megfelelőséghez, vagy amelyet a jelöltek önként adnak nekünk</i>	

Fontos megjegyezni, hogy minden további személyes adat, amelyet a munkaadójának elfogadása után gyűjtenek – beleértve a bérszámfejtés, juttatások, áthelyezés, szakszervezeti tagság és egyéb beiratkozási tevékenységek céljából feldolgozott személyes adatokat, munkavállalói személyi adatoknak minősül, és [a P&G globális munkavállalói adatvédelmi szabályzata](#) (és minden vonatkozó

regionális kiegészítés) hatálya alá kerül. Továbbá, ha egy jelölt alkalmazottgá válik, bizonyos jelölt személyes adatait a munkavállaló nyilvántartásába replikálják HR-menedzsment és hasonló célokra, és ezután munkavállalói személyes adatoknak tekintik [a P&G globális munkavállalói adatvédelmi szabályzata](#) (és bármely vonatkozó regionális kiegészítés) hatálya alá.

A jelöltek személyes adatai, amelyeket alkalmazotti személyi adatként kezelhetnek, magukban foglalják, de nem kizárólagosan: Kapcsolati adatok , beleértve a nevüket, e-mail címüket, telefonszámát és címét; Szakmai információk/További szakmai információk, beleértve az önéletrajzot/önéletrajzot, oktatási adatokat és tapasztalati adatokat; Kormányzati igazolvány/munka jogosultsági információk, beleértve a nemzeti igazolványt, állampolgárságot, lakóhelyet, állampolgárságot és születési országot; További kormányzati igazolvány/munkajogosultsági információk; teszteredmények; Személyes jellemzők, beleértve a nem, fogyatékosságot, katona/veterán státuszt, valamint a faji/etnikai hovatartozást; Orvosi vagy egészségügyi információk; és hasonló adatokat.

**Adatelemzés:** A jelöltek személyes adatainak a fent említett szakaszokban meghatározott célokra túl a P&G használhatja a jelöltek személyes adatait adatelemzés elvégzésére is. Az ilyen elemzéseket a P&G jelöltélményének javítása, toborzási folyamataink fejlesztése, a P&G tehetségszerzési stratégiáinak megtervezése, a P&G álláshirdetések vagy kampányok hatékonyságának értékelése, a munkavállalói élmény javítása és hasonló célok érdekében végzik. Ha egy jelölt alkalmazott lesz, a jelölt személyes adatait is összeilleszthetik az alkalmazotti személyi adatokkal az adatelemzés céljából. Az elemzéseket csak jogosult személyek végzik, akik speciális adatvédelmi intézkedéseket követnek el, hogy megvédjék az adataid magánéletét és bizalmasságát. A P&G aggregálja az adataidat, mielőtt ezeket az elemzéseket és elemzéseket további munkatársakkal megosztaná, és az analitikákat nem használják egyéni profilalkotáshoz vagy döntéshozatalhoz.

## 2.2 Jogi alapok a feldolgozáshoz

Egyes helyeken alkalmazandó törvények előírhatják a P&G-től, hogy jogi alapot állapítson meg a jelöltek személyes adatainak feldolgozására. Az ilyen jogi alapokat a Közlemény 1. melléklete határozza meg.

## 2.3 Jelöltértékelések

A toborzási folyamat részeként előfordulhat, hogy a jelentkezőknek elvégezzük az értékeléseket. Ezek az értékelések azokat a készségeket és képességeket mérik, amelyek általában nem jelennek meg az interjúkból, és segítenek megállapítani, hogy a jelöltek alkalmasak-e a jelentkezett pozíciókra, illetve hogy tanúsítják-e olyan jellemzőket, amelyek sikeressé tennék őket a P&G-ben. Ezek az értékelések szükségesek ahhoz, hogy segítsünk kiválasztani a megfelelő jelöltek rövidlistáját, mielőtt munkaszerződést kötnénk.

Például az egyik tesztünk megköveteli, hogy a jelöltek hipotetikus munkahelyzetekre reagáljanak, és célja, hogy felmérjék tapasztalataikat, érdeklődésüket és munkával kapcsolatos hozzáállásukat. Ez lehetővé teszi a P&G számára, hogy mérje, milyen pontszámokat találsz a személyiségjegyek tekintetében, amelyek sikeres munkateljesítményhez és csapatintegrációhoz vezetnek a P&G-nél. Egy másik értékelés méri az érvelési képességeidet, ami segít felmérni, hogy a képességeid megfelelnek-e azoknak a kritériumoknak, amelyek szükségesek ahhoz, hogy sikeresen elvégezze azt a munkát, amelyre jelentkezted. Egy másik értékelési típus (kifejezetten a gyári technikusra vagy tapasztalt értékesítési pozíciókra) segít felmérni a sikeres munkateljesítmény esélyét a szimulált

helyzetekre adott reakciód alapján. Ezek az értékelések kritikusak, mivel segítenek megállapítani, hogy rendelkez-e az alapkompenciákkal és jellemzőkkel, amelyek szükségesek a sikeres P&G-nél.

A legtöbb pozíciónál az értékelési eredmények automatikusan meghatározzák, hogy a jelölt jelentkezése továbbléphet-e, anélkül, hogy figyelembe vennék a jelentkezés más részeit. Ezeknek az értékeléseknek a sikeres pontszámát a megfelelő P&G csapat kézzel határozza meg. Amikor elvégzi az értékelést, automatizált technológiát használunk, hogy átvizsgáljuk a válaszaidat, rögzítsük azokat, majd előre meghatározott pontozási rendszer segítségével számoljuk ki a pontszámodat. Az automatizált technológia nem határozza meg, hogy mely kérdéseket tegyem fel, hogy egyetért-e a válaszáddal, vagy hogyan kell súlyozni a pontszámokat.

Amennyiben ezek az értékelések az alkalmazandó jogszabályok szerint automatizált döntéshozatalnak minősülnek, a P&G megfelel az alkalmazandó jogszabályoknak az ilyen értékelések elvégzésekor, beleértve az automatikus értékelési eredmények alapján elutasított jelöltek számára lehetőséget kínálva emberi felülvizsgálat kérelmezésére. Amennyiben ez a lehetőség elérhető számodra, e-mailben értesíteni fogja Önt, további utasításokkal a felülvizsgálat kérelmezésére.

További információkért a tesztek működéséről, vagy arról, hogyan kérhetnek fogyatékosági alkalmazkodást a P&G értékelési folyamatához vonatkozóan, kérjük, látogasson el <https://www.pgcareers.com/hiring-process> oldalra.

## **2.4 Hogyan dolgozzuk fel személyes adataidat, hogy híreket és frissítéseket biztosítsunk e-mailben, SMS-ben és/vagy online csatornákon**

Ha benyújtja az e-mail címét vagy telefonszámát a jelölt weboldalainkon, vagy egy toborzási eseményen, és beleegyezik a marketingkommunikáció fogadásához, a P&G e-mailben vagy SMS-ben küldhet Önnek híreket, frissítéseket és/vagy felméréseket a P&G karrierjeiről és pozícióiról.

Ha meglátogatja vagy megosztja személyes adatait a P&G jelölt weboldalain vagy toborzási eseményeken, regisztrál állásértételekre (pl. jelöltoldalunkon), és/vagy jelentkezhet a P&G-nél való jelentkezésre, a P&G megoszthatja jelölt személyes adatait, beleértve a digitális azonosító adatokat, az e-mail címet (hash formában), és/vagy telefonszámot (hashed formában) reklámpartnerivel. A P&G reklámpartneri ezután online csatornákon keresztül (többek között, de nem kizárólagosan, olyan csatornákon keresztül, mint a LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok és YouTube számára releváns híreket és frissítéseket mutathatnak neked a P&G karrierjeiről és álláslehetőségeiről). Amennyiben jogilag megkövetelték, a P&G megszerzi az Ön beleegyezését, és/vagy lehetővé teszi, hogy lemondja az adatait ezekre a célokra való felhasználását.

A fent említett tevékenységek testreszabásakor és jogilag engedélyezett helyeken a P&G további jellemzőket is felhasználhat, mint például az általános tartózkodási helyed (e.g. zip kódod), nemed, szakmai adatod (pl. iskolába járt), valamint az Ön toborzási folyamataival és rendszereivel való interakciójával kapcsolatos adatokat (pl. értékelési eredmények, interjú benyomások és/vagy a P&G jelentkezési folyamatában a befejezési szakasz).

Ha a fenti tevékenységekhez az Ön beleegyezésére támaszkodunk, és Ön visszavonni szeretné ezt a hozzájárulást, akkor felkeresheti velünk a kapcsolatot, és megjelölheti: "Több segítségre van szükségem." Azt is kérheted, hogy hagyjuk abba az e-mailek és/vagy SMS küldését, ha követed az ilyen kommunikációkkal együtt küldött kilépési utasításokat. Az Ön hozzájárulásának visszavonása

ezekre a konkrét tevékenységekre nem befolyásolja a visszavonás előtti feldolgozás jogszerűségét, és nem zárja ki a részvételt a P&G toborzási folyamatában.

Ha látott hirdetést bármely online csatornán, amely P&G karrierrel vagy pozíciókkal kapcsolatos, anélkül, hogy korábban kapcsolatba lépett volna a P&G-vel vagy jelölt weboldalainkkal (oldalakkal), ez azért lehet, hogy hirdetési partnereinket arra kértük, hogy azonosítsák a P&G-nél potenciálisan alkalmas személyeket (például helyszín és érdeklődési kör alapján), és mutassák be nekik a P&G karrierrel kapcsolatos híreket és frissítéseket és szerepeket. A P&G jogos érdekeire épít a jogosult jelöltek azonosításában és vonzásában, mint jogi alapot ezekhez a tevékenységekhez.

Mint mindig, üzenet- és adatátviteli díjak érvényesek lehetnek minden Önnek küldött üzenetre és Önnek tőled. Az üzenetek gyakorisága változó lehet. Ha bármilyen kérdése van a szöveges vagy adatcsomaggal kapcsolatban, a legjobb felvenni a kapcsolatot a vezeték nélküli szolgáltatójával.

Kérjük, tájékoztasd, hogy ha úgy dönt, hogy feliratkozik az üzenetek fogadására, a szolgáltatók nem tartoznak felelősségre a késleltetett vagy meg nem kézbesített üzenetekért.

## **2.5 Hogyan használjuk a sütitket?**

A sütitkek apró fájlok, amelyeket a számítógépedre küldenek, miközben böngészsz az interneten. Hasznos információkat tárolnak arról, hogyan lépsz kapcsolatba a meglátogatott weboldalakon. A P&G sütitket használ karrierrel kapcsolatos weboldalain.

Beállíthatod a böngésződet, hogy minden sütit elutasítson, vagy jelezze, mikor küldenek sütit a számítógépedre. Ez azonban megakadályozhatja, hogy weboldalaink vagy szolgáltatásaink megfelelően működjenek. Be is állíthatod a böngésződet, hogy minden alkalommal törölje a sütitket, amikor befejezed a böngészést.

A P&G betartja a sütitkekkel kapcsolatos vonatkozó jogszabályokat. Néhány helyen cookie-kezelési platformot kínálunk, amely lehetővé teszi, hogy bizonyos sütitkategoróriák tekintetében válasszon. Ha ez elérhető, akkor süti bannerként és/vagy ikonként is megjelenhet, amely látható az érintett weboldalakon.

## **2.6 Hogyan osszunk meg a jelöltek személyes adatait?**

A P&G megoszthatja jelöltje személyes adatait külső felekkel, akik támogatják a toborzási folyamatunkat és kommunikációnkat Önnel. A Társaság megköveteli, hogy a külső felek egyenlő szintű védelmet nyújtsanak, mint amelyet a Vállalat alkalmaz a jelöltek személyes adatai kezelésekor.

Vannak olyan helyzetek, amikor személyes adatokat közvetlenül megosszanak a P&G toborzási vagy beépítési tevékenységeihez kapcsolódó harmadik felekkel, és ilyenkor a P&G nem szabályozza, hogyan dolgozzák fel adataidat. Ezekben az esetekben mindenképp olvasd el és érted a harmadik felek adatvédelmi értesítéseit és gyakorlatait, mielőtt megosztanád személyes adataidat.

A jelöltek személyes adatait szükség szerint megoszthatják P&G központjainkkal és partnereinkkel világszerte, hogy elősegítse a potenciális és/vagy tényleges foglalkoztatását a P&G-nél. Információt találhat arról, hogyan védjük a jelölt személyes adatait ilyen helyzetben, a Közlemény 2.8. szakaszában.

Ha törvény vagy jogi eljárás kötelező, nyilvánosságra hozhatjuk a jelölt személyes adatait; a P&G jogainak és politikáinak érvényesítése vagy védelme; segíteni a gyanús vagy tényleges visszaélések vagy illegális tevékenységek kivizsgálásában; és/vagy egy P&G üzletág eladásának részeként egy másik cégnek.

A fenti kategóriák mind kizárják az SMS-elő által engedélyezett adatokat és beleegyezést; ha úgy dönt, hogy feliratkozik a 2.4. szakaszban leírt célokra a szöveges üzenetek fogadására, ezeket az információkat nem osztják meg harmadik felekkel a P&G szolgáltatókon kívül.

## 2.7 Mik a magánéleti jogaid?

Az alkalmazandó jogszabályok szerint joga állhat a következőkre:

- Kérjen információkat a P&G által feldolgozott személyes adatokról, beleértve az érzékeny jelölt személyes adatait is.
- Hozzáférést kér a feldolgozott jelölt személyes adataihoz,
- Kérem, hogy javítsák ki a pontatlan személyes adatokat,
- Kérje, hogy töröljék a személyes adatait,
- Kérje, hogy a P&G korlátozza az Ön személyes adatainak feldolgozását, vagy tiltakozza a P&G feldolgozása ellen az Ön konkrét helyzetére vonatkozó indokok alapján,
- Kérje meg a P&G-t, hogy adja meg az adatait olyan formátumban, amely lehetővé teszi az átvitelt egy másik félnek,
- Legyen tájékozott, illetve ne fogadj el kizárólag automatizált feldolgozást, beleértve a profilozást is, és/vagy
- Ha az Ön személyes adatai feldolgozása az Ön beleegyezésén alapul, a jog a visszavontatásra.

Földrajzi helyedtől függően lehetnek más vagy további adatvédelmi jogaid. Kérjük, nézd meg az ország/állam szerinti kiegészítéseket [itt](#). Ha az Európai Gazdasági Övezetben él, itt találhat áttekintést adatvédelmi jogairól.

Amennyiben alkalmazható, ezeket a jogokat úgy használhatja, hogy töröli vagy javítja a jelölt személyes adatait a Workday-ben (útmutató [itt](#)), vagy meglátogatja ezt [az](#) oldalt. Ha panasa van a P&G személyes adatai feldolgozásával kapcsolatban, akkor panaszt is benyújthat az országod adatvédelmi hatóságához.

Ha a P&G a jelölt személyes adatainak feldolgozásához az Ön beleegyezésére épít, bármikor visszavonhatja a hozzájárulását a toborzás során, ha felkeresi ezt az oldalt, és kiválasztja a "Több segítségre van szükségem" opciót. Ez nem befolyásolja a P&G feldolgozásának jogszerűségét az ilyen kivonás előtt. A toborzási folyamat során gyűjtött jelölt személyes adatait az alábbi 2.10. szakasz szerint megőrizzük és töröljük.

## 2.8 Átadjuk a jelölt személyes adatait?

Ha jogilag engedélyezik, a jelölt személyes adatai átkerülhetnek azokba az országokba, amelyek nem az általad megadott joghatóság területe. Például a jelöltek személyes adatai az Egyesült Államokban található rendszerekben tárolhatók, vagy más globális P&G partnerektől is elérhetők. Azokban az országokban nem feltétlenül ugyanazok az adatvédelmi törvények vannak, mint a lakóhelyedben. Amikor az adatait áthelyezik vagy eléri az országokon, amelyek a hazáján kívüli országokból kerülnek át, megfelelő védelmi intézkedéseket, valamint minden jogilag előírt adminisztratív, technikai

és/vagy szerződéses követelményeket alkalmazunk a jelölt személyes adatai védelmére. Európai Unió és az Egyesült Királyságon kívül is szerződéses védelmet alkalmazunk (például Standard Contract Clauses). Ha szeretnél egy másolatot a releváns átviteli mechanizmusról, vedd fel a kapcsolatot [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com). A P&G megfelel azoknak az országoknak szóló speciális előírásoknak is, amelyek korlátozzák az adatátvitelt az összegyűjtő országon kívül, illetve amelyek az adatok lokalizálását igénylik.

Ha az Európai Gazdasági Övezetben (EEA), az Egyesült Királyságban (és Gibraltár) vagy Svájcban él, kérjük, vegye figyelembe, hogy a P&G az EU-USA Adatvédelmi Keretrendszer (EU-U.S. DPF), AZ EU-USA DPF BRIT KITERJESZTÉSE ÉS A Svájci-USA (Svájci-USA Adatvédelmi Keret) alapján rendelkezik. Adatvédelmi keretrendszer (Svájci-USA) DPF [együttesen az "Adatvédelmi Keret"] által kidolgozott az Egyesült Államok Kereskedelmi Minisztériuma és az Európai Bizottság, valamint az Információbiztos és a Svájci Szövetségi Adatvédelmi Hivatal, a személyes adatok átszállításával kapcsolatban az EGT-ből, az Egyesült Királyságból (és Gibraltárból) vagy Svájcban az Egyesült Államokba, kattintson [ide](#), hogy megtekintse adatvédelmi *keretrendszerünket: Munkavállalói Adatvédelmi Szabályzat*.

## 2.9 Hogyan biztosítjuk a jelöltek személyes adatait?

Megfelelő fizikai, adminisztratív, szerződéses és technikai intézkedéseket alkalmazunk, például titkosítást és hozzáférési ellenőrzéseket, amelyek célja, hogy megvédjék a jelöltek személyes adatait a véletlen, jogellenes vagy jogosulatlan megsemmisítéstől, elvesztéstől, módosítástól, nyilvánosságra hozataltól vagy hozzáféréstől vagy felhasználástól, valamint minden más jogellenes feldolgozási formától.

## 2.10 Meddig tartod meg a személyes adataimat?

A jelöltek személyes adatait három (3) évig őrizzük, kivéve, ha az alkalmazandó jogszabályok eltérő adatmegőrzési időszakot követelnek meg. A P&G ezt a hároméves globális szabványt alkalmazta, hogy megkönnyítse a jelölt számára, hogy különböző pozíciókra pályázhasson több országban anélkül, hogy új profilt kellene létrehoznia. A jelöltek bármikor kérhetik a jelölt személyes adataikat a három év alatt (figyelem szerint ha ezt a lépést végrehajtják, az megszakíthatja vagy véget vethet bármely folyamatban lévő toborzási folyamatnak). A törlési kérelmet a hároméves időszak lejárása előtt általában elfogadják, kivéve, ha a hosszabb, hároméves adatmegőrzési időszakot az alkalmazandó jogszabályok előírják; és/vagy a P&G jogos üzleti érdekeinek teljesítésére, beleértve, de nem kizárólagosan, jogi igények érvényesítésére vagy védelmére való jogunkat.

Ahogy a fentebb említett 2.1. szakaszban is megjegyezzük, ha egy jelölt alkalmazottgá válik, bizonyos jelölt személyes adatai kerülnek az alkalmazotti nyilvántartásába Munkavállalói Személyes Adatokként. A munkavállalói személyes adatok a [P&G globális munkavállalói adatvédelmi szabályzatának](#) (és bármely releváns regionális kiegészítésnek) alá tartoznak, beleértve az ott vonatkozó megőrzési időszakokat is.

## 2.11 Használ-e a P&G mesterséges intelligencia ("AI") eszközöket?

A P&G-nél elköteleztük magunkat egy hatékony, méltányos és innovatív felvételi folyamat mellett. Ennek az elköteleződésnek részeként a jelöltek személyes adatait AI eszközök feldolgozhatják a P&G toborzási céljaira. A P&G MI eszközöket használhat arra, hogy segítsen a tehetséges személyeket a megfelelő lehetőségekkel összevonni, egyszerűsíteni a toborzási folyamatokat,

betekintést gyűjteni, jobb tapasztalatokat nyújtani a jelölteknek, és más módokon is hozzájárulni a fent említett 2.1. szakaszban meghatározott célok teljesítéséhez. Például a P&G toborzói MI eszközöket használhatnak annak felmérésére, hogy mennyire felelnek meg a potenciális jelöltek a munkakövetelményeknek, hogy jól illeszkedjenek a jelöltek a nyitott pozíciókra való jelentkezésre. A P&G mesterséges intelligencia eszközöket is használ annak felmérésére, hogy mennyire szorosan illeszkednek a benyújtott jelentkezések a munkakövetelményekhez, így gyorsabban tudjuk értékelni a jelentkezéseket, és biztosítsuk, hogy minden jelentkezést tisztességesen kezeljünk.

Miközben az AI Tools növeli a P&G felvételi folyamatának hatékonyságát, mi a teljes körű megközelítést helyezzük előtérbe a felvételi döntéseinkben. Íme néhány kulcsfontosságú legjobb gyakorlat, amit követünk:

- **Emberi ítélet:** Az MI eszközöket emberi felügyelettel használják az emberi döntéshozatal támogatására. A P&G nem használ MI eszközöket arra, hogy automatikusan meghozza vagy helyettesítse az emberi ítéletet a felvételhez kapcsolódó döntésekben.
- **Átfogó értékelés:** Az MI eszközök eredményei csak egy tényezőt vesznek figyelembe annak meghatározásában, hogy a jelöltek vagy a potenciális jelöltek mennyire felelnek meg a munkakövetelményeknek. Az értékelési eredmények, szűrési interjúk, felvételi vezetői interjúk és egyéb releváns adatok alapján születnek a végső felvételi döntések.
- **Folyamatos fejlesztés: Bátorítjuk a** jelölteket, hogy tartsák a profiljukat naprakészen, mivel a teljes körű információk pontosabb ajánlásokat eredményezhetnek a jövőbeli álláslehetőségekre.

A P&G intézkedéseket vezet be a toborzási folyamatban tapasztalható elfogultság csökkentésére, beleértve az MI eszközök használatával kapcsolatos esetleges torzítást is. Ha az MI eszközöket külső felek biztosítják, a P&G bevezeti a 2.6. szakaszban meghatározott védelmi intézkedéseket a jelöltek személyes adatainak védelmére.

### 3.0 Jövőbeli módosítások

A P&G módosíthatja ezt a Közleményt, például hogy megfeleljen a törvények, szabályozások, vállalati gyakorlatok és eljárások változásainak, vagy hogy reagáljon az adatvédelmi hatóságok által előírt új fenyegetésekre vagy új követelményekre. Ha ezek a változások lényegesen befolyásolják a jelölt személyes adatai feldolgozását, ennek megfelelően értesítjük.

### 4.0 Elérhetőségek

A jelölt személyes adatainak kezelője a Procter & Gamble Company, beleértve a releváns leányvállalatokat és partnereket. Ha kérdése van a jelölt személyes adataival kapcsolatban, vagy olyan leányvállalatokkal és partnerekkel, amelyek hozzáférhetnek az Ön személyes adataihoz, kérjük, írj nekünk az [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) címre. Ha ilyen vagy bármilyen más kérdése vagy aggálya van a személyes adatai/jelölt személyes adatai feldolgozásával kapcsolatban, felveheti a kapcsolatot globális adatvédelmi tisztviselőnkkel a következő címen: [pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com), telefon: +1 (513) 622-0103, postai cím: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

## 1. melléklet: Jogi alapok a feldolgozáshoz

A jelöltek személyes adatainak gyűjtésének különböző szakaszai vannak a toborzás során:

**1. szakasz: Személyes adatok egy olyan jelölttől, aki még nem kezdte el a toborzási folyamatot, de érdeklődést mutatott a P&G-nél való jelentkezés iránt:**

Az 1. szakaszban gyűjtött jelölt személyes adatai típusa	A feldolgozás jogi alapja (Európai Gazdasági Térség/Egyesült Királyság/Svájc)	A feldolgozás jogi alapja (Nagy-Kína; Ázsia, Közel-Kelet és Afrika)
<p><u>Elérhetőségek</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teljes név vagy korábbi nevek (például leánykori nevek)</li> <li>• Tiszteletbeli címek és címek, beleértve a preferált nevet és a tiszteletadást</li> <li>• E-mail cím</li> <li>• Telefonszám</li> <li>• Mobilszám</li> </ul>	Beleegyezés	Beleegyezés
<p><u>Szakmai adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Önéletrajz vagy önéletrajz</li> </ul>	Beleegyezés	Beleegyezés
<p><u>Digitális azonosító adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IP-cím</li> <li>• Süti, címke és/vagy pixelazonosító</li> </ul>	Beleegyezés. A megfelelő P&G weboldalon észrevesz egy süti banneret, amely lehetővé teszi a süti beállításait kezelni.	Beleegyezés, ha jogilag megkövetelt
<p><u>Orvosi vagy egészségügyi információk</u></p>	A P&G jelölt-alkalmazkodási folyamatával kapcsolatos orvosi/egészségügyi adatok esetében jogi alap a jogos érdekeink, hogy biztosítsuk a megfelelő alkalmazkodásokat a jelöltek számára. A P&G a vonatkozó foglalkoztatási törvények szerinti jogi kötelezettségekre is támaszkodhat.	Beleegyezés  (A Nagy-Kínában külön beleegyezés szükséges az érzékeny személyes adatok feldolgozásához)

**2. szakasz: Személyes adatok a toborzási folyamatunk aktív résztvevőitől:**

<b>A jelölt személyes adatai típusa a 2. szakaszban</b>	<b>A feldolgozás jogi alapja (Európai Gazdasági Térség/Egyesült Királyság/Svájc)</b>	<b>A feldolgozás jogi alapja (Nagy-Kína; Ázsia, Közel-Kelet és Afrika)</b>
<p><u>Elérhetőségek</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teljes név vagy korábbi nevek (például leánykori nevek)</li> <li>• Tiszteletbeli címek és címek, beleértve a preferált nevet és a tiszteletadást</li> <li>• Postai cím</li> <li>• E-mail cím</li> <li>• Telefonszám</li> <li>• Mobilszám</li> </ul>	<p>Jogos érdekek a jelöltekkel való kommunikációban.</p> <p>Automatikus SMS- emlékeztetőkhöz való beleegyezés.</p>	<p>Beleegyezés</p>
<p><u>Szakmai adatok</u></p> <p>Önéletrajz vagy önéletrajz</p>	<p>Jogos érdekek a jelöltek alkalmasságának értékelésében a P&amp;G-nél.</p>	<p>Beleegyezés</p>
<p><u>További szakmai adatok</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Korábbi munkatörténet, beleértve a hivatkozásokat</li> <li>• LinkedIn profilok és hasonló platformok adatai</li> <li>• Akadémiai adatok, mint például oktatás és diplomainformációk</li> <li>• Szakmai engedélyek, tanúsítványok, tagságok és kapcsolatok</li> <li>• Személyes és szakmai készségek (pl. beszélt nyelvek), érdeklődési körök és hobbik</li> <li>• Szakmai célok és érdeklődési körök</li> </ul>	<p>Jogos érdekek a jelöltek alkalmasságának értékelésében a P&amp;G-nél.</p>	<p>Beleegyezés</p>
<p><u>További digitális azonosítás</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitális aláírás</li> </ul>	<p>Jogi kötelezettség a vonatkozó digitális aláírási követelmények betartására.</p>	<p>Beleegyezés</p>

<p><u>Audiovizuális információk</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kép</li> <li>• Hang</li> </ul>	<p>Jogos érdeklődés az interjúk letartásában a toborzási folyamat részeként.</p>	<p>Beleegyezés</p> <p>(A Nagy-Kínában külön beleegyezés szükséges az érzékeny személyes adatok feldolgozásához)</p>
<p><u>Pénzügyi információk</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bankszámla adatok</li> </ul>	<p>Jogos érdekek abban, hogy az interjú során felmerült költségeket visszafizetjük.</p>	<p>Beleegyezés</p> <p>(A Nagy-Kínában külön beleegyezés szükséges az érzékeny személyes adatok feldolgozásához)</p>
<p><u>Kormányzati igazolvány/munka jogosultsági információk</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nemzeti azonosító</li> <li>• Állampolgárság</li> <li>• Rezidencia</li> <li>• Nemzetiség</li> <li>• Születési ország</li> <li>• Katonai és/vagy veterán státusz</li> </ul>	<p>Jogos érdekek a toborzási folyamat zökkenőmentes működésének biztosításában.</p> <p>Jogi kötelezettség annak biztosítására, hogy a jelöltek jogosultak legyenek a munkára.</p>	<p>Beleegyezés</p> <p>(A Nagy-Kínában külön beleegyezés szükséges az érzékeny személyes adatok feldolgozásához)</p>
<p><u>Teszteredmények</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Azok az eredmények, amelyeket bármilyen képesség-, érvelési vagy személyiségteszt-tesztek teljesítettek a toborzási folyamat részeként.</li> </ul>	<p>Szerződéses szükség</p>	<p>Beleegyezés</p>
<p><u>Személyes jellemzők</u> (megjegyzendő, hogy az alábbi típusú személyes adatok gyűjtése földrajzi helyzettől függően változhat, az alkalmazandó jogszabályok szerint, és nem minden helyszínen kérhetők el, vagy inkább a 3. szakaszban gyűjthetők össze)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nemek</li> <li>• Fogycatékosság</li> <li>• Katonai és/vagy veterán státusz</li> <li>• Etnikum és/vagy faj</li> </ul>	<p>Ha az információt a jelölt meg kell osztani, és kivéve az alábbiakban megjelölteket, a jogi alap a P&amp;G jogos érdekei abban, hogy a P&amp;G sokszínű munkaerőt toborozzon.</p> <p>Ha az információt önként szolgáltatják, és a jelölt nem kötelező megosztani, a jogi alap a beleegyezés.</p> <p>Az Egyesült Királyságban gyűjtött etnikai és/vagy faji adatok esetében a P&amp;G a sokszínű munkaerő toborzása iránti jelentős közérdekre támaszkodik.</p>	<p>Beleegyezés</p>

<u>Orvosi vagy egészségügyi információk</u>	A P&G jelölt-alkalmazkodási folyamatával kapcsolatos orvosi/egészségügyi adatok esetében jogi alap a jogos érdekeink, hogy biztosítsuk a megfelelő alkalmazkodásokat a jelöltek számára. A P&G a vonatkozó foglalkoztatási törvények szerinti jogi kötelezettségekre is támaszkodhat.	Beleegyezés  (A Nagy-Kínában külön beleegyezés szükséges az érzékeny személyes adatok feldolgozásához)
<u>További információk az interjú során</u>	Jogos érdekek a jelöltek alkalmasságának értékelésében a P&G-nél.	Beleegyezés
<u>Bármilyen egyéb információ, amelyet a törvény előír a foglalkoztatási megfelelőséghez, vagy amelyet a jelöltek önként adnak nekünk</u>		

**3. szakasz: Személyes adatok, amelyeket a jelölt munkaaajánlat elfogadása után gyűjtenek, de a munkavállalás előtt:**

<b>A jelölt személyes adatai típusa, amelyeket a 3. szakaszban gyűjtöttek</b>	<b>A feldolgozás jogi alapja (Európai Gazdasági Térség/Egyesült Királyság/Svájc)</b>	<b>A feldolgozás jogi alapja (Nagy-Kína; Ázsia, Közel-Kelet és Afrika)</b>
<u>További kormányzati igazolvány/munka jogosultsági információk</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Születési dátum</li> <li>• Társadalombiztosítási szám</li> <li>• Jogosítványszám</li> <li>• Útleveél száma</li> <li>• Egyéb kormányzati azonosítók, amelyek szükségesek lehetnek a megfeleléshez (pl. munka- vagy bevándorlási vízumok, vagy engedélyszámok, ha engedéllyel rendelkező szakember vagy).</li> </ul>	<p>Jogi kötelezettség annak biztosítására, hogy az egyének jogosultak legyenek a munkára.</p> <p>Jogos érdekek a munkaerők biztonságának biztosításában, valamint abban, hogy az egyének megfelelő képzettséggel rendelkezzenek a szerepük elvégzésére.</p>	Beleegyezés

<p><u>Orvosi vagy egészségügyi információk</u></p>	<p>Jogos érdekek abban, hogy megfelelő alkalmazkodásokat biztosítsanak a jelöltek számára, és hogy felmérjék a pozícióra való alkalmasságot.</p> <p>Jogi kötelezettség az alkalmazandó munkajogi törvények szerint.</p>	<p>Beleegyezés</p>
<p><i>Bármilyen egyéb információ, amelyet a törvény előír a foglalkoztatási megfeleléshez, vagy amelyet a jelöltek önként adnak nekünk</i></p>		

**Adatelemzés:** Az Európai Gazdasági Övezetben/az Egyesült Királyságban/Svájcban a P&G jogos érdekünkre támaszkodik ezen feldolgozás során, kivéve, ha jogilag engedély szükséges. A Nagy-Kína, Ázsia, Közel-Kelet és Afrika számára a jogi alap a beleegyezés.