

Procter & Gamble Company

Adatvédelmi keretrendszer: Munkavállalói adatvédelmi szabályzat

Utolsó frissítés: 2023. augusztus 21.

A Procter & Gamble Company, valamint annak az 1. sz. mellékletben meghatározott egyesült államokbeli leányvállalatai és kapcsolatos vállalkozásai (együttesen: „P&G”) tiszteletben tartják az Ön adatvédelemmel kapcsolatos aggályait.

A P&G részt vesz Egyesült Államok Kereskedelmi Minisztériuma által kezelt EU-USA Adatvédelmi keretrendszer (EU-USA DPF), az EU-U.S. DPF Egyesült Királyságra való kiterjesztési keretrendszer és a Svájc-USA Adatvédelmi keretrendszer (Svájc-USA DPF) (együttesen: „DPF”) működésében. A jelen Szabályzat ismerteti, hogy a P&G hogyan alkalmazza a dolgozói személyes adatokra vonatkozó Adatvédelmi keretrendszer alapelveit. Ha a jelen Szabályzat feltételei és az EU-USA DPF alapelvek és/vagy a Svájc-USA DPF alapelvek között bármilyen ellentét merül fel, az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei tekintendők irányadónak. A jelen Szabályzatban használt meghatározások kizárólag a jelen Szabályzatra és a P&G adatvédelmi keretrendszer szerinti tanúsítványára vonatkoznak.

„Adatkezelő”: az a személy vagy szervezet, aki vagy amely önállóan vagy másokkal együttműködésben meghatározza a személyes adatok feldolgozásának céljait és eszközeit.

„Adatvédelmi keretrendszer alapelvei” vagy **„DPF alapelvek”:** a DPF alapelvei és kiegészítő alapelvei.

„EU”: az Európai Unió, Izland, Liechtenstein és Norvégia.

„Személyes adat”: minden olyan információ, beleértve az érzékeny adatokat is, amelyek (1) azonosított vagy azonosítható személyre vonatkoznak, (2) amelyek az EU, az Egyesült Királyság vagy Svájc területéről jutnak el a P&G-hez az Egyesült Államokban történő felhasználásra, továbbá (3) ezek bármilyen formában rögzített változatai.

„Adatfeldolgozó”: minden olyan természetes vagy jogi személy, hatóság, ügynökség vagy egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel.

„Érzékeny adatok”: olyan személyes adatok, amelyek a következőkre vonatkoznak: egészségügyi vagy egészségi állapot, faji vagy etnikai származás, politikai vélemény, vallási vagy filozófiai meggyőződés, szakszervezeti tagság (beleértve a szakszervezettel kapcsolatos nézeteket vagy tevékenységeket), szexuális élet (beleértve a személyes szexualitást), társadalombiztosítási intézkedésekre vonatkozó információk, bűncselekmény elkövetésére vagy állítólagos elkövetésére vonatkozó információk, az egyén által elkövetett vagy állítólagosan elkövetett bűncselekmény miatti eljárásra vagy az ilyen eljárás lezárására, illetve az ilyen eljárás során meghozott bírósági ítéletre vonatkozó információk (beleértve a közigazgatási eljárást és a büntetőjogi szankciókat is).

„Egyesült Királyság”: az Egyesült Királyságot (és Gibraltárt) jelenti.

„Munkavállaló”: a P&G vagy bármely európai uniós, egyesült királyságbeli vagy svájci leányvállalata vagy kapcsolt vállalkozása jelenlegi, korábbi vagy leendő alkalmazottja, vállalkozója, gyakornoka vagy kölcsönzött munkavállalója, illetve bármely olyan kapcsolódó személy, akinek személyes adatait a P&G munkaviszonyhoz kapcsolódóan kezeli, és aki az EU, az Egyesült Királyság vagy Svájc területén belül tartózkodik.

A P&G Adatvédelmi keretrendszerhez kapcsolódó tanúsítványa, valamint az Adatvédelmi keretrendszerre vonatkozó további információk a <https://www.dataprivacyframework.gov/> weboldalon található meg.

A P&G által gyűjtött személyes adatok típusai

A P&G adatokat gyűjt a munkavállalókról, az emberi erőforrás funkciók és tevékenységek elvégzése és támogatása érdekében, beleértve a következőket: (1) állásra jelentkezők toborzása és felvétele; (2) a munkavállalókkal történő kommunikáció és kapcsolatok kezelése; (3) kompenzáció és juttatások nyújtása, beleértve a fizetéstervezést; (4) bérszámfejtés; (5) vállalati hitelkártyák biztosítása, valamint vállalati kiadások és visszatérítések feldolgozása; (6) a munkavállaló az emberi erőforrás tervekben és programokban való részvételének irányítása; (7) a munkaszerződések szerinti kötelezettségek teljesítése; (8) a munkavállaló teljesítményének kezelése, személyzet biztosítása, karrierfejlesztés és elismerés (beleértve az ajándékok átadását); (9) képzés és tehetségfejlesztés folytatása; (10) a munkavállalók áthelyezésének és nemzetközi kiküldetéseinek elősegítése; (11) munkavállalói létszám, munkaidő és jelenlét, valamint irodabeosztás kezelése; (12) a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésére irányuló folyamat irányítása; (13) informatikai és kommunikációs rendszerek kezelése, mint például a vállalati e-mail rendszer, elektronikus eszközök és a vállalati telefonkönyv; (14) etikai és fegyelmi vizsgálatok lefolytatása; (15) munkavállalói panaszok és igények kezelése; (16) audit- és megfelelőségi ügyek kezelése; (17) fizikai és kiberbiztonsági ellenőrzési eszközök irányítása, beleértve a telephelyre való fizikai belépést; (18) sokszínűsége, egyenlőségre és befogadásra irányuló erőfeszítések irányítása, beleértve az affinitási csoporttagságot; (19) egészséggel kapcsolatos szűrések és orvosi programok elősegítése (beleértve a COVID-19-cel kapcsolatosakat is); (20) az alkalmazandó jogi kötelezettségeknek való megfelelés, beleértve a kormányzati jelentéseket, banki és ügyfélismereti követelményeket, adóbevallást és konkrét helyi jogszabályi követelményeket; és (21) egyéb általános biztonsági és humánerőforrás célok, beleértve a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos célokat is. A P&G a munkavállalók vészhelyzeti kapcsolattartóira és más személyekre (például házastárs, családtagok, eltartottak és kedvezményezettek) vonatkozó személyes adatokat is megszerezhet és kezelhet, amennyiben a munkavállalók ezeket az információkat átadják a P&G részére. A P&G ezeket az információkat a jogi kötelezettségeinek teljesítése, valamint a juttatások kezelése és egyéb belső adminisztratív célok érdekében dolgozza fel.

A P&G által ezen tevékenységekkel kapcsolatban gyűjtött munkavállalókra vonatkozó személyes adatok típusai többek között a következők:

- név;
- elérhetőségi adatok, például lakcím és levelezési cím, e-mail-cím és telefonszám;
- születési dátum és hely;
- nem;
- családi állapot és a család vagy háztartás szerkezete;

- gyermekekre, eltartottakra vagy a munkavállalók egyéb kedvezményezettjeire vonatkozó információk;
- kormányzat által kiállított személyazonosító okmány adatai, útlevél- vagy vízumadatok, társadalombiztosítási szám, járművezetői engedély stb.;
- állampolgársági, illetőségi és nemzetiségi információk;
- demográfiai adatok (például faji hovatartozás, etnikai hovatartozás, szexuális irányultság, nemi identitás, fogyatékoság, politikai nézetek, vallási vagy filozófiai meggyőződés);
- születési ország;
- tanulmányi előzmények;
- foglalkoztatási és katonai előzmények;
- munkavállalási jogosultság státusz;
- bűnügyi előélet;
- munkateljesítményre, kompenzációra, fegyelmi és sérelemkezelési nyilvántartásokra és képzésre vonatkozó információk;
- szakmai engedélyekre, tanúsítványokra, tagságokra és társulásokra vonatkozó információk;
- szakszervezeti tagság;
- pénzügyi számlainformációk és fizetési kártyára vonatkozó információk;
- fizikai vagy mentális egészségi állapotra vagy vizsgálatokra vonatkozó információk;
- genetikai adatok (ha foglalkozás-egészségügyi vizsgálattal kapcsolatban jogszabály írja elő);
- digitális aláírások, elektronikus azonosító adatok, sütiadatok, naplók és nyilvántartások a munkavállalónak a P&G eszközeihez és a P&G hálózatához való hozzáféréssel és azok használatával kapcsolatban, valamint hasonló elektronikus információk;
- CCTV felvételek és a P&G fizikai biztonsági rendszerei által gyűjtött egyéb információk;
- biometrikus adatok (például ujjlenyomatok vagy arcszkennelések);
- fényképek, videók és hangfelvételek; valamint
- a munkavállalók által esetleg átadott egyéb információk.

A P&G a munkavállalói személyes adatokat más olyan módokon is megszerezheti és felhasználhatja, amelyekről a P&G a gyűjtés időpontjában külön értesítést küld.

A P&G-nek a munkavállalói személyes adatok kezelésére vonatkozó adatvédelmi gyakorlata megfelel az Adatvédelmi keretrendszerre vonatkozó értesítésre; választási lehetőségre; továbbítás miatti elszámoltathatóságra; biztonságra; adatintegritásra és célkorlátozásra; hozzáférésre; valamint jogorvoslatra, végrehajtásra és felelősségre vonatkozó alapelveinek.

Értesítés

A P&G értesíti a munkavállalókat adatvédelmi gyakorlatairól, beleértve a személyes adatok általa történő gyűjtésének és felhasználásának céljait, a P&G által gyűjtött személyes adatok típusait, azon harmadik felek típusait, amelyekkel a P&G megosztja a személyes adatokat, valamint az ehhez kapcsolódó célokat, a munkavállalóknak a személyes adataik felhasználásának és közzétételének korlátozására vonatkozó jogait és választási lehetőségeit, továbbá azt, hogy miként vehetik fel a kapcsolatot a P&G-vel a személyes adatokra vonatkozó gyakorlattal kapcsolatban. A P&G munkavállalói személyes adatokkal kapcsolatos gyakorlatára vonatkozó információk

megtalálhatók a jelen Szabályzatban és a P&G Globális alkalmazotti adatvédelmi szabályzatában, amely [itt](#) érhető el.

A vonatkozó információk megtalálhatók a különleges adatkezelési tevékenységekre vonatkozó értesítésekben is.

Választási lehetőség

A P&G általában választási lehetőséget biztosít a munkavállalók számára annak eldöntésére, hogy személyes adataikat (1) közölhetik-e harmadik fél adatkezelőkkel, illetve (2) felhasználhatják-e olyan célra, amely lényegesen eltér attól a céltól, amelyhez az adatokat eredetileg gyűjtötték, vagy amelyet az érintett munkavállaló utólag engedélyezett. Amennyiben az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei azt megkövetelik, a P&G-nek hozzájárulást kell kérnie az érzékeny adatok bizonyos típusú felhasználásához és közzétételéhez. Amennyiben a P&G nem kínál a munkavállalók számára megfelelő választási lehetőséget, a vállalat a személyes adatokat csak olyan célokra használja fel, amelyek lényegében megegyeznek a jelen szabályzatban megjelölt célokkal. Választásuk gyakorlása érdekében a munkavállalók kapcsolatba léphetnek a P&G-vel a jelen Szabályzatban foglaltak szerint. A P&G nem köteles értesítést vagy választási lehetőséget felajánlani a munkavállalók számára, olyan mértékben és annyi ideig, ameddig ez szükséges ahhoz, hogy elkerülje a vállalat előléptetésre, kinevezésre vagy más hasonló foglalkoztatási döntések meghozatalára való képességével kapcsolatos előítéleteket.

Munkavállalói személyes adatok megosztása

A P&G a P&G üzleti tevékenységének működtetése, valamint a P&G termékek és szolgáltatások nyújtása céljából, valamint az emberi erőforrás funkciók és tevékenységek elvégzése és támogatása céljából megosztja a munkavállalói személyes adatokat a kapcsolt vállalataival és a leányvállalataival, amelyek a P&G vállalati hálózatán belül bármely szervezetet magukban foglalhatnak. A P&G a munkavállalói személyes adatokat harmadik fél adatfeldolgozókkal is megoszthatja, amelyeket a vállalat a nevében történő szolgáltatásnyújtásra alkalmaz, mint például biztonság, utazás, bérszámfejtés, juttatások és egyéb emberi erőforrásokkal kapcsolatos tevékenységek. Az ilyen harmadik fél adatfeldolgozók a munkavállalói személyes adatokat kizárólag a P&G nevében és a P&G utasításainak megfelelően használhatják fel, annak érdekében, hogy biztosítsák a P&G számára fent ismertetett szolgáltatásokat. A P&G a munkavállalói személyes adatokat a leiratkozási lehetőség felajánlása nélkül is közzéteheti, és előfordulhat, hogy a személyes adatokat közölnie kell (1) olyan harmadik fél adatfeldolgozókkal, akiket a vállalat megbízott azzal, hogy a nevében és az utasításai szerint szolgáltatásokat nyújtsanak, (2) ha ezt jogszabály vagy jogi eljárás írja elő, illetve (3) a hatóságok jogszerű adatkérése esetén, beleértve a nemzetbiztonsági, közérdekű vagy bűnüldöző hatóságok részére történő kötelező adatközlést is. A P&G továbbá fenntartja a jogot a személyes adatok továbbítására auditok esetén, illetve ha a vállalat eladja vagy átruházza üzletének vagy eszközeinek egy részét vagy egészét (ideértve az egyesülést, felvásárlást, közös vállalkozást, átszervezést, megszűnést vagy felszámolást).

A személyes adatok továbbításával kapcsolatos elszámoltathatóság

A jelen Szabályzat ismerteti a P&G által a személyes adatok megosztására vonatkozóan megadott információkat.

A vonatkozó jogszabályok által megengedett vagy előírt esetek kivételével, a P&G lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, hogy lemondjanak személyes adataik harmadik fél adatkezelővel történő megosztásáról. A P&G megköveteli a harmadik fél adatkezelőktől, akikkel megosztja a munkavállalók személyes adatait, hogy szerződésben vállalják a következőket: (1) a személyes adatokat csak korlátozott és meghatározott célokra, az érintett munkavállaló által adott hozzájárulás alapján kezelik, (2) biztosítják az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei által megkövetelt védelmi szintet a személyes adatok számára, továbbá (3) értesítik a P&G-t és megszüntetik a személyes adatok kezelését (vagy más észszerű és megfelelő korrekciós lépéseket tesznek), ha a harmadik fél adatkezelő úgy ítéli meg, hogy nem tud eleget tenni a személyes adatokra vonatkozóan az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei által megkövetelt védelmi intézkedéseknek. A P&G-nek nem kell szerződést kötnie a személyes adatok bizonyos harmadik fél Adatkezelők részére történő továbbítására vonatkozóan a vállalat alkalmi, foglalkoztatással kapcsolatos működési igényei teljesítéséhez, mint például repülőjáratok vagy szállodai szobák foglalása, illetve biztosítási fedezet kezelése.

A munkavállalói személyes adatok harmadik fél adatfeldolgozók részére történő továbbítása tekintetében a P&G (1) szerződést köt minden egyes érintett adatfeldolgozóval, (2) a személyes adatokat csak korlátozott és meghatározott célokra továbbítja minden ilyen adatfeldolgozó számára, (3) meggyőződik arról, hogy az adatfeldolgozó köteles a személyes adatokat legalább az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei által előírt adatvédelmi szintnek megfelelő védelemben részesíteni, (4) észszerű és megfelelő lépéseket tesz annak biztosítására, hogy az adatfeldolgozó a személyes adatokat ténylegesen a P&G Adatvédelmi keretrendszer alapelvei szerinti kötelezettségeinek megfelelő módon dolgozza fel, (5) előírja az adatfeldolgozó számára, hogy értesítse a P&G-t, ha az adatfeldolgozó úgy ítéli meg, hogy a továbbiakban nem képes eleget tenni az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei által előírt védelmi szintnek, (6) az értesítést követően, beleértve a fenti (5) pont szerinti értesítést is, észszerű és megfelelő lépéseket tesz a személyes adatok adatfeldolgozó általi jogosulatlan feldolgozásának leállítására és orvoslására érdekében, továbbá (7) kérésre a Kereskedelmi Minisztérium rendelkezésére bocsátja az adatfeldolgozóval kötött szerződés adatvédelmi rendelkezéseinek összefoglalóját vagy vonatkozó példányát. Az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei értelmében a P&G továbbra is felelősséggel tartozik, ha a vállalat harmadik fél adatfeldolgozója az érintett személyes adatokat az Adatvédelmi keretrendszer alapelveivel ellentétes módon kezeli, kivéve, ha a P&G bizonyítja, hogy nem felelős az ilyen, kárt okozó eseményért.

Biztonság

A P&G észszerű és megfelelő intézkedéseket tesz annak érdekében, hogy megvédje a munkavállalói személyes adatokat az elvesztéstől, a visszaéléstől és a jogosulatlan hozzáféréstől, a nyilvánosságra hozataltól, a módosítástól és a megsemmisítéstől, figyelembe véve a feldolgozással járó kockázatokat és a személyes adatok jellegét.

Az adatok sértetlensége és a célhoz kötöttség

A P&G az általa feldolgozott munkavállalói személyes adatokat az érintett adatfeldolgozás céljai szempontjából releváns adatokra korlátozza. A P&G nem kezeli a munkavállalói személyes adatokat olyan módon, amely ellentétben áll azokkal a célokkal, amelyek érdekében az adatokat gyűjtötték, vagy amelyeket a későbbiekben az érintett munkavállaló engedélyezett. Továbbá, amennyiben szükségesnek bizonyul ilyen célokhoz kapcsolódóan, a P&G észszerű lépéseket tesz

annak biztosítása érdekében, hogy a vállalat által kezelt személyes adatok (1) megbízhatóak legyenek a tervezett felhasználás szempontjából, valamint (2) pontosak, hiánytalanok és naprakészek legyenek. E tekintetben, a P&G a munkavállalókra támaszkodik, hogy a vonatkozó személyes adatokat a szükséges mértékben frissítsék és helyesbítsék azon célok érdekében, amelyekre az adatokat gyűjtötték vagy utólag engedélyezték. A munkavállalók a jelen Szabályzatban foglaltak szerint kapcsolatba léphetnek a P&G-vel, hogy kérelmezzék a vonatkozó személyes adatok frissítését vagy helyesbítését.

Az alkalmazandó jogszabályoktól függően, a P&G a munkavállalói személyes adatokat olyan formában őrzi meg, amely azonosítja vagy azonosíthatóvá teszi az érintett munkavállalót, de csak addig, amíg olyan célt szolgál, amely összeegyeztethető azokkal a célokkal, amelyek érdekében a személyes adatokat gyűjtötték, vagy amelyekre a munkavállaló később engedélyt adott.

Hozzáférés

A munkavállalóknak általában joguk van hozzáférni személyes adataikhoz. Ennek megfelelően, amennyiben szükséges, a P&G a munkavállalók számára észszerű mértékű hozzáférést biztosít a P&G által róluk tárolt személyes adatokhoz. A P&G továbbá észszerű lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, hogy kijavítsák, módosítsák vagy töröljék az adatokat, ha azok pontatlanok, vagy ha azokat, adott esetben, az Adatvédelmi keretrendszer alapelveivel ellentétes módon dolgozták fel. A P&G korlátozhatja vagy megtagadhatja a személyes adatokhoz való hozzáférést, ha a hozzáférés biztosításának terhe vagy költsége aránytalan mértékű lenne a szóban forgó esetben a munkavállaló személyes adatait érintő kockázatokhoz képest, vagy ha a munkavállalón kívüli, más személyek jogai ennek következtében sérülnének.

A munkavállalók a P&G-vel való kapcsolatfelvétel útján kérhetnek hozzáférést személyes adataikhoz a jelen Szabályzatban megadott módon.

Jogorvoslat, végrehajtás és felelősség

A P&G olyan mechanizmusokkal rendelkezik, amelyek segítséget nyújtanak az Adatvédelmi keretrendszer alapelveinek való megfeleléshez. A P&G évente önértékelést végez a munkavállalói személyes adatokkal kapcsolatos gyakorlatát érintően, hogy ellenőrizze, hogy a P&G által az Adatvédelmi keretrendszer adatvédelmi gyakorlatával kapcsolatban kiállított tanúsítványok és a vállalat által tett állítások megfelelnek-e a valóságnak, továbbá hogy a P&G az adatvédelmi gyakorlatot a bemutatott módon és az Adatvédelmi keretrendszer alapelveivel összhangban alkalmazta-e.

Az Adatvédelmi keretrendszer értelmében, a P&G vállalja, hogy megvizsgálja és megoldást talál az Adatvédelmi keretrendszer alapelveivel kapcsolatos, a P&G által a munkavállalók személyes adatainak gyűjtésével és felhasználásával kapcsolatos panaszokra. Azoknak a munkavállalóknak, akik az Adatvédelmi keretrendszer alapelvei szerint beérkezett személyes adatok P&G által történő kezelésével kapcsolatban kívánnak tájékoztatást kérni vagy panaszt tenni, első lépésben a P&G-vel kell felvenniük a kapcsolatot az alábbiakban meghatározott módon.

Ha egy munkavállaló panaszát nem lehet megoldani a P&G belső folyamatainak alkalmazásával, a P&G vállalja, hogy együttműködik és betartja az EU adatvédelmi hatóságai (DPA-k), az Egyesült Királyság Információs Biztosának Hivatala (ICO) és a Gibraltári Szabályozó Hatóság (GRA) és adott esetben a Svájci Szövetségi Adatvédelmi és Információs Biztos (FDPIC) által

létrehozott testület tanácsait a releváns munkavállalói panaszok megoldása érdekében, és térítésmentesen megfelelő jogorvoslatot biztosít a munkavállalók számára. Bizonyos körülmények között a magánszemélyek kötelező érvényű választottbírói eljárást is indíthatnak az Adatvédelmi keretrendszer alapelveinek P&G általi betartásával kapcsolatos panaszok kezelésére. A P&G-re az USA Szövetségi Kereskedelmi Bizottságának vizsgálati és végrehajtási hatásköre is vonatkozik.

Hogyan veheti fel a kapcsolatot a P&G-vel

Ha kérdése vagy aggálya van a jelen Szabályzattal vagy a P&G munkavállalói személyes adatok kezelésével kapcsolatban, írjon nekünk a következő címre, vagy hívja a következő telefonszámot:

Globális adatvédelmi tisztviselő
1 Procter & Gamble Plaza
Cincinnati, OH 45202
(513) 622-0103
pgprivacyofficer.im@pg.com

1. számú melléklet

A P&G szervezetén belüli, egyesült államokbeli jogi személyek listája, amelyek tanúsítvánnyal rendelkeznek az Adatvédelmi keretrendszer betartásáról

Procter & Gamble Company
1837, LLC
Agile Pursuits Franchising, Inc.
Agile Pursuits, Inc.
Celtic Insurance Company, Inc.
Fountain Square Music Publishing Co., Inc.
Gillette Commercial Operations North America
Gillette Holding Company LLC
Gillette Management, LLC
Grooming Ventures - FL LLC
Grooming Ventures LLC
Liberty Street Music Publishing Company, Inc.
Oral-B Laboratories
P&G Hair Care Holding, Inc.
Procter & Gamble do Brazil, LLC
Procter & Gamble Eastern Europe, LLC
Procter & Gamble Energy Company LLC
Procter & Gamble Far East, Inc.
Procter & Gamble Hair Care, LLC
Procter & Gamble India Holdings, Inc.
Procter & Gamble Leasing LLC
Procter & Gamble Mexico (US) LLC
Procter & Gamble Productions, Inc.
Procter & Gamble RHD, Inc.
Redmond Products, Inc.
Richardson-Vicks Real Estate Inc.
Riverfront Music Publishing Co., Inc.
Rosemount LLC
Shulton, Inc.
Sunflower Distributing LLC
Tambrands Inc.
TAOS - FL, LLC
The Gillette Company LLC
The Procter & Gamble Distributing LLC
The Procter & Gamble Global Finance Company, LLC
The Procter & Gamble Manufacturing Company

The Procter & Gamble Paper Products Company
The Procter & Gamble U.S. Business Services Company
US CD LLC