

Italia

Addendum alla P&G's Global Candidate Privacy Notice

This notice supplements P&G's Global Candidate Privacy Notice

ITALIANO	ENGLISH
ADDENDUM ITALIA INFORMAZIONI SUI SISTEMI DECISIONALI AUTOMATIZZATI UTILIZZATI NEL PROCESSO DI SELEZIONE La presente informativa integra la Global Candidate Privacy Notice di Procter & Gamble e fornisce ai candidati residenti in Italia ulteriori informazioni ai sensi dell'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997, come modificato, in relazione all'utilizzo di strumenti automatizzati nell'ambito del processo di selezione. Per una descrizione generale del trattamento dei dati personali e delle valutazioni utilizzate durante il processo di candidatura, si rinvia alla Global Candidate Privacy Notice e alle informazioni disponibili nella sezione dedicata del sito Careers di Procter & Gamble. 1. Aspetti del processo di selezione interessati da sistema decisionale automatizzato (il "sistema") L'utilizzo del sistema in esame riguarda la fase di assessment nell'ambito del processo di selezione del personale. In funzione del ruolo per cui si sta effettuando il processo di selezione, ai candidati può essere richiesto di completare uno o più assessment online.	ITALY ADDENDUM INFORMATION ON AUTOMATED DECISION-MAKING SYSTEMS USED IN THE RECRUITMENT PROCESS This notice supplements the Procter & Gamble Global Candidate Privacy Notice and provides candidates residing in Italy with information pursuant to Article 1-bis of Legislative Decree No. 152/1997, as amended, regarding the use of automated tools in the recruitment process. For a general description of the processing of personal data and the assessments used during the application process, please refer to the Global Candidate Privacy Notice and the information available in the dedicated section of the Procter & Gamble Careers website. 1. Aspects of the Recruitment Process Affected by the Automated Decision-Making System (the "System") The use of the System concerns the assessment stage of the recruitment process.

ITALIANO	ENGLISH
Gli assessment sono test online utilizzati per contribuire alla formazione di una rosa di candidati idonei a proseguire il processo di selezione. I risultati degli assessment online determinano automaticamente se la candidatura può accedere alle fasi successive del processo di selezione del personale, senza che siano considerate, in questa specifica decisione, le altre parti della candidatura. La soglia di superamento del test è stabilita dal competente team P&G. Il candidato escluso sulla base del risultato automatizzato può richiedere una revisione umana della decisione. <i>2. Finalità del sistema</i> Gli assessment online hanno la finalità principale di misurare competenze e capacità che generalmente non emergono dai colloqui o dai curricula e di verificare: • se il candidato sia adeguatamente qualificato per il ruolo; • se presenti caratteristiche associate al potenziale successo professionale in P&G; • se possieda le competenze e le caratteristiche di base necessarie per proseguire nel processo di selezione. Ciò per contribuire a una decisione occupazionale più equa e basata su criteri uniformi. <i>3. Logica e funzionamento del sistema</i> Il sistema opera sulla base delle risposte fornite dal candidato durante l'assessment online. Quando il candidato completa un assessment,	Depending on the role for which the candidate is applying, candidates may be required to complete one or more online assessments. The assessments are online tests used to help identify a pool of candidates suitable for progressing in the recruitment process. The results of the online assessments automatically determine whether an application may proceed to the subsequent stages of the recruitment process, without consideration, for this specific decision, of any other elements of the application. The passing threshold is established by the relevant P&G team. Candidates excluded on the basis of the automated result may request a human review of the decision. <i>2. Purpose of the System</i> The primary purpose of the online assessments is to measure skills and capabilities that generally do not emerge from interviews or résumés and to verify: whether the candidate is adequately qualified for the position;

ITALIANO	ENGLISH
una tecnologia automatizzata acquisisce e registra le risposte fornite dal candidato e ne calcola il punteggio sulla base di un sistema di scoring predefinito. Il punteggio necessario per il superamento dell'assessment è prestabilito dal competente team P&G. La tecnologia automatizzata non determina quali domande sottoporre al candidato, se una risposta sia condivisibile o corretta o quale peso attribuire ai punteggi. Il mancato raggiungimento dei punteggi minimi applicabili alla posizione può comportare la mancata prosecuzione della candidatura nel processo di selezione. Ulteriori informazioni sulle tipologie di assessment utilizzate sono disponibili nella documentazione pubblicata sul sito Careers di Procter & Gamble in cui è presente una pagina dedicata alla descrizione degli assessment online https://www.pgcareers.com/global/en/assessment-overviews. <i>4. Categorie di dati e principali parametri utilizzati</i> Il sistema utilizza i dati inseriti dal candidato nel corso degli assessment e ne valuta i relativi punteggi rispetto alla soglia di superamento stabilita dal competente team P&G, come meglio indicato nella Global Candidate Privacy Notice e negli approfondimenti disponibili nella sezione dedicata agli assessment del sito Careers di Procter & Gamble. I parametri di valutazione sono definiti sulla base delle competenze, delle capacità, delle esperienze e delle caratteristiche professionali considerate rilevanti per la specifica posizione.	whether the candidate demonstrates characteristics associated with potential success at P&G; whether the candidate possesses the core skills and characteristics necessary to continue in the recruitment process. This is intended to support a fairer employment decision based on consistent and objective criteria. 3. Logic and Operation of the System The System operates on the basis of the responses provided by the candidate during the online assessment. When a candidate completes an assessment, automated technology collects and records the candidate's responses and calculates a score using a pre-determined scoring system. The score required to pass the assessment is established in advance by the relevant P&G team. The automated technology does not determine which questions are presented to the candidate, whether a response is acceptable or correct, or what weight should be assigned to the scores. Failure to achieve the minimum scores applicable to the position may result in the application not

ITALIANO	ENGLISH
<i>5. Misure di controllo e supervisione</i> Procter & Gamble adotta misure organizzative e tecniche finalizzate a verificare periodicamente l'affidabilità, l'efficacia e l'equità degli strumenti di valutazione utilizzati nel processo di selezione. Al fine di garantire un controllo avanzato, i criteri di valutazione vengono regolarmente verificati per eliminare potenziali pregiudizi, esaminando i tassi di successo per diversi gruppi demografici di candidati. I tassi di successo vengono verificati per evitare qualsiasi impatto negativo/discriminatorio, in modo da poter intervenire a fini correttivi se necessario. Inoltre, la distribuzione dei punteggi è continuamente valutata tra le diverse regioni al fine di garantire che non vi siano differenze nei risultati delle valutazioni (ad esempio, se una regione ha pochi candidati idonei si effettua una verifica ad hoc per capire se sia necessaria una revisione del test adeguata alle caratteristiche di quella regione). Un team globale ("Testing and Assessment Team") con una vasta formazione in psicologia dell'organizzazione industriale, specializzato in psicomетria, sviluppo della valutazione e pratiche delle risorse umane, è responsabile della robustezza del sistema e lavora per sviluppare, convalidare e mantenere la solidità di tutte le nostre valutazioni. <i>6. Accuratezza, robustezza e sicurezza</i> Le valutazioni sono sviluppate e validate sulla base di metodologie professionali comunemente	progressing further in the recruitment process. Further information regarding the types of assessments used is available in the documentation published on the Procter & Gamble Careers website, including the page dedicated to online assessments. <i>4. Categories of Data and Main Parameters Used</i> The System uses the data entered by the candidate during the assessments and evaluates the resulting scores against the passing threshold established by the relevant P&G team, as further described in the Global Candidate Privacy Notice and the additional information available in the assessment section of the Procter & Gamble Careers website. The evaluation parameters are defined on the basis of the skills, capabilities, experience and professional characteristics considered relevant for the specific position. <i>5. Monitoring and Oversight Measures</i> Procter & Gamble adopts organizational and technical measures aimed at periodically verifying the reliability, effectiveness

ITALIANO	ENGLISH
utilizzate nell'ambito della selezione del personale. Oltre a tutto quanto già specificato nei precedenti punti si evidenzia che gli assessment online sono sviluppati in linea con le migliori pratiche delineate sul campo che limitano il potenziale impatto di bias sulla valutazione delle capacità, per prevenire impatti discriminatori delle metriche utilizzate. Per fare ciò prima si identificano le caratteristiche di qualsiasi nuova valutazione, e viene condotta un'analisi completa, in cui si identificano le caratteristiche e gli attributi individuali (es. esperienza, valori, stile di lavoro) che sono rilevanti per la posizione lavorativa e necessari per il successo in P&G. Dopo che i contenuti sono stati sviluppati sulla base di questa analisi, viene condotta una convalida locale in cui si esamina la relazione predittiva. In altre parole, si garantisce che le prestazioni elevate nell'assessment siano correlate e predittive di prestazioni elevate sul lavoro. Come menzionato, una volta che una valutazione è stata convalidata e implementata, si continuano a monitorare i risultati per individuare eventuali differenze di prestazioni che potrebbero suggerire la presenza di bias e monitorare la qualità delle nuove assunzioni in corso. Procter & Gamble adotta inoltre adeguate misure tecniche e organizzative per proteggere i dati personali trattati nell'ambito del processo di assessment da accessi non autorizzati, perdita, distruzione, alterazione o divulgazione indebita in base agli standard di compliance aziendali.	and fairness of the assessment tools used in the recruitment process. To ensure enhanced oversight, assessment criteria are regularly reviewed to eliminate potential bias by examining success rates across different demographic groups of candidates. Success rates are reviewed to avoid any adverse or discriminatory impact, enabling corrective action where necessary. In addition, score distributions are continuously evaluated across different regions to ensure there are no disparities in assessment outcomes. For example, if a region has a low number of successful candidates, an ad hoc review is conducted to determine whether the assessment should be adapted to the characteristics of that region. A global team ("Testing and Assessment Team"), with extensive training in industrial-organizational psychology and expertise in psychometrics, assessment development and human resources practices, is responsible for the robustness of the System and works to develop, validate and maintain the integrity of all assessments. 6. Accuracy, Robustness and Security

ITALIANO	ENGLISH
<i>7. Informativa Privacy</i> Si prega di prendere visione della Global Candidate Privacy Notice di Procter & Gamble e si ricorda che i candidati possono richiedere ulteriori informazioni in merito agli strumenti utilizzati nel processo di selezione e possono esercitare i diritti riconosciuti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali secondo le modalità ivi descritte .	The assessments are developed and validated using professional methodologies commonly applied in personnel selection processes. In addition to the information already provided above, online assessments are developed in line with recognized industry best practices designed to limit the potential impact of bias when evaluating capabilities and to prevent discriminatory effects arising from the metrics used. To achieve this, the characteristics of each new assessment are first identified, and a comprehensive analysis is conducted to determine the individual characteristics and attributes (e.g., experience, values, work style) that are relevant to the position and necessary for success at P&G. Once the assessment content has been developed on the basis of this analysis, a local validation is carried out to examine its predictive relationship. In other words, steps are taken to ensure that high performance in the assessment correlates with and predicts high performance on the job. As noted above, once an assessment has been validated and implemented, results continue to be monitored in order to identify performance differences that may suggest the

ITALIANO	ENGLISH
	presence of bias and to monitor the quality of new hires over time. Procter & Gamble also adopts appropriate technical and organizational measures to protect personal data processed during the assessment process against unauthorized access, loss, destruction, alteration or improper disclosure, in accordance with the Company's compliance standards. 7. Privacy Notice Please refer to the Procter & Gamble Global Candidate Privacy Notice. Candidates may request further information regarding the tools used in the recruitment process and may exercise the rights granted under the applicable personal data protection legislation in accordance with the procedures described therein.