

## Globalna Informacja o Prywatności Kandydatów

**Kontakt do informacji o prywatności:** [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) **Ostatnia aktualizacja:** 1 czerwca 2026

**Region:** Globalny

**Zakres obowiązków:** Wszyscy kandydaci

### 1.0 Intencja

Niniejsze powiadomienie ("Powiadomienie") informuje, w jaki sposób The Procter & Gamble Company oraz jej spółki zależne i/lub podmioty powiązane ("P&G" lub "Spółka") będą zbierać i zarządzać Waszymi danymi osobowymi ("Dane osobowe kandydata"). Na potrzeby niniejszego Powiadomienia termin Kandydat obejmuje każdą osobę, która wykazała zainteresowanie ubieganiem się o zatrudnienie w P&G i/lub przekazała P&G dane osobowe w celu rozpatrzenia kandydatów do zatrudnienia w P&G, w tym osoby, które wcześniej były zatrudnione w P&G i ponownie złożyły swoje dane do rozważenia na nowe stanowisko.

Niniejsze zawiadomienie jest zgodne z [Celem, Wartościami i Zasadami P&G](#) ("PVP"). Ponadto wiele krajów ma określone wymogi prawne regulujące wykorzystanie danych osobowych, w tym danych osobowych kandydatów. Spółka będzie przestrzegać wszystkich przepisów i regulacji, w tym lokalnych przepisów dotyczących ochrony danych i współdecydowania, oraz wdroży dodatkowe procedury, standardy i polityki tam, gdzie będzie to konieczne, aby spełnić te wymagania. W związku z tym rzeczywiste dane osobowe kandydatów zbierane i/lub dostępne przez P&G mogą się różnić w zależności od jurysdykcji, aby spełnić lokalne przepisy.

Firma podejmuje rozsądne działania, aby zapewnić, że dane osobowe kandydatów są wiarygodne do ich zamierzonego użytku. Kandydaci są również odpowiedzialni za aktualizację i sprawdzanie dokładności informacji, które oni lub inni przekazują P&G w ich imieniu.

### 2.0 Uwaga

P&G szanują twoją prywatność. Niniejsze zawiadomienie opisuje, w jaki sposób przetwarzamy dane osobowe kandydatów, rodzaje zbieranych danych; cele, do których go używamy; odpowiednią podstawę prawną lub biznesową; strony, z którymi go dzielimy; oraz wybory, które możesz podjąć w kwestii naszego wykorzystania danych osobowych kandydatów. Opisujemy także działania stosowane w celu ochrony bezpieczeństwa danych osobowych kandydatów oraz jak możesz się z nami skontaktować w sprawie naszych praktyk dotyczących prywatności.

#### 2.1 Jakie rodzaje danych osobowych kandydatów zbieramy?

Zawsze minimalizujemy rodzaje i ilość danych osobowych kandydatów, które firma może zbierać od Ciebie lub o Tobie. Jednak sposób zbierania informacji i dostęp do nich będzie się różnił w zależności od wymagań prawnych i/lub biznesowych danego kraju. Poinformujemy Cię w momencie zbierania, gdy dane osobowe kandydata, o które prosimy, będą dobrowolne (a nie wymagane), aby kontynuować proces rekrutacji.

Podczas procesu rekrutacji zbieranie danych osobowych kandydatów odbywa się na różnych etapach:

***Etap 1: Dane osobowe zebrane od kandydata, który jeszcze nie rozpoczął procesu rekrutacji, ale wykazał zainteresowanie aplikowaniem do P&G:***

<b>Rodzaj danych osobowych kandydata zebranych w etapie 1</b>	<b>Dlaczego zbieramy i przetwarzamy takie dane osobowe kandydatów?</b>
<p><u><i>Dane kontaktowe</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pełne imię lub poprzednie imiona (np. nazwiska panieńskie)</li> <li>• Honoryfikacje i tytuły, w tym preferowane imię i pozdrowienie</li> <li>• Adres e-mail</li> <li>• Numer komórkowy</li> </ul>	<p>Aby dostarczać Ci wiadomości, aktualizacje i/lub ankiety dotyczące kariery i stanowisk w P&amp;G poprzez e-mail i/lub SMS-y (w tym aplikacje do wiadomości tekstowych, takie jak WhatsApp).</p> <p>Umożliwienie P&amp;G i jej partnerom reklamowym prezentowania wiadomości i aktualizacji dotyczących kariery i ról P&amp;G za pośrednictwem kanałów online (takich jak media społecznościowe).</p>
<p><u><i>Dane zawodowe</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV lub CV</li> </ul>	<p>Aby ocenić Twoje umiejętności, kwalifikacje i zainteresowania w kontekście naszych możliwości zawodowych.</p>
<p><u><i>Cyfrowe dane identyfikacyjne</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adres IP</li> <li>• Identyfikator ciasteczka, tagu i/lub piksela</li> </ul>	<p>Dostarczanie usług cyfrowych poprzez nasze strony rekrutacyjne i aplikacje, w tym: dostarczanie istotnych aktualizacji dotyczących kariery i ról w P&amp;G, które mogą Cię interesować, poznanie sposobu interakcji z treściami P&amp;G, pomoc P&amp;G w poprawie doświadczeń podczas odwiedzania naszych stron, zapamiętywanie Twoich preferencji (np. języka lub regionu), identyfikować i usuwać błędy, analizować jakość naszych stron internetowych oraz ułatwiać proces aplikacyjny tam, gdzie kandydat nadal wymaga działania.</p>
<p><u><i>Informacje medyczne lub zdrowotne</i></u></p> <p>*Są one zbierane tylko wtedy, gdy dobrowolnie udostępniasz takie dane P&amp;G.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentacja może pochodzić z różnych źródeł, w tym między innymi od Kandydata, jego lekarza, pracownika socjalnego ze szkoły, uniwersytetu lub agencji, doradcy, specjalisty zawodowego lub innego specjalisty/profesjonalizmu</li> </ul>	<p>Ocena i zapewnienie udogodnień, jeśli to możliwe i stosowne, podczas rozmowy kwalifikacyjnej i procesu aplikacyjnego.</p> <p>Należy pamiętać, że proces udogodnień P&amp;G może się różnić w zależności od lokalizacji i okoliczności. W niektórych miejscach i okolicznościach P&amp;G może prosić jedynie o podanie szczegółów dotyczących konkretnych udogodnień i nie będzie wymagać żadnych informacji medycznych ani szczegółów dotyczących Twojej niepełnosprawności. W innych miejscach i okolicznościach mogą być zażądane informacje lub dokumentacja medyczna, aby ocenić i ułatwić Twój wniosek. W każdym razie informacje medyczne lub zdrowotne nie powinny być udostępniane, chyba że P&amp;G o to wyraźnie poproszą.</p> <p>Wszelkie informacje przekazywane przez kandydatów w ramach procesu udogodnień P&amp;G są dobrowolnie udostępniane przez kandydata, choć brak udzielenia wymaganych informacji</p>

	<p>może skutkować niemożnością oceny i zapewnienia udogodnień przez P&amp;G.</p> <p>Dowiedz się więcej o procesie dostosowań kandydatów P&amp;G <a href="#">tutaj</a>.</p>
--	--

***Etap 2: Dane osobowe zebrane od aktywnych uczestników naszego procesu rekrutacyjnego:***

<b>Rodzaj danych osobowych kandydatów zebranych w etapie 2</b>	<b>Dlaczego zbieramy i przetwarzamy takie dane osobowe kandydatów?</b>
<p><u>Dane kontaktowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pełne imię lub poprzednie imiona (np. nazwiska panieńskie)</li> <li>• Honoryfikacje i tytuły, w tym preferowane imię i pozdrowienie</li> <li>• Adres korespondencyjny</li> <li>• Adres e-mail</li> <li>• Numer telefonu</li> <li>• Numer komórkowy</li> </ul>	<p>Aby rozpocząć aplikację o pracę i skontaktować się z Tobą w sprawie niezbędnych działań i aktualizacji. Takie dane są wykorzystywane przez cały proces rekrutacji do komunikacji z Tobą.</p> <p>Jeśli wyrazisz zgodę, P&amp;G może również wysyłać automatyczne aktualizacje za pomocą aplikacji tekstowych lub SMS-owych (np. przypomnienie o wypełnieniu wymaganej dokumentacji).</p>
<p><u>Dane zawodowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV lub CV</li> </ul>	<p>Aby ocenić Twoje umiejętności, kwalifikacje i zainteresowania w kontekście naszych możliwości zawodowych.</p>
<p><u>Dodatkowe dane zawodowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wcześniejsza historia pracy wraz z odniesieniami</li> <li>• Dane z profili LinkedIn i podobnych platform</li> <li>• Dane akademickie, takie jak informacje o wykształceniu i stopniu</li> <li>• Licencje zawodowe, certyfikaty, członkostwa i afiliacje</li> <li>• Umiejętności osobiste i zawodowe (np. używane języki), zainteresowania i hobby</li> <li>• Cele zawodowe i zainteresowania</li> </ul>	<p>Aby pomóc nam ocenić Cię pod kątem konkretnych wymagań stanowisk, o które aplikujesz.</p>
<p><u>Dodatkowa identyfikacja cyfrowa</u></p>	<p>Aby umożliwić weryfikowalne autoryzowanie i składanie formularzy aplikacyjnych w formie cyfrowym.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sygnatura cyfrowa</li> </ul>	
<p><u>Informacje audiowizualne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obraz</li> <li>• Głos</li> </ul>	<p>Umożliwić nam przeprowadzanie wywiadów telefonicznych i wideo.</p>
<p><u>Informacje finansowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o kontaktach bankowych</li> </ul>	<p>Aby ułatwić autoryzowany zwrot kosztów podczas procesu rozmowy kwalifikacyjnej.</p>
<p><u>Informacje o ID/Uprawnieniach do pracy w rządzie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Narodowy identyfikator</li> <li>• Obywatelstwo</li> <li>• Rezydentura</li> <li>• Narodowość</li> <li>• Kraj urodzenia</li> <li>• Pozwolenie na pracę</li> </ul>	<p>Aby ustalić swoją kwalifikację do pracy na konkretnych stanowiskach, na które aplikujesz, oraz upewnić się, że nie ma duplikatów aplikacji.</p>
<p><u>Wyniki testów</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wyniki z testów predyspozycji, rozumowania lub osobowości, które wypełniasz w ramach procesu rekrutacji.</li> </ul>	<p>Aby określić Twoje kwalifikacje i przydatność do odpowiedniego stanowiska przed podpisaniem umowy o pracę z Tobą.</p>
<p><u>Cechy osobowe*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Płeć</li> <li>• Niepełnosprawność</li> <li>• Status wojskowy i/lub weteran</li> <li>• Pochodzenie etniczne i/lub rasa</li> </ul> <p>*Należy pamiętać, że sposób zbierania tego typu danych osobowych może się różnić w zależności od lokalizacji geograficznej i podlega obowiązującemu prawu. Takie dane nie mogą być żądane we wszystkich lokalizacjach, lecz mogą być zbierane w etapie 3 poniżej.</p>	<p>Ocena i wsparcie naszych działań związanych z rekrutacją i zatrudnieniem różnorodności oraz do celów raportowania prawnego, zgodnie z obowiązującym prawem.</p> <p>Według Twojego wyboru możemy również wykorzystać te informacje do ułatwienia Twojego udziału w grupach powiązań P&amp;G.</p>
<p><u>Informacje medyczne lub zdrowotne</u></p>	<p>Ocena i zapewnienie udogodnień, jeśli to możliwe i stosowne, podczas rozmowy kwalifikacyjnej i procesu aplikacyjnego.</p>

<p>*Są one zbierane tylko wtedy, gdy dobrowolnie udostępniasz takie dane P&amp;G.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentacja może pochodzić z różnych źródeł, w tym między innymi od Kandydata, jego lekarza, pracownika socjalnego ze szkoły, uniwersytetu lub agencji, doradcy, specjalisty zawodowego lub innego specjalisty/profesjonalisty.</li> </ul>	<p>Należy pamiętać, że proces udogodnień P&amp;G może się różnić w zależności od lokalizacji i okoliczności. W niektórych miejscach i okolicznościach P&amp;G może prosić jedynie o podanie szczegółów dotyczących konkretnych udogodnień i nie będzie wymagać żadnych informacji medycznych ani szczegółów dotyczących Twojej niepełnosprawności. W innych miejscach i okolicznościach mogą być zażądane informacje lub dokumentacja medyczna, aby ocenić i ułatwić Twój wniosek. W każdym razie informacje medyczne lub zdrowotne nie powinny być udostępniane, chyba że P&amp;G o to wyraźnie poproszą.</p> <p>Wszelkie informacje przekazywane przez kandydatów w ramach procesu udogodnień P&amp;G są dobrowolnie udostępniane przez kandydata, choć brak udzielenia wymaganych informacji może skutkować niemożnością oceny i zapewnienia udogodnień przez P&amp;G.</p> <p>Dowiedz się więcej o procesie dostosowań kandydatów P&amp;G <a href="#">tutaj</a>.</p>
<p><i>Relacje z każdą osobą pracującą dla P&amp;G lub firmą produkującą produkty podobne do P&amp;G, w tym szczegóły takiej relacji, jeśli są istotne.</i></p>	<p>Aby sprawdzić Twoją aplikację pod kątem potencjalnych konfliktów interesów.</p>
<p><i>Dodatkowe informacje zebrane podczas procesu rozmowy kwalifikacyjnej</i></p>	<p>Aby pomóc nam ocenić Cię pod kątem konkretnych wymagań stanowisk, o które aplikujesz.</p>
<p><i>Wszelkie inne informacje wymagane prawem w celu zgodności z przepisami dotyczącymi zatrudnienia lub dobrowolnie przekazane nam przez kandydatów</i></p>	

***Etap 3: Dane osobowe zebrane po przyjęciu oferty zatrudnienia przez kandydata, ale przed rozpoczęciem zatrudnienia:***

Rodzaj danych osobowych kandydata zebranych w etapie 3	Dlaczego zbieramy i przetwarzamy takie dane osobowe kandydatów?
<p><u><i>Dodatkowe informacje o identyfikacji i uprawnieniach do pracy w rządzie</i></u></p>	<p>Umożliwienie weryfikacji zatrudnienia i weryfikacji przeszłości, takich jak weryfikacja referencji, potwierdzenia praw jazdy oraz kontrola rejestrów karnych, zgodnie z obowiązującym prawem.</p> <p>Do bezpieczeństwa i zarządzania ryzykiem, takich jak zbieranie danych o prawach jazdy dla pracowników obsługujących samochody firmowe, weryfikacja licencji zawodowych, zapobieganie oszustwom i podobne cele.</p>
<p><u><i>Informacje medyczne lub zdrowotne</i></u></p>	<p>Aby ustalić, czy możesz bezpiecznie wykonywać obowiązki swojej roli oraz czy potrzebujesz jakiegokolwiek rozsądnego dostosowania, zgodnie z obowiązującym prawem i tylko jeśli jest to wymagane na twojej roli.</p>

<i>Wszelkie inne informacje wymagane prawem w celu zgodności z przepisami dotyczącymi zatrudnienia lub dobrowolnie przekazane nam przez kandydatów</i>	
--	--

Należy pamiętać, że wszelkie dodatkowe dane osobowe zebrane po zaakceptowaniu oferty zatrudnienia, w tym dane osobowe przetwarzane w celach płacowych, świadczeń, relokacji, członkostwa w związku zawodowym oraz innych działań wdrożeniowych, są traktowane jako dane osobowe pracowników i podlegają [Globalnej Polityce Prywatności Pracowników P&G](#) (oraz wszelkim odpowiednim regionalnym dodatkom). Ponadto, gdy kandydat zostaje pracownikiem, określone dane osobowe kandydata są replikowane do rejestru pracownika na potrzeby zarządzania HR i podobnych celów, a następnie uznawane za dane osobowe pracownika podlegające [Globalnej Polityce Prywatności Pracowników P&G](#) (oraz wszelkim odpowiednim regionalnym dodatkom).

Dane osobowe kandydata, które mogą być przechowywane jako dane osobowe pracowników, obejmują między innymi: dane kontaktowe, w tym imię i nazwisko, e-mail, telefon i adres; Informacje zawodowe/Dodatkowe informacje zawodowe, w tym CV, dane edukacyjne i dane o doświadczeniu; Informacje o ID/uprawnieniach do pracy w administracji, w tym dokument tożsamości narodowej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania, obywatelstwo i kraj urodzenia; Dodatkowe informacje o ID/uprawnieniach do pracy w administracji; Wyniki testów; Cechy osobowe, takie jak płeć, niepełnosprawność, status wojskowy/weteran oraz rasa/pochodzenie etniczne; Informacje medyczne lub zdrowotne; i podobne dane.

**Analiza danych:** Oprócz celów określonych dla danych osobowych kandydatów na powyższych etapach, P&G może również wykorzystywać dane osobowe kandydatów do przeprowadzania analizy danych. Takie analizy są przeprowadzane w celu poprawy doświadczenia kandydatów P&G, usprawnienia procesów rekrutacyjnych, planowania strategii pozyskiwania talentów, oceny skuteczności ogłoszeń lub kampanii P&G, poprawy doświadczenia pracowników i podobnych celów. Jeśli kandydat zostanie pracownikiem, dane osobowe kandydata mogą być również dopasowane do danych osobowych pracowników w celach analityki danych. Analizy są przeprowadzane wyłącznie przez upoważnione osoby, zgodnie z określonymi zasadami ochrony prywatności, aby chronić prywatność i poufność Twoich danych. P&G agreguje Twoje dane przed przekazaniem tych analiz i wniosków dalszym pracownikom, a analityka nie służy do profilowania indywidualnego ani podejmowania decyzji.

## **2.2 Podstawy prawne dla przetwarzania**

Obowiązujące przepisy w niektórych miejscach mogą wymagać od P&G ustanowienia podstaw prawnych do przetwarzania danych osobowych kandydatów. Takie podstawy prawne zostały określone w Załączniku 1 do niniejszego Zawiadomienia.

## **2.3 Oceny kandydatów**

W ramach naszego procesu rekrutacyjnego możemy wymagać od kandydatów przeprowadzenia ocen. Oceny te mierzą umiejętności i zdolności, które zazwyczaj nie wynikają z rozmów kwalifikacyjnych, i pomagają nam określić, czy kandydaci są odpowiednio wykwalifikowani do stanowisk, na które aplikowali, oraz czy wykazują cechy umożliwiające im sukces w P&G. Te oceny

są potrzebne, aby pomóc nam wybrać listę odpowiednich kandydatów przed podpisaniem umowy o pracę.

Na przykład jeden z naszych testów wymaga od kandydatów reagowania na hipotetyczne sytuacje zawodowe i ma na celu ocenę ich doświadczeń, zainteresowań oraz postaw związanych z pracą. Pozwala to P&G mierzyć Twoje wyniki pod względem cech osobowości, które prowadzą do sukcesu w pracy i integracji zespołu w P&G. Inna ocena mierzy Twoje umiejętności rozumowania, co pomaga ocenić, czy spełniają konkretne kryteria wymagane do pomyślnego wykonywania pracy, na którą aplikowałeś. Inny rodzaj oceny (specyficzny dla technika zakładu lub doświadczonych sprzedawców) pomaga nam ocenić Twoje szanse na sukces w pracy na podstawie reakcji na symulowane scenariusze. Te oceny są kluczowe, ponieważ pomagają określić, czy posiadasz podstawowe kompetencje i cechy niezbędne do sukcesu w P&G.

W większości stanowisk wyniki oceny automatycznie decydują, czy aplikacja kandydata może być kontynuowana, bez uwzględniania innych części aplikacji. Wynik zdawalności tych testów jest ustalany ręcznie przez odpowiedni zespół P&G. Po zakończeniu oceny korzystamy z automatycznej technologii do skanowania Twoich odpowiedzi, ich zapisywania, a następnie obliczania wyniku za pomocą wcześniej ustalonego systemu punktacji. Technologia zautomatyzowana nie decyduje, które pytania zadać, czy zgadza się z Twoją odpowiedzią ani jak powinny być wagi wyników.

W zakresie, w jakim te oceny mogą być uznane za automatyczne podejmowanie decyzji zgodnie z obowiązującym prawem, P&G przestrzega obowiązujących przepisów przy przeprowadzaniu takich ocen, w tym oferując kandydatom odrzuconym na podstawie wyników automatycznych ocen możliwość złożenia wniosku o ocenę przez człowieka. W zakresie, w jakim ta opcja jest dostępna, zostaniesz powiadomiony e-mailem z dalszymi instrukcjami, jak złożyć wniosek o taką ocenę.

Aby uzyskać więcej informacji o tym, jak działają te testy lub dowiedzieć się, jak ubiegać się o dostosowanie z powodu niepełnosprawności związane z procesem oceny P&G, odwiedź <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

## **2.4 Jak przetwarzamy Twoje dane osobowe, aby przekazywać wiadomości i aktualizacje za pośrednictwem e-maila, wiadomości tekstowych i/lub kanałów online**

Jeśli podasz swój adres e-mail lub numer telefonu na naszej stronie kandydatów lub podczas wydarzenia rekrutacyjnego i wyrazisz zgodę na otrzymywanie komunikatów marketingowych, P&G może przysyłać Ci wiadomości, aktualizacje i/lub ankiety dotyczące kariery i stanowisk w P&G za pośrednictwem e-maila lub wiadomości tekstowej.

Jeśli odwiedzasz lub udostępniasz swoje dane osobowe na stronach kandydatów P&G lub podczas wydarzeń rekrutacyjnych, zapiszesz się na powiadomienia o ofertach pracy (np. przez naszą stronę kandydatów) i/lub aplikujesz do P&G, P&G może również udostępniać Twoje dane osobowe kandydata, w tym dane cyfrowe identyfikacyjne, adres e-mail (w formie zahashowanej), i/lub numer telefonu (w formie zahashowanej) do partnerów reklamowych. Partnerzy reklamowi P&G mogą następnie przekazywać Ci wiadomości i aktualizacje dotyczące kariery i stanowisk w P&G, które mogą być istotne dla Ciebie i innych podobnych, poprzez kanały online (w tym, ale nie tylko, takie jak LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok i YouTube). Tam, gdzie wymaga to prawnie, P&G uzyska Twoją zgodę i/lub pozwoli Ci zrezygnować z wykorzystywania Twoich danych do tych celów.

Dostosowując powyższe działania tam, gdzie jest to dozwolone prawnie, P&G może wykorzystać dodatkowe cechy, takie jak ogólna lokalizacja (kod e.g. zip), płeć, dane zawodowe (np. uczęszczana szkoła) oraz dane związane z Twoją interakcją z naszymi procesami i systemami rekrutacyjnymi (np. wyniki ocen, wrażenia z rozmów kwalifikacyjnych i/lub etap ukończenia procesu aplikacyjnego P&G).

Jeśli polegamy na Twojej zgodzie na powyższych działaniach i chcesz ją wycofać, możesz się z nami skontaktować, odwiedzając tę [stronę](#) i wybierając "Potrzebuję więcej pomocy". Możesz także powiedzieć nam, abyśmy przestali wysyłać Ci e-maile i/lub SMS-y, stosując się do instrukcji rezygnacji dołączonych do tych komunikatów. Wycofanie zgody na te konkretne działania nie wpłynie na legalność naszego przetwarzania przed takim wycofaniem i nie wykluczy Cię z udziału w procesie rekrutacyjnym P&G.

Jeśli widziałeś ogłoszenie na jakichkolwiek kanałach internetowych związanych z karierą lub stanowiskami w P&G, nie mając wcześniej kontaktu z P&G lub naszą stroną kandydatów, może to wynikać z faktu, że poprosiliśmy naszych partnerów reklamowych o wskazanie osób potencjalnie odpowiednich do stanowisk w P&G (np. ze względu na lokalizację i zainteresowania) w naszym imieniu oraz przekazanie im wiadomości i aktualizacji dotyczących kariery w P&G i roli. P&G opiera się na swoich uzasadnionych interesach w identyfikacji i przyciąganiu wykwalifikowanych kandydatów jako podstawę prawną dla tych działań.

Jak zawsze, opłaty za wiadomości i dane mogą obowiązywać dla wszelkich wiadomości wysyłanych do Ciebie od nas i do nas. Częstotliwość wiadomości może się różnić. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące planu SMS-owego lub danych, najlepiej skontaktować się ze swoim operatorem sieci bezprzewodowej.

Prosimy pamiętać, że jeśli zdecydujesz się wyrazić zgodę na otrzymywanie wiadomości tekstowych, operatorzy nie ponoszą odpowiedzialności za opóźnienia lub niedostarczone wiadomości.

## **2.5 Jak używamy plików cookie?**

Ciasteczka to małe pliki wysyłane na Twój komputer podczas przeglądania internetu. Przechowują one przydatne informacje o tym, jak korzystasz ze stron internetowych, które odwiedzasz. P&G używa plików cookie na naszych stronach związanych z karierą.

Możesz ustawić przeglądarkę tak, aby odrzucała wszystkie pliki cookie lub wskazywała, kiedy cookie jest wysyłane na Twój komputer. Jednak może to uniemożliwić prawidłowe działanie naszych stron lub usług. Możesz też ustawić przeglądarkę tak, aby usuwała ciasteczka za każdym razem, gdy skończysz przeglądanie.

P&G przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących plików cookie. W niektórych lokalizacjach oferujemy platformę zarządzania zgodą na ciasteczka, która pozwala na wybór w odniesieniu do określonych kategorii plików cookie. Jeśli jest dostępny, może pojawić się jako baner z ciasteczkami i/lub ikona widoczna na odpowiednich stronach internetowych.

## **2.6 Jak udostępniamy dane osobowe kandydatów?**

P&G może udostępniać Twoje dane osobowe kandydata osobom zewnętrznym, które wspierają nasz proces rekrutacji i komunikację z Tobą. Firma wymaga, aby podmioty zewnętrzne zapewniały równoważny poziom ochrony stosowany przez Firmę podczas obsługi danych osobowych kandydatów.

Są sytuacje, w których zostaniesz poproszony o bezpośrednie udostępnianie danych osobowych osobom trzecim powiązanim z rekrutacją lub wdrożeniem P&G, a w takich przypadkach P&G nie kontroluje sposobu przetwarzania Twoich danych. W takich przypadkach powinieneś upewnić się, że przeczytałeś i zrozumiałeś informacje i praktyki dotyczące prywatności stron trzecich, zanim udostępnisz swoje dane osobowe.

Dane osobowe kandydata mogą być udostępniane naszym centralom P&G oraz podmiotom powiązanim na całym świecie, w razie potrzeby, aby ułatwić Państwu potencjalne i/lub faktyczne zatrudnienie w P&G. Informacje o tym, jak chronimy dane osobowe kandydatów w takiej sytuacji, znajdziesz w sekcji 2.8 niniejszego Powiadomienia.

Możemy również ujawnić dane osobowe kandydata, jeśli jest to wymagane przez prawo lub procedurę prawną; egzekwowanie lub ochronę praw i polityk P&G; pomoc w śledztwie podejrzeń lub rzeczywistych nadużyć bądź działań nielegalnych; i/lub jako część sprzedaży biznesu P&G innej firmie.

Wszystkie powyższe kategorie nie uwzględniają danych i zgody autora wiadomości tekstowych; jeśli zdecydujesz się wyrazić zgodę na otrzymywanie wiadomości tekstowych w celach opisanych w Sekcji 2.4, informacje te nie będą udostępniane żadnym podmiotom trzecim poza dostawcami usług P&G.

## **2.7 Jakie są Twoje prawa do prywatności?**

Zgodnie z obowiązującym prawem, możesz mieć prawo do:

- Zażądaj informacji o danych osobowych, które P&G przetwarza na Twój temat, w tym wrażliwych danych osobowych kandydatów
- Prośba o dostęp do danych osobowych kandydata, które przetwarzamy na Twój temat,
- Proszę o korektę nieprawidłowych danych osobowych,
- Proszę o usunięcie Twoich danych osobowych,
- Proszę o zapytanie o ograniczenie przetwarzania Twoich danych osobowych lub o sprzeciw wobec przetwarzania przez P&G z powodów związanych z Twoją konkretną sytuacją,
- Poproś P&G o dostarczenie Twoich danych w formie umożliwiającej ich przekazanie innej osobie,
- Bądź poinformowany i/lub nie podlegaj decyzji wyłącznie na podstawie automatycznego przetwarzania, w tym profilowania i/lub
- Gdy przetwarzanie Twoich danych osobowych opiera się na Twojej zgodzie, prawo do wycofania zgody.

W zależności od lokalizacji geograficznej możesz mieć inne lub dodatkowe prawa do prywatności. Prosimy o zapoznanie się z aneksami specyficznymi dla kraju/stanu [tutaj](#). Jeśli mieszkasz w Europejskim Obszarze Gospodarczym, przegląd swoich praw do prywatności [znajdziesz tutaj](#).

W przypadku stosowania tych praw możesz skorzystać z tych praw, usuwając/poprawiając swoje dane osobowe kandydata w Workday (przewodnik [tutaj](#)) lub odwiedzając tę stronę. Jeśli masz skargę

dotyczącą przetwarzania Twoich danych osobowych przez P&G, możesz również złożyć takie skargi do organu ochrony danych w swoim kraju.

Gdy P&G opiera się na Twojej zgodzie na przetwarzanie danych osobowych kandydatów, możesz wycofać zgodę w dowolnym momencie procesu rekrutacji, odwiedzając tę stronę i wybierając "Potrzebuję więcej pomocy". Nie wpłynie to na legalność przetwarzania przez P&G przed takim wycofaniem. Dane osobowe kandydata, które zebraliśmy podczas procesu rekrutacji, zostaną zachowane i usunięte zgodnie z Sekcją 2.10 poniżej.

## **2.8 Czy przekazujemy dane osobowe kandydatów?**

Jeśli jest to dozwolone prawnie, dane osobowe kandydata mogą być przekazywane do krajów spoza jurysdykcji, w której je udostępniłeś. Na przykład dane osobowe kandydatów mogą być przechowywane w systemach w Stanach Zjednoczonych lub dostępne przez innych globalnych afiliantów P&G. Te kraje mogą nie mieć takich samych przepisów dotyczących ochrony danych jak Twój kraj zamieszkania. Gdy Twoje dane są przekazywane do krajów spoza Twojego kraju ojczystego lub z nich dostępne, wdramy odpowiednie zabezpieczenia oraz wszelkie prawnie wymagane wymogi administracyjne, techniczne i/lub umowne, aby chronić Twoje dane osobowe kandydata. Przeprowadzamy transfery poza Unię Europejską i Wielką Brytanią, korzystając z ochrony umownej (takich jak Standardowe Klauzule Umowne). Jeśli chcesz otrzymać odpowiedni mechanizm transferu, skontaktuj się z [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com). P&G będzie również spełniać wymagania konkretnego kraju, które ograniczają transfer danych poza kraj pobierania i/lub wymagają lokalizacji danych.

Jeśli znajdujesz się w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG), Wielkiej Brytanii (i Gibraltarze) lub Szwajcarii, prosimy pamiętać, że P&G jest certyfikowana zgodnie z EU-U.S. Data Privacy Framework (EU-U.S. DPF), brytyjskim rozszerzeniem UE-U.S. DPF oraz szwajcarsko-amerykańskie. Ramy ochrony danych (szwajcarsko-amerykańskie) DPF [łącznie "Data Privacy Framework"] opracowany przez Departament Handlu USA, Komisję Europejską oraz Komisarza ds. Informacji i Szwajcarską Federalną Ochronę Danych, odpowiednio dotyczący transferu danych osobowych z EOG, Wielkiej Brytanii (i Gibraltaru) lub Szwajcarii do USA. [Kliknij tutaj](#), aby zobaczyć *nasze Ramy Prywatności Danych: Polityka Prywatności Pracowników*.

## **2.9 Jak zabezpieczyć dane osobowe kandydatów?**

Wdrażamy odpowiednie środki fizyczne, administracyjne, kontraktowe i techniczne, takie jak szyfrowanie i kontrola dostępu, mające na celu ochronę danych osobowych kandydatów przed przypadkowym, bezprawnym lub nieautoryzowanym zniszczeniem, utratą i zmianą, ujawnieniem lub dostępem lub użyciem oraz wszelkimi innymi nielegalnymi formami przetwarzania.

## **2.10 Jak długo przechowujesz moje dane osobowe?**

Przechowujemy dane osobowe kandydatów przez okres trzech (3) lat, chyba że obowiązujące prawo wymaga innego okresu przechowywania danych. P&G przyjęło ten trzyletni (3) globalny standard, aby ułatwić kandydatom aplikowanie na różne stanowiska w wielu krajach bez konieczności tworzenia nowego profilu. Kandydaci mogą w dowolnym momencie w ciągu trzech lat złożyć wniosek o usunięcie swoich danych osobowych kandydata (należy pamiętać, że jeśli takie działanie zostanie wykonane, może to zakłócić lub zakończyć cały proces rekrutacji). Wniosek o usunięcie przed upływem trzyletniego okresu będzie zazwyczaj akceptowany, chyba że obowiązujące prawo wymaga

dłuższego, trzyletniego okresu przechowywania danych; i/lub realizować uzasadnione interesy biznesowe P&G, w tym, ale nie tylko, nasze prawo do wykonywania lub obrony roszczeń prawnych.

Jak zaznaczono w sekcji 2.1 powyżej, jeśli kandydat zostanie pracownikiem, określone dane osobowe kandydata zostaną dodane do jego rejestru pracownika jako dane osobowe pracownika. Dane osobowe pracowników podlegają [Globalnej Polityce Prywatności Pracowników P&G](#) (oraz wszelkim odpowiednim regionalnym dodatkom), w tym wszelkim odpowiednim okresom przechowywania w niej zawartym.

## 2.11 Czy P&G korzysta z narzędzi sztucznej inteligencji ("AI")

W P&G zobowiązujemy się do efektywnego, sprawiedliwego i innowacyjnego procesu rekrutacyjnego. W ramach tego zobowiązania dane osobowe kandydatów mogą być przetwarzane przez narzędzia AI na potrzeby rekrutacji P&G. P&G może wykorzystywać narzędzia AI, aby pomóc dopasować utalentowane osoby do odpowiednich możliwości, uprościć procesy rekrutacyjne, zbierać wiedzy, zapewniać kandydatom lepsze doświadczenia oraz w inny sposób wspierać realizację celów określonych w Sekcji 2.1 powyżej. Na przykład rekruterzy P&G mogą wykorzystywać narzędzia AI, aby ocenić, jak dobrze potencjalni kandydaci spełniają wymagania stanowiska, aby zachęcić dobrze dopasowanych kandydatów do aplikowania na otwarte stanowiska. P&G korzysta także z narzędzi AI, aby ocenić, jak bardzo złożone aplikacje odpowiadają wymaganiom stanowiska, dzięki czemu możemy szybciej ocenić aplikacje i zapewnić sprawiedliwe rozpatrywanie wszystkich aplikacji.

Chociaż narzędzia AI zwiększają efektywność procesu rekrutacyjnego P&G, priorytetem jest holistyczne podejście do naszych decyzji o zatrudnieniu. Oto kilka kluczowych najlepszych praktyk, których stosujemy:

- **Ludzki osąd:** Narzędzia AI są wykorzystywane pod nadzorem człowieka, aby wspierać podejmowanie decyzji przez ludzi. P&G nie używa narzędzi AI do automatycznego podejmowania lub zastępowania ludzkiej oceny przy decyzjach związanych z zatrudnieniem.
- **Kompleksowa ocena:** Wyniki narzędzi AI to tylko jeden z czynników branych pod uwagę przy ocenie, jak dobrze kandydaci lub potencjalni kandydaci mogą spełniać wymagania stanowiska. Wyniki ocen, rozmowy kwalifikacyjne, rozmowy z menedżerami oraz inne istotne dane są wykorzystywane do podejmowania ostatecznych decyzji dotyczących zatrudnienia.
- **Ciągłe doskonalenie:** Zachęcamy kandydatów do aktualizowania profili, ponieważ pełne informacje mogą prowadzić do dokładniejszych rekomendacji dotyczących przyszłych ofert pracy.

P&G wdraża środki mające na celu ograniczenie uprzedzeń w procesie rekrutacyjnym, w tym potencjalne uprzedzenia wynikające z wykorzystania narzędzi AI. Gdy narzędzia AI są dostarczane przez podmioty zewnętrzne, P&G wdraża środki ochronne określone w sekcji 2.6 w celu ochrony danych osobowych kandydatów.

### **3.0 Przyszłe modyfikacje**

P&G może na przykład zmodyfikować to Zawiadomienie, aby dostosować się do zmian w przepisach, przepisach, praktykach i procedurach Spółki lub odpowiadać na nowe zagrożenia czy wymogi narzucone przez organy ochrony danych. Jeśli takie zmiany istotnie wpłyną na przetwarzanie danych osobowych Twojego kandydata, poinformujemy Cię o tym odpowiednio.

### **4.0 Dane kontaktowe**

Kontrolerem danych osobowych Twojego kandydata jest The Procter & Gamble Company, w tym odpowiednie spółki zależne i podmioty powiązane. Jeśli masz pytania dotyczące danych osobowych swojego kandydata lub konkretnych spółek zależnych i podmiotów powiązanych, które mogą mieć dostęp do Twoich danych osobowych, napisz do nas pod [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com). Jeśli masz te lub inne pytania lub wątpliwości dotyczące przetwarzania Twoich danych osobowych/danych osobowych kandydata, możesz również skontaktować się z naszym Globalnym Inspektorem ds. Ochrony Danych pod numerem – Email: [pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com), Telefon: +1 (513) 622-0103, adres korespondencyjny: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, USA.

## Załącznik 1: Podstawy prawne do przetwarzania

Podczas procesu rekrutacji zbieranie danych osobowych kandydatów odbywa się na różnych etapach:

***Etap 1: Dane osobowe zebrane od kandydata, który jeszcze nie rozpoczął procesu rekrutacji, ale wykazał zainteresowanie aplikowaniem do P&G:***

<b>Rodzaj danych osobowych kandydata zebranych podczas etapu 1</b>	<b>Podstawa prawna oparta na przetwarzaniu (Europejski Obszar Gospodarczy/Wielka Brytania/Szwajcaria)</b>	<b>Podstawy prawne powoływane do przetwarzania (Wielkie Chiny; Azja, Bliski Wschód i Afryka)</b>
<p><u>Dane kontaktowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pełne imię lub poprzednie imiona (np. nazwiska panieńskie)</li> <li>• Honoryfikacje i tytuły, w tym preferowane imię i pozdrowienie</li> <li>• Adres e-mail</li> <li>• Numer telefonu</li> <li>• Numer komórkowy</li> </ul>	Zgoda	Zgoda
<p><u>Dane zawodowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV lub CV</li> </ul>	Zgoda	Zgoda
<p><u>Cyfrowe dane identyfikacyjne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adres IP</li> <li>• Identyfikator ciasteczka, tagu i/lub piksela</li> </ul>	Zgoda. Na odpowiedniej stronie P&G znajdziesz baner z ciasteczkami, który pozwoli Ci zarządzać preferencjami plików cookie.	Zgoda, jeśli jest to wymagane prawnie
<p><u>Informacje medyczne lub zdrowotne</u></p>	W przypadku danych medycznych/zdrowotnych udostępnianych w związku z procesem udogodnień P&G dla kandydatów, podstawą prawną są nasze uzasadnione interesy w zapewnieniu odpowiednich udogodnień dla kandydatów. P&G może również powoływać się na obowiązek prawny wynikający z obowiązującego prawa pracy.	Zgoda  (W Chinach kontynentalnych – Wielkich Chin przy przetwarzaniu wrażliwych danych osobowych wymagana jest osobna zgoda)

***Etap 2: Dane osobowe zebrane od aktywnych uczestników naszego procesu rekrutacyjnego:***

<b>Rodzaj danych osobowych kandydata zebranych podczas etapu 2</b>	<b>Podstawa prawna oparta na przetwarzaniu (Europejski Obszar Gospodarczy/Wielka Brytania/Szwajcaria)</b>	<b>Podstawy prawne powoływane do przetwarzania (Wielkie Chiny; Azja, Bliski Wschód i Afryka)</b>
<p><u><i>Dane kontaktowe</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pełne imię lub poprzednie imiona (np. nazwiska panieńskie)</li> <li>• Honoryfikacje i tytuły, w tym preferowane imię i pozdrowienie</li> <li>• Adres korespondencyjny</li> <li>• Adres e-mail</li> <li>• Numer telefonu</li> <li>• Numer komórkowy</li> </ul>	<p>Uzasadnione zainteresowanie komunikacją z kandydatami.</p> <p>Zgoda na automatyczne przypomnienia tekstowe.</p>	<p>Zgoda</p>
<p><u><i>Dane zawodowe</i></u></p> <p>CV lub CV</p>	<p>Uzasadnione interesy w ocenie przydatności kandydatów do roli w P&amp;G.</p>	<p>Zgoda</p>
<p><u><i>Dodatkowe dane zawodowe</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wcześniejsza historia pracy wraz z odniesieniami</li> <li>• Dane z profili LinkedIn i podobnych platform</li> <li>• Dane akademickie, takie jak informacje o wykształceniu i stopniu</li> <li>• Licencje zawodowe, certyfikaty, członkostwa i afiliacje</li> <li>• Umiejętności osobiste i zawodowe (np. używane języki), zainteresowania i hobby</li> </ul>	<p>Uzasadnione interesy w ocenie przydatności kandydatów do roli w P&amp;G.</p>	<p>Zgoda</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cele zawodowe i zainteresowania</li> </ul>		
<u>Dodatkowa identyfikacja cyfrowa</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sygnatura cyfrowa</li> </ul>	Prawny obowiązek spełnienia obowiązujących wymogów dotyczących podpisu cyfrowego.	Zgoda
<u>Informacje audiowizualne</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obraz</li> <li>• Głos</li> </ul>	Uzasadnione zainteresowanie przeprowadzaniem rozmów kwalifikacyjnych jako część naszego procesu rekrutacyjnego.	Zgoda  (W Chinach kontynentalnych – Wielkich Chin przy przetwarzaniu wrażliwych danych osobowych wymagana jest osobna zgoda)
<u>Informacje finansowe</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informacje o kontach bankowych</li> </ul>	Uzasadniony interes w zapewnieniu, że koszty poniesione podczas procesu rozmowy kwalifikacyjnej zostaną zwrócone.	Zgoda  (W Chinach kontynentalnych – Wielkich Chin przy przetwarzaniu wrażliwych danych osobowych wymagana jest osobna zgoda)
<u>Informacje o ID/Uprawnieniach do pracy w rządzie</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Narodowy identyfikator</li> <li>• Obywatelstwo</li> <li>• Rezydentura</li> <li>• Narodowość</li> <li>• Kraj urodzenia</li> <li>• Status wojskowy i/lub weteran</li> </ul>	<p>Uzasadnione interesy w zapewnieniu sprawnego przebiegu naszego procesu rekrutacji.</p> <p>Prawny obowiązek zapewnienia, że kandydaci są uprawnieni do pracy.</p>	Zgoda  (W Chinach kontynentalnych – Wielkich Chin przy przetwarzaniu wrażliwych danych osobowych wymagana jest osobna zgoda)
<u>Wyniki testów</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wyniki z testów predyspozycji, rozumowania lub osobowości, które wypełniasz w ramach procesu rekrutacji.</li> </ul>	Konieczność umowna	Zgoda
<u>Cechy osobowe</u> (należy zauważyć, że zbieranie następujących rodzajów danych osobowych może się	Gdy informacje muszą być udostępnione przez Kandydata, z wyjątkiem przypadków wymienionych poniżej, podstawą	Zgoda

<p>różnić w zależności od lokalizacji geograficznej, zgodnie z obowiązującym prawem, i nie może być żądane we wszystkich lokalizacjach lub może być zbierane w Etapie 3 poniżej)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Płeć</li> <li>• Niepełnosprawność</li> <li>• Status wojskowy i/lub weteran</li> <li>• Pochodzenie etniczne i/lub rasa</li> </ul>	<p>prawną są uzasadnione interesy P&amp;G w zapewnieniu, że P&amp;G rekrutuje zróżnicowaną siłę roboczą.</p> <p>Gdy informacje są przekazywane dobrowolnie i nie muszą być udostępniane przez Kandydata, podstawą prawną jest zgoda.</p> <p>W przypadku danych o etniczności i/lub rasie zbieranych w Wielkiej Brytanii, P&amp;G opiera się na znacznym zainteresowaniu społecznym rekrutacją różnorodnej kadry.</p>	
<p><u>Informacje medyczne lub zdrowotne</u></p>	<p>W przypadku danych medycznych/zdrowotnych udostępnianych w związku z procesem udogodnień P&amp;G dla kandydatów, podstawą prawną są nasze uzasadnione interesy w zapewnieniu odpowiednich udogodnień dla kandydatów. P&amp;G może również powoływać się na obowiązek prawny wynikający z obowiązującego prawa pracy.</p>	<p>Zgoda</p> <p>(W Chinach kontynentalnych – Wielkich Chin przy przetwarzaniu wrażliwych danych osobowych wymagana jest osobna zgoda)</p>
<p><i>Dodatkowe informacje zebrane podczas procesu rozmowy kwalifikacyjnej</i></p>	<p>Uzasadnione interesy w ocenie przydatności kandydatów do roli w P&amp;G.</p>	<p>Zgoda</p>
<p><i>Wszelkie inne informacje wymagane prawem w celu zgodności z przepisami dotyczącymi zatrudnienia lub dobrowolnie przekazane nam przez kandydatów</i></p>		

***Etap 3: Dane osobowe zebrane po przyjęciu oferty zatrudnienia przez kandydata, ale przed rozpoczęciem zatrudnienia:***

<p><b>Rodzaj danych osobowych kandydata zebranych podczas etapu 3</b></p>	<p><b>Podstawa prawna oparta na przetwarzaniu (Europejski Obszar Gospodarczy/Wielka Brytania/Szwajcaria)</b></p>	<p><b>Podstawy prawne powoływane do przetwarzania (Wielkie Chiny; Azja, Bliski Wschód i Afryka)</b></p>
---	--	---

<p><u>Dodatkowe informacje o identyfikacji i uprawnieniach do pracy w rządzie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Data urodzenia</li> <li>• Numer ubezpieczenia społecznego</li> <li>• Numer prawa jazdy</li> <li>• Numer paszportu</li> <li>• Inne identyfikatory wydane przez rząd, które mogą być potrzebne do spełnienia wymagań (np. wizy pracownicze lub imigracyjne, albo numery licencji, jeśli jesteś licencjonowanym specjalistą)</li> </ul>	<p>Prawny obowiązek zapewnienia kwalifikacji do zatrudnienia osób fizycznych.</p> <p>Uzasadnione interesy w zapewnieniu bezpieczeństwa naszej siły roboczej oraz w tym, by osoby były odpowiednio wykwalifikowane do wykonywania swoich obowiązków.</p>	<p>Zgoda</p>
<p><u>Informacje medyczne lub zdrowotne</u></p>	<p>Uzasadnione interesy w zapewnieniu odpowiednich udogodnień dla kandydatów oraz w ocenie przydatności do danej roli.</p> <p>Obowiązek prawny wynikający z obowiązującego prawa pracy.</p>	<p>Zgoda</p>
<p><i>Wszelkie inne informacje wymagane prawem w celu zgodności z przepisami dotyczącymi zatrudnienia lub dobrowolnie przekazane nam przez kandydatów</i></p>		

**Analiza danych:** W Europejskim Obszarze Gospodarczym/Wielka Brytania/Szwajcaria, P&G opiera się na naszym uzasadnionym interesie w tym przetwarzaniu, chyba że zgoda jest wymagana prawnie. Dla Wielkich Chin, Azji, Bliskiego Wschodu i Afryki podstawą prawną jest zgoda.