



Thông báo về quyền riêng tư của ứng viên toàn cầu

Liên hệ Thông báo về Quyền riêng tư: [Sửa đổi lần cuối: Tháng Sáu 1st, 2026](mailto:corporateprivacy.im@pg.com)
corporateprivacy.im@pg.com

Khu vực: Toàn cầu Phạm vi: Tất cả ứng viên

1.0 Ý định

Thông báo này ("Thông báo") thông báo cho bạn về cách Công ty Procter & Gamble và các công ty con và/hoặc chi nhánh ("P&G" hoặc "Công ty") sẽ thu thập và quản lý thông tin cá nhân của bạn ("Thông tin cá nhân của ứng viên"). Theo mục đích của Thông báo này, thuật ngữ Ứng viên bao gồm bất kỳ cá nhân nào đã thể hiện sự quan tâm đến việc nộp đơn xin việc với P&G và/hoặc cung cấp Thông tin Cá nhân cho P&G để được xem xét tuyển dụng tại P&G, bao gồm cả những cá nhân trước đây đã làm việc cho P&G và đã gửi lại thông tin chi tiết của họ để xem xét cho một vai trò mới.

Thông báo này phù hợp với [Mục đích, Giá trị và Nguyên tắc của P&G](#) ("PVP"). Ngoài ra, nhiều quốc gia có các yêu cầu pháp lý cụ thể điều chỉnh việc sử dụng Thông tin Cá nhân, bao gồm Thông tin Cá nhân của Ứng viên. Công ty sẽ tuân thủ tất cả các luật và quy định, bao gồm luật bảo vệ dữ liệu địa phương và đồng xác định, đồng thời sẽ thực hiện các thủ tục, tiêu chuẩn và chính sách bổ sung bất cứ khi nào cần thiết để đáp ứng các yêu cầu này. Theo đó, Thông tin cá nhân thực tế của Ứng viên được P&G thu thập và/hoặc truy cập có thể khác nhau giữa các khu vực tài phán để tuân thủ luật pháp địa phương.

Công ty thực hiện các nỗ lực hợp lý để đảm bảo rằng Thông tin Cá nhân của Ứng viên là đáng tin cậy cho mục đích sử dụng của mình. Các ứng viên có trách nhiệm cập nhật và kiểm tra tính chính xác của thông tin mà họ hoặc những người khác cung cấp cho P&G thay mặt họ.

2.0 Chú ý

P&G tôn trọng quyền riêng tư của bạn. Thông báo này mô tả cách chúng tôi xử lý Thông tin Cá nhân của Ứng viên, các loại thông tin chúng tôi thu thập; mục đích mà chúng tôi sử dụng nó; cơ sở pháp lý hoặc kinh doanh có liên quan; các bên mà chúng tôi chia sẻ nó; và các lựa chọn mà quý vị có thể thực hiện về việc chúng tôi sử dụng Thông Tin Cá Nhân của Ứng Cử Viên. Chúng tôi cũng mô tả các biện pháp chúng tôi thực hiện để bảo vệ tính bảo mật của Thông tin Cá nhân của Ứng viên và cách bạn có thể liên hệ với chúng tôi về các biện pháp bảo mật của chúng tôi.

2.1 Chúng tôi thu thập những loại thông tin cá nhân nào của ứng viên?

Chúng tôi sẽ luôn giảm thiểu các loại và số lượng Thông tin Cá nhân của Ứng viên mà Công ty có thể thu thập từ hoặc về bạn. Tuy nhiên, việc thu thập thông tin và quyền truy cập vào thông tin đó sẽ khác nhau tùy thuộc vào các yêu cầu pháp lý và/hoặc kinh doanh cụ thể của từng quốc gia. Chúng tôi sẽ thông báo cho bạn tại thời điểm thu thập khi Thông tin cá nhân của ứng viên mà chúng tôi yêu cầu bạn là tự nguyện (chứ không phải bắt buộc) để tiến hành quá trình tuyển dụng của bạn.

Có nhiều giai đoạn khác nhau của việc thu thập thông tin cá nhân của ứng viên trong quá trình tuyển dụng:

Giai đoạn 1: Thông tin cá nhân được thu thập từ một ứng viên chưa bắt đầu quá trình tuyển dụng của chúng tôi, nhưng đã thể hiện sự quan tâm đến việc nộp đơn xin việc tại P&G:

Loại thông tin cá nhân của ứng viên được thu thập trong Giai đoạn 1	Tại sao chúng tôi thu thập và xử lý thông tin cá nhân của ứng viên đó?
<p><u>Thông tin liên lạc</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tên đầy đủ hoặc tên trước đây (chẳng hạn như tên thời con gái) • Kính ngữ và danh hiệu, bao gồm tên và lời chào ưa thích • Địa chỉ email • Số điện thoại di động 	<p>Để cung cấp cho bạn tin tức, cập nhật và/hoặc khảo sát về nghề nghiệp và vai trò của P&G qua email và/hoặc tin nhắn văn bản (bao gồm các ứng dụng nhắn tin văn bản như WhatsApp).</p> <p>Cho phép P&G và các đối tác quảng cáo của mình hiển thị tin tức và cập nhật về nghề nghiệp và vai trò của P&G thông qua các kênh trực tuyến (chẳng hạn như phương tiện truyền thông xã hội).</p>
<p><u>Dữ liệu chuyên nghiệp</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sơ yếu lý lịch hoặc CV 	<p>Để đánh giá kỹ năng, trình độ và sở thích của bạn so với các cơ hội nghề nghiệp của chúng tôi.</p>
<p><u>Dữ liệu nhận dạng kỹ thuật số</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Địa chỉ IP • Mã định danh cookie, thẻ và/hoặc pixel 	<p>Để cung cấp các dịch vụ kỹ thuật số thông qua (các) trang web và ứng dụng tuyển dụng của chúng tôi, bao gồm: để cung cấp cho bạn thông tin cập nhật liên quan về nghề nghiệp và vai trò của P&G mà bạn có thể quan tâm, để tìm hiểu thêm về cách bạn tương tác với nội dung của P&G, để giúp P&G cải thiện trải nghiệm của bạn khi truy cập các trang web của chúng tôi, để ghi nhớ sở thích của bạn (chẳng hạn như ngôn ngữ hoặc khu vực), để xác định và giải quyết lỗi, để phân tích các trang web của chúng tôi đang hoạt động tốt như thế nào và để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình đăng ký khi ứng viên vẫn cần hành động.</p>
<p><u>Thông tin y tế hoặc sức khỏe</u></p> <p>*Số tiền này chỉ được thu thập nếu bạn tự nguyện chia sẻ dữ liệu đó với P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tài liệu có thể đến từ nhiều nguồn khác nhau bao gồm nhưng không giới hạn ở Ứng viên, nhà cung cấp dịch vụ y tế của Ứng viên, trường học, trường đại học hoặc cơ quan, nhân viên xã hội, cố vấn, 	<p>Để đánh giá và cung cấp các điều chỉnh, nếu có thể và có thể, trong quá trình phỏng vấn và nộp đơn.</p> <p>Lưu ý rằng quy trình ứng cử viên của P&G có thể khác nhau tùy thuộc vào vị trí và hoàn cảnh của bạn. Trong một số địa điểm và hoàn cảnh nhất định, P&G chỉ có thể yêu cầu bạn cung cấp chi tiết về (các) điều chỉnh cụ thể được yêu cầu và sẽ không yêu cầu bất kỳ thông tin y tế hoặc chi tiết nào về tình trạng khuyết tật của bạn. Ở các địa điểm và hoàn cảnh khác, thông tin/tài liệu y tế có thể được yêu cầu để đánh giá và tạo điều kiện thuận lợi cho yêu cầu của bạn. Trong mọi trường hợp, thông tin y tế</p>

chuyên gia dạy nghề hoặc chuyên gia/chuyên gia khác	<p>hoặc sức khỏe không nên được cung cấp trừ khi có yêu cầu cụ thể của P&G.</p> <p>Bất kỳ thông tin nào được cung cấp bởi Ứng viên như một phần của quy trình điều chỉnh ứng viên của P&G đều được Ứng viên tự nguyện chia sẻ, mặc dù việc không cung cấp thông tin được yêu cầu có thể dẫn đến việc P&G không có khả năng đánh giá và cung cấp điều chỉnh.</p> <p>Tìm hiểu thêm về quy trình Chỗ ở Ứng viên của P&G tại đây.</p>
---	---

Giai đoạn 2: Thông tin cá nhân được thu thập từ những người tham gia tích cực trong quá trình tuyển dụng của chúng tôi:

Loại thông tin cá nhân của ứng viên được thu thập trong Giai đoạn 2	Tại sao chúng tôi thu thập và xử lý thông tin cá nhân của ứng viên đó?
<p><u>Thông tin liên lạc</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tên đầy đủ hoặc tên trước đây (chẳng hạn như tên thời con gái) Kính ngữ và danh hiệu, bao gồm tên và lời chào ưa thích Địa chỉ gửi thư Địa chỉ email Số điện thoại Số điện thoại di động 	<p>Để bắt đầu đơn xin việc của bạn và liên hệ với bạn với các hành động và cập nhật cần thiết. Những dữ liệu này được sử dụng trong suốt thời gian còn lại của quá trình tuyển dụng để liên lạc với bạn.</p> <p>Nếu bạn đồng ý, P&G cũng có thể gửi cho bạn các bản cập nhật tự động qua các ứng dụng nhắn tin văn bản hoặc văn bản (ví dụ: nhắc nhở hoàn thành các tài liệu cần thiết).</p>
<p><u>Dữ liệu chuyên nghiệp</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Sơ yếu lý lịch hoặc CV 	<p>Để đánh giá kỹ năng, trình độ và sở thích của bạn so với các cơ hội nghề nghiệp của chúng tôi.</p>
<p><u>Dữ liệu chuyên môn bổ sung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Lịch sử công việc trước đây bao gồm tài liệu tham khảo Dữ liệu từ hồ sơ LinkedIn và các nền tảng tương tự Dữ liệu học tập như thông tin giáo dục và bằng cấp Giấy phép chuyên môn, chứng chỉ và tư cách thành viên và liên kết Kỹ năng cá nhân và nghề nghiệp (ví dụ: ngôn ngữ nói), sở thích và sở thích 	<p>Để giúp chúng tôi đánh giá bạn dựa trên các yêu cầu cụ thể của (các) vai trò mà bạn đang ứng tuyển.</p>

<ul style="list-style-type: none"> Mục tiêu và sở thích nghề nghiệp 	
<p><u>Nhân dạng kỹ thuật số bổ sung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Chữ ký số 	Để cho phép bạn xác minh ủy quyền và gửi các mẫu đơn xin việc ở định dạng kỹ thuật số.
<p><u>Thông tin nghe nhìn</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Hình Ảnh Giọng nói 	Để cho phép chúng tôi thực hiện các cuộc phỏng vấn qua điện thoại/video.
<p><u>Thông tin tài chính</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Thông tin tài khoản ngân hàng 	Để tạo điều kiện hoàn trả chi phí được ủy quyền trong quá trình phỏng vấn.
<p><u>Thông tin về ID / Điều kiện làm việc của chính phủ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Căn cước công dân Quốc tịch Nơi cư trú Quốc tịch Quốc gia sinh Giấy phép lao động 	Để xác định tính đủ điều kiện làm việc của bạn cho (các) vai trò cụ thể mà bạn đang ứng tuyển và để đảm bảo không có đơn đăng ký trùng lặp.
<p><u>Kết quả kiểm tra</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Điểm số từ bất kỳ bài kiểm tra năng khiếu, lý luận hoặc tính cách nào mà bạn hoàn thành như một phần của quy trình tuyển dụng. 	Để xác định trình độ và sự phù hợp của bạn với vai trò liên quan trước khi ký kết hợp đồng lao động với bạn.
<p><u>Đặc điểm cá nhân*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Giới tính Khuyết tật Tình trạng quân nhân và/hoặc cựu chiến binh Dân tộc và/hoặc chủng tộc <p>*Lưu ý rằng việc thu thập các loại Thông tin Cá nhân này có thể khác nhau tùy thuộc vào vị trí địa lý và tuân theo luật hiện hành. Dữ liệu như vậy có thể không được yêu cầu ở tất cả các địa</p>	<p>Để đánh giá và hỗ trợ các nỗ lực tuyển dụng và nhân sự đa dạng của chúng tôi và cho các mục đích báo cáo pháp lý, tuân theo luật hiện hành.</p> <p>Theo lựa chọn của bạn, chúng tôi cũng có thể sử dụng thông tin này để tạo điều kiện cho bạn tham gia vào các nhóm quan hệ của P&G.</p>

điểm và thay vào đó có thể được thu thập trong Giai đoạn 3 bên dưới.	
<p><u>Thông tin y tế hoặc sức khỏe</u></p> <p>*Số tiền này chỉ được thu thập nếu bạn tự nguyện chia sẻ dữ liệu đó với P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tài liệu có thể đến từ nhiều nguồn khác nhau bao gồm nhưng không giới hạn ở Ứng viên, nhà cung cấp dịch vụ y tế của Ứng viên, nhân viên xã hội trường học, trường đại học hoặc cơ quan, cố vấn, chuyên gia dạy nghề hoặc chuyên gia/chuyên gia khác. 	<p>Để đánh giá và cung cấp các điều chỉnh, nếu có thể và có thể, trong quá trình phỏng vấn và nộp đơn.</p> <p>Lưu ý rằng quy trình ứng cử viên của P&G có thể khác nhau tùy thuộc vào vị trí và hoàn cảnh của bạn. Trong một số địa điểm và hoàn cảnh nhất định, P&G chỉ có thể yêu cầu bạn cung cấp chi tiết về (các) điều chỉnh cụ thể được yêu cầu và sẽ không yêu cầu bất kỳ thông tin y tế hoặc chi tiết nào về tình trạng khuyết tật của bạn. Ở các địa điểm và hoàn cảnh khác, thông tin/tài liệu y tế có thể được yêu cầu để đánh giá và tạo điều kiện thuận lợi cho yêu cầu của bạn. Trong mọi trường hợp, thông tin y tế hoặc sức khỏe không nên được cung cấp trừ khi có yêu cầu cụ thể của P&G.</p> <p>Bất kỳ thông tin nào được cung cấp bởi Ứng viên như một phần của quy trình điều chỉnh ứng viên của P&G đều được Ứng viên tự nguyện chia sẻ, mặc dù việc không cung cấp thông tin được yêu cầu có thể dẫn đến việc P&G không có khả năng đánh giá và cung cấp điều chỉnh.</p> <p>Tìm hiểu thêm về quy trình Chỗ ở Ứng viên của P&G tại đây.</p>
<i>(Các) mối quan hệ với bất kỳ cá nhân nào làm việc cho P&G hoặc một công ty sản xuất các sản phẩm tương tự như P&G, bao gồm các chi tiết về mối quan hệ đó nếu có.</i>	Để sàng lọc đơn đăng ký của bạn chống lại xung đột lợi ích tiềm ẩn.
<i>Thông tin bổ sung được thu thập trong quá trình phỏng vấn</i>	Để giúp chúng tôi đánh giá bạn dựa trên các yêu cầu cụ thể của (các) vai trò mà bạn đang ứng tuyển.
<i>Bất kỳ thông tin nào khác theo yêu cầu của pháp luật để tuân thủ việc làm hoặc do Ứng viên tự nguyện cung cấp cho chúng tôi</i>	

Giai đoạn 3: Thông tin cá nhân được thu thập sau khi Ứng viên chấp nhận lời mời làm việc, nhưng trước khi bắt đầu làm việc:

Loại thông tin cá nhân của ứng viên được thu thập trong Giai đoạn 3	Tại sao chúng tôi thu thập và xử lý thông tin cá nhân của ứng viên đó?
<u>Thông tin bổ sung về ID chính phủ / Điều kiện làm việc</u>	<p>Để cho phép xác minh việc làm và sàng lọc lý lịch, chẳng hạn như kiểm tra tài liệu tham khảo, xác minh giấy phép và kiểm tra lý lịch tư pháp, theo luật hiện hành.</p> <p>Để bảo mật và quản lý rủi ro, chẳng hạn như thu thập dữ liệu giấy phép lái xe cho nhân viên điều khiển ô tô của Công ty, xác minh giấy phép chuyên môn, phòng chống gian lận và các mục đích tương tự.</p>

<u>Thông tin y tế hoặc sức khỏe</u>	Để xác định xem bạn có thể thực hiện nhiệm vụ của mình một cách an toàn hay không và để xác định xem bạn có cần bất kỳ điều chỉnh hợp lý nào để làm như vậy hay không, theo luật hiện hành và chỉ khi được yêu cầu cho vai trò của bạn.
<i>Bất kỳ thông tin nào khác theo yêu cầu của pháp luật để tuân thủ việc làm hoặc do Ứng viên tự nguyện cung cấp cho chúng tôi</i>	

Lưu ý rằng bất kỳ dữ liệu cá nhân bổ sung nào được thu thập sau khi lời mời làm việc được chấp nhận, bao gồm dữ liệu cá nhân được xử lý cho các mục đích tính lương, phúc lợi, di dời, tư cách thành viên công đoàn và các hoạt động giới thiệu khác được coi là Dữ liệu Cá nhân của Nhân viên và sẽ tuân theo [Chính sách Quyền riêng tư Nhân viên Toàn cầu của P&G](#) (và bất kỳ phụ lục khu vực hiện hành nào). Hơn nữa, một khi ứng viên trở thành nhân viên, một số Thông tin Cá nhân của Ứng viên sẽ được sao chép vào hồ sơ của nhân viên để quản lý nhân sự và các mục đích tương tự và sau đó được coi là Dữ liệu Cá nhân của Nhân viên tuân theo [Chính sách Quyền riêng tư Nhân viên Toàn cầu của P&G](#) (và bất kỳ phụ lục khu vực hiện hành nào).

Thông tin cá nhân của ứng viên có thể được duy trì dưới dạng Thông tin cá nhân của nhân viên bao gồm nhưng không giới hạn ở: Thông tin liên hệ bao gồm tên, email, điện thoại và địa chỉ; Thông tin chuyên môn / Thông tin chuyên môn bổ sung bao gồm sơ yếu lý lịch / CV, dữ liệu giáo dục và dữ liệu kinh nghiệm; Thông tin về tính đủ điều kiện của ID / Công việc của chính phủ bao gồm ID quốc gia, quốc tịch, nơi cư trú, quốc tịch và quốc gia sinh; Thông tin bổ sung về ID chính phủ / tính đủ điều kiện làm việc; Kết quả kiểm tra; Đặc điểm cá nhân bao gồm giới tính, khuyết tật, tình trạng quân nhân/cựu chiến binh và chủng tộc/dân tộc; Thông tin y tế hoặc sức khỏe; và các dữ liệu tương tự.

Phân tích dữ liệu: Ngoài các mục đích được đặt ra cho Thông tin Cá nhân của Ứng viên trong các giai đoạn trên, P&G cũng có thể sử dụng Thông tin Cá nhân của Ứng viên để thực hiện phân tích dữ liệu. Các phân tích như vậy được thực hiện với mục đích cải thiện trải nghiệm ứng viên của P&G, nâng cao quy trình tuyển dụng của chúng tôi, lập kế hoạch chiến lược thu hút nhân tài của P&G, đánh giá hiệu quả của các quảng cáo hoặc chiến dịch việc làm của P&G, cải thiện trải nghiệm của nhân viên và các mục đích tương tự. Nếu ứng viên trở thành nhân viên, Thông tin cá nhân của ứng viên cũng có thể được đối sánh với Dữ liệu cá nhân của nhân viên cho mục đích phân tích dữ liệu. Phân tích chỉ được thực hiện bởi nhân viên được ủy quyền tuân theo các biện pháp bảo vệ quyền riêng tư cụ thể để bảo vệ quyền riêng tư và bảo mật dữ liệu của bạn. P&G tổng hợp dữ liệu của bạn trước khi chia sẻ các phân tích và thông tin chi tiết này với các nhân viên khác và phân tích không được sử dụng để lập hồ sơ cá nhân hoặc ra quyết định.

2.2 Cơ sở pháp lý để xử lý

Luật hiện hành ở một số địa điểm có thể yêu cầu P&G thiết lập cơ sở pháp lý để xử lý Thông tin Cá nhân của Ứng viên. Các cơ sở pháp lý như vậy được quy định trong Tệp đính kèm 1 của Thông báo này.

2.3 Đánh giá ứng viên

Là một phần của quy trình tuyển dụng, chúng tôi có thể yêu cầu ứng viên hoàn thành các bài đánh giá. Những đánh giá này đo lường các kỹ năng và khả năng thường không xuất hiện từ các cuộc

phỏng vấn và giúp chúng tôi xác định xem Ứng viên có đủ điều kiện phù hợp cho các vai trò mà họ đã ứng tuyển hay không và liệu họ có thể hiện những đặc điểm giúp họ thành công tại P&G hay không. Những đánh giá này được yêu cầu để giúp chúng tôi xác định danh sách rút gọn các Ứng viên phù hợp trước khi ký kết hợp đồng lao động.

Ví dụ: một trong những bài kiểm tra của chúng tôi yêu cầu Ứng viên phản ứng với các tình huống làm việc giả định và được thiết kế để đánh giá kinh nghiệm, sở thích và thái độ liên quan đến công việc của họ. Điều này cho phép P&G đo lường điểm số của bạn đối với các đặc điểm tính cách sẽ dẫn đến hiệu suất công việc thành công và hội nhập nhóm tại P&G. Một đánh giá khác đo lường kỹ năng suy luận của bạn, giúp chúng tôi đánh giá xem khả năng của bạn có đáp ứng các tiêu chí cụ thể cần thiết để thực hiện thành công công việc mà bạn đã ứng tuyển hay không. Một loại đánh giá khác (cụ thể cho kỹ thuật viên nhà máy hoặc vai trò bán hàng có kinh nghiệm) giúp chúng tôi đánh giá khả năng thực hiện công việc thành công của bạn dựa trên phản ứng của bạn đối với các tình huống mô phỏng. Những đánh giá này rất quan trọng vì chúng giúp xác định xem bạn có năng lực cơ bản và đặc điểm cần thiết để thành công tại P&G hay không.

Đối với hầu hết các vai trò, kết quả đánh giá tự động xác định xem đơn đăng ký của Ứng viên có thể tiếp tục hay không mà không cần xem xét các phần khác trong đơn đăng ký của bạn. Điểm vượt qua cho các đánh giá này được xác định thủ công bởi nhóm P&G có liên quan. Khi bạn hoàn thành bài đánh giá, chúng tôi sử dụng công nghệ tự động để quét câu trả lời của bạn, ghi lại chúng và sau đó tính điểm của bạn bằng cách sử dụng hệ thống tính điểm được xác định trước. Công nghệ tự động không xác định câu hỏi nào cần hỏi, liệu nó có đồng ý với câu trả lời của bạn hay không hoặc điểm số nên được tính như thế nào.

Trong phạm vi các đánh giá này có thể được coi là ra quyết định tự động theo luật hiện hành, P&G tuân thủ luật hiện hành trong việc thực hiện các đánh giá đó, bao gồm cả việc cung cấp cho các Ứng viên bị từ chối trên cơ sở kết quả đánh giá tự động cơ hội yêu cầu đánh giá của con người. Trong phạm vi tùy chọn này có sẵn cho bạn, bạn sẽ được thông báo qua email kèm theo hướng dẫn thêm về cách yêu cầu xem xét như vậy.

Để biết thêm thông tin về cách thức hoạt động của các xét nghiệm này hoặc để tìm hiểu cách yêu cầu điều chỉnh cho người khuyết tật liên quan đến quy trình đánh giá của P&G, vui lòng truy cập <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Cách chúng tôi xử lý dữ liệu cá nhân của bạn để cung cấp tin tức và cập nhật qua email, tin nhắn văn bản và/hoặc các kênh trực tuyến

Nếu bạn gửi địa chỉ email hoặc số điện thoại của mình trên (các) trang web ứng viên của chúng tôi hoặc tại một sự kiện tuyển dụng và đồng ý nhận thông tin tiếp thị, P&G có thể gửi cho bạn tin tức, cập nhật và/hoặc khảo sát về nghề nghiệp và vai trò của P&G qua email hoặc tin nhắn văn bản.

Nếu bạn truy cập hoặc chia sẻ Thông tin Cá nhân của mình trên (các) trang web ứng viên của P&G hoặc tại các sự kiện tuyển dụng, đăng ký nhận thông báo việc làm (ví dụ: qua (các) trang web ứng viên của chúng tôi và/hoặc nộp đơn xin việc với P&G, P&G cũng có thể chia sẻ Thông tin cá nhân của ứng viên, bao gồm Dữ liệu nhận dạng kỹ thuật số, địa chỉ email (ở dạng băm), và/hoặc số điện thoại (ở dạng băm) với các đối tác quảng cáo của mình. Sau đó, các đối tác quảng cáo của P&G có thể hiển thị cho bạn tin tức và cập nhật về nghề nghiệp và vai trò công việc của P&G có thể liên quan đến bạn và những người khác như bạn, thông qua các kênh trực tuyến (bao gồm nhưng không giới

hạn ở các kênh như LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok và YouTube). Khi pháp luật yêu cầu, P&G sẽ có được sự đồng ý của bạn và/hoặc cho phép bạn chọn không cho phép dữ liệu của bạn được sử dụng cho các mục đích này.

Để điều chỉnh các hoạt động trên và khi được pháp luật cho phép, P&G có thể sử dụng các đặc điểm bổ sung như vị trí chung của bạn (mã e.g. zip), giới tính, dữ liệu nghề nghiệp (ví dụ: trường học) và dữ liệu liên quan đến tương tác của bạn với các quy trình và hệ thống tuyển dụng của chúng tôi (ví dụ: kết quả đánh giá và ấn tượng phỏng vấn và/hoặc giai đoạn hoàn thành của bạn trong quá trình ứng tuyển của P&G).

Khi chúng tôi dựa vào sự đồng ý của bạn cho các hoạt động trên và bạn muốn rút lại sự đồng ý đó, bạn có thể liên hệ với chúng tôi bằng cách truy cập [trang web này](#) và chọn "Tôi cần thêm trợ giúp". Bạn cũng có thể yêu cầu chúng tôi ngừng gửi email và/hoặc tin nhắn văn bản cho bạn bằng cách làm theo hướng dẫn chọn không tham gia được gửi cùng với các thông tin liên lạc này. Việc bạn rút lại sự đồng ý đối với các hoạt động cụ thể này sẽ không ảnh hưởng đến tính hợp pháp của việc xử lý của chúng tôi trước khi rút lại và sẽ không loại bạn khỏi quá trình tuyển dụng của P&G.

Nếu bạn đã xem quảng cáo trên bất kỳ kênh trực tuyến nào liên quan đến nghề nghiệp hoặc vai trò của P&G mà không tương tác với P&G hoặc (các) trang web ứng viên của chúng tôi trong quá khứ, điều này có thể là do chúng tôi đã yêu cầu các đối tác quảng cáo của mình xác định các cá nhân có khả năng phù hợp với các vai trò với P&G (ví dụ: dựa trên vị trí và sở thích) thay mặt chúng tôi và giới thiệu cho họ những tin tức và cập nhật liên quan đến nghề nghiệp của P&G và vai trò. P&G dựa vào lợi ích hợp pháp của mình trong việc xác định và thu hút các ứng viên đủ điều kiện làm cơ sở pháp lý cho các hoạt động này.

Như mọi khi, cước phí tin nhắn và dữ liệu có thể áp dụng cho bất kỳ tin nhắn nào được gửi cho bạn từ chúng tôi và cho chúng tôi từ bạn. Tần suất tin nhắn có thể khác nhau. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào về gói tin nhắn hoặc gói dữ liệu của mình, tốt nhất bạn nên liên hệ với nhà cung cấp dịch vụ không dây của mình.

Xin lưu ý rằng nếu bạn chọn nhận tin nhắn văn bản, các nhà cung cấp dịch vụ không chịu trách nhiệm về các tin nhắn bị trì hoãn hoặc không được gửi.

2.5 Chúng tôi sử dụng cookie như thế nào?

Cookie là các tệp nhỏ được gửi đến máy tính của bạn khi bạn lướt web. Chúng lưu trữ thông tin hữu ích về cách bạn tương tác với các trang web bạn truy cập. P&G sử dụng cookie trên các trang web liên quan đến nghề nghiệp của chúng tôi.

Bạn có thể cài đặt trình duyệt của mình để từ chối tất cả cookie hoặc cho biết khi nào cookie được gửi đến máy tính của bạn. Tuy nhiên, điều này có thể ngăn các trang web hoặc dịch vụ của chúng tôi hoạt động bình thường. Bạn cũng có thể đặt trình duyệt của mình để xóa cookie mỗi khi duyệt xong.

P&G tuân thủ các luật hiện hành liên quan đến cookie. Ở một số địa điểm, chúng tôi cung cấp nền tảng quản lý sự đồng ý cookie cho phép bạn thực hiện lựa chọn đối với một số loại cookie nhất định. Nếu có, biểu ngữ này có thể xuất hiện dưới dạng biểu ngữ cookie và/hoặc biểu tượng hiển thị trên các trang web hiện hành.

2.6 Chúng tôi chia sẻ thông tin cá nhân của ứng viên như thế nào?

P&G có thể chia sẻ Thông tin cá nhân của ứng viên của bạn với các bên bên ngoài hỗ trợ quá trình tuyển dụng của chúng tôi và liên lạc với bạn. Công ty yêu cầu các bên bên ngoài cung cấp mức độ bảo vệ tương đương như Công ty áp dụng khi xử lý Thông tin Cá nhân của Ứng viên.

Có một số tình huống nhất định mà bạn sẽ được yêu cầu chia sẻ thông tin cá nhân trực tiếp với các bên thứ ba có liên quan đến các nỗ lực tuyển dụng hoặc giới thiệu của P&G và trong những trường hợp này, P&G không kiểm soát cách dữ liệu của bạn được xử lý. Trong những trường hợp này, bạn nên đảm bảo rằng bạn đã đọc và hiểu các thông báo và thực tiễn về quyền riêng tư của bên thứ ba trước khi chia sẻ Thông tin Cá nhân của mình.

Thông tin cá nhân của ứng viên có thể được chia sẻ với trụ sở chính và các chi nhánh của P&G trên toàn cầu khi cần thiết để tạo điều kiện thuận lợi cho việc làm tiềm năng và/hoặc thực tế của bạn với P&G. Bạn có thể tìm thấy thông tin về cách chúng tôi bảo vệ Thông tin Cá nhân của Ứng viên trong tình huống như vậy trong phần 2.8 của Thông báo này.

Chúng tôi cũng có thể tiết lộ Thông tin Cá nhân của Ứng viên nếu chúng tôi được yêu cầu làm như vậy theo luật pháp hoặc quy trình pháp lý; để thực thi hoặc bảo vệ các quyền và chính sách của P&G; để hỗ trợ điều tra hành vi sai trái hoặc hoạt động bất hợp pháp bị nghi ngờ hoặc thực tế; và/hoặc như một phần của việc bán doanh nghiệp P&G cho một công ty khác.

Tất cả các danh mục trên không bao gồm tin nhắn văn bản, dữ liệu chọn tham gia và sự đồng ý của người khởi tạo; nếu bạn chọn nhận tin nhắn văn bản cho các mục đích được mô tả trong Mục 2.4, thông tin này sẽ không được chia sẻ với bất kỳ bên thứ ba nào bên ngoài các nhà cung cấp dịch vụ P&G.

2.7 Quyền riêng tư của bạn là gì?

Theo luật hiện hành, bạn có thể có quyền:

- Yêu cầu thông tin về dữ liệu cá nhân mà P&G xử lý về bạn, bao gồm cả Thông tin cá nhân nhạy cảm của ứng viên
- Yêu cầu quyền truy cập vào Thông tin Cá nhân của Ứng viên mà chúng tôi xử lý về bạn,
- Yêu cầu chỉnh sửa Thông tin Cá nhân không chính xác,
- Yêu cầu xóa Thông tin Cá nhân của bạn,
- Yêu cầu P&G hạn chế việc xử lý Thông tin Cá nhân của bạn hoặc phản đối việc xử lý của P&G trên cơ sở liên quan đến tình huống cụ thể của bạn,
- Yêu cầu P&G cung cấp dữ liệu của bạn ở định dạng cho phép chuyển dữ liệu cho một bên khác.
- Được thông báo về và/hoặc không phải tuân theo quyết định chỉ dựa trên quá trình xử lý tự động, bao gồm cả lập hồ sơ và/hoặc
- Trong trường hợp việc xử lý dữ liệu cá nhân của bạn dựa trên sự đồng ý của bạn, quyền rút lại sự đồng ý của bạn.

Tùy thuộc vào vị trí địa lý của bạn, bạn có thể có các quyền riêng tư khác hoặc bổ sung. Vui lòng tham khảo các phụ lục cụ thể của quốc gia / tiểu bang [tại đây](#). Nếu bạn cư trú tại Khu vực Kinh tế Châu Âu, bạn có thể tìm thấy tổng quan về quyền riêng tư của mình [tại đây](#).

Nếu có, bạn có thể thực hiện các quyền này bằng cách xóa/chỉnh sửa Thông tin Cá nhân Ứng viên của bạn trong Workday (hướng dẫn [tại đây](#)) hoặc bằng cách truy cập [trang web](#) này. Nếu bạn có khiếu nại liên quan đến việc P&G xử lý Thông tin Cá nhân của bạn, bạn cũng có thể gửi khiếu nại đó lên cơ quan bảo vệ dữ liệu ở quốc gia của bạn.

Trong trường hợp P&G dựa vào sự đồng ý của bạn để xử lý Thông tin Cá nhân của Ứng viên, bạn có thể rút lại sự đồng ý của mình bất kỳ lúc nào trong quá trình tuyển dụng bằng cách truy cập trang web này và chọn "Tôi cần thêm trợ giúp". Điều này sẽ không ảnh hưởng đến tính hợp pháp của việc xử lý của P&G trước khi rút lui. Thông tin cá nhân của ứng viên mà chúng tôi thu thập được trong quá trình tuyển dụng của bạn sẽ được giữ lại và xóa theo Mục 2.10 dưới đây.

2.8 Chúng tôi có chuyển thông tin cá nhân của ứng viên không?

Nếu được pháp luật cho phép, Thông tin Cá nhân của Ứng viên có thể được chuyển đến các quốc gia bên ngoài khu vực tài phán nơi bạn cung cấp. Ví dụ, Thông tin Cá nhân của Ứng viên có thể được lưu trữ trong các hệ thống ở Hoa Kỳ hoặc được truy cập từ các chi nhánh toàn cầu khác của P&G. Những quốc gia đó có thể không có luật bảo vệ dữ liệu giống như quốc gia cư trú của bạn. Khi thông tin của bạn được chuyển đến hoặc truy cập từ các quốc gia bên ngoài quốc gia của bạn, chúng tôi thực hiện các biện pháp bảo vệ thích hợp cũng như bất kỳ yêu cầu hành chính, kỹ thuật và/hoặc hợp đồng nào được yêu cầu về mặt pháp lý để bảo vệ Thông tin Cá nhân của Ứng viên của bạn. Chúng tôi thực hiện chuyển nhượng bên ngoài Liên minh Châu Âu và Vương quốc Anh bằng cách sử dụng các biện pháp bảo vệ theo hợp đồng (chẳng hạn như Điều khoản hợp đồng tiêu chuẩn). Nếu bạn muốn có một bản sao của cơ chế chuyển giao có liên quan, hãy liên hệ với corporateprivacy.im@pg.com. P&G cũng sẽ tuân thủ các yêu cầu cụ thể của quốc gia hạn chế truyền dữ liệu ra bên ngoài quốc gia thu thập và/hoặc yêu cầu bản địa hóa dữ liệu.

Nếu bạn ở Khu vực Kinh tế Châu Âu (EEA), Vương quốc Anh (và Gibraltar) hoặc Thụy Sĩ, xin lưu ý rằng P&G được chứng nhận theo Khung bảo mật dữ liệu EU-U.S. (EU-U.S. DPF), phần mở rộng của Vương quốc Anh đối với DPF EU-Hoa Kỳ và Thụy Sĩ-Hoa Kỳ. Khung bảo mật dữ liệu (Thụy Sĩ-Hoa Kỳ DPF) [gọi chung là "Khung bảo mật dữ liệu"] do Bộ Thương mại Hoa Kỳ và Ủy ban Châu Âu và Ủy viên Thông tin và Bảo vệ Dữ liệu Liên bang Thụy Sĩ phát triển, tương ứng liên quan đến việc chuyển thông tin cá nhân từ EEA, Vương quốc Anh (và Gibraltar) hoặc Thụy Sĩ sang Hoa Kỳ, [Nhấp vào đây](#) để xem *Khung bảo mật dữ liệu của chúng tôi: Chính sách quyền riêng tư của người lao động*.

2.9 Làm thế nào để chúng tôi bảo mật thông tin cá nhân của ứng viên?

Chúng tôi thực hiện các biện pháp vật lý, hành chính, hợp đồng và kỹ thuật thích hợp, chẳng hạn như mã hóa và kiểm soát truy cập, được thiết kế để bảo vệ Thông tin Cá nhân của Ứng viên khỏi sự phá hủy, mất mát, thay đổi, tiết lộ hoặc truy cập hoặc sử dụng ngẫu nhiên, bất hợp pháp hoặc trái phép và tất cả các hình thức xử lý bất hợp pháp khác.

2.10 Bạn lưu giữ thông tin cá nhân của tôi trong bao lâu?

Chúng tôi lưu giữ Thông tin Cá nhân của Ứng viên trong thời hạn ba (3) năm, trừ khi luật hiện hành yêu cầu thời gian lưu giữ dữ liệu khác. P&G đã áp dụng tiêu chuẩn toàn cầu ba (3) năm này để tạo điều kiện cho ứng viên có thể ứng tuyển vào các vai trò khác nhau ở nhiều quốc gia mà không cần phải tạo hồ sơ mới. Ứng viên có thể yêu cầu xóa Thông tin Cá nhân Ứng viên của họ bất kỳ lúc nào trong khoảng thời gian ba năm (lưu ý rằng nếu hành động này được thực hiện, điều này có thể làm

gián đoạn hoặc kết thúc bất kỳ quy trình tuyển dụng nào đang diễn ra). Yêu cầu xóa trước khi kết thúc khoảng thời gian ba năm nói chung sẽ được chấp nhận, trừ khi luật hiện hành yêu cầu thời gian lưu giữ dữ liệu dài hơn ba năm; và/hoặc để thực hiện các lợi ích kinh doanh hợp pháp của P&G, bao gồm, nhưng không giới hạn ở quyền của chúng tôi để thực hiện hoặc bảo vệ các khiếu nại pháp lý.

Như đã lưu ý trong Mục 2.1 ở trên, nếu ứng viên trở thành nhân viên, một số Thông tin Cá nhân của Ứng viên sẽ được thêm vào hồ sơ nhân viên của họ dưới dạng Thông tin Cá nhân của Nhân viên. Thông tin cá nhân của nhân viên phải tuân theo [Chính sách Quyền riêng tư Nhân viên Toàn cầu của P&G](#) (và bất kỳ phụ lục khu vực hiện hành nào), bao gồm bất kỳ thời gian lưu giữ nào có liên quan trong đó.

2.11 P&G có sử dụng các công cụ Trí tuệ nhân tạo ("AI") không?

Tại P&G, chúng tôi cam kết thực hiện một quy trình tuyển dụng hiệu quả, công bằng và sáng tạo. Là một phần của cam kết này, Thông tin cá nhân của ứng viên có thể được xử lý bởi các công cụ AI cho mục đích tuyển dụng của P&G. P&G có thể sử dụng các công cụ AI để giúp kết nối các cá nhân tài năng với các cơ hội phù hợp, đơn giản hóa quy trình tuyển dụng của chúng tôi, thu thập thông tin chi tiết, cung cấp trải nghiệm cải thiện cho ứng viên và theo những cách khác hỗ trợ thực hiện các mục đích được nêu trong Phần 2.1 ở trên. Ví dụ, các nhà tuyển dụng P&G có thể sử dụng các công cụ AI để giúp đánh giá mức độ phù hợp của các ứng viên tiềm năng với yêu cầu công việc để mời các ứng viên tiềm năng phù hợp ứng tuyển vào các vị trí còn trống. P&G cũng sử dụng các công cụ AI để giúp đánh giá mức độ phù hợp với yêu cầu công việc, vì vậy chúng tôi có thể đánh giá các đơn đăng ký nhanh hơn và đảm bảo rằng tất cả các đơn đăng ký được xử lý công bằng.

Trong khi Công cụ AI nâng cao hiệu quả của quy trình tuyển dụng của P&G, chúng tôi ưu tiên cách tiếp cận toàn diện trong các quyết định tuyển dụng của mình. Dưới đây là một số phương pháp hay nhất chính mà chúng tôi tuân theo:

- **Phán đoán của con người:** Công cụ AI được sử dụng với sự giám sát của con người để hỗ trợ việc ra quyết định của con người. P&G không sử dụng các công cụ AI để tự động đưa ra hoặc thay thế phán đoán của con người đối với các quyết định liên quan đến tuyển dụng.
- **Đánh giá toàn diện:** Kết quả đầu ra từ các công cụ AI chỉ là một yếu tố được xem xét để xác định mức độ phù hợp của ứng viên hoặc ứng viên tiềm năng có thể phù hợp với yêu cầu công việc. Kết quả đánh giá, phỏng vấn sàng lọc, phỏng vấn người quản lý tuyển dụng và các dữ liệu liên quan khác được sử dụng để đưa ra quyết định tuyển dụng cuối cùng.
- **Cải tiến liên tục:** Chúng tôi khuyến khích ứng viên cập nhật hồ sơ của họ, vì thông tin đầy đủ có thể dẫn đến các đề xuất chính xác hơn cho các cơ hội việc làm trong tương lai.

P&G thực hiện các biện pháp để giảm thiểu sự thiên vị trong quá trình tuyển dụng của chúng tôi, bao gồm cả sự thiên vị tiềm ẩn từ việc sử dụng các công cụ AI. Khi các công cụ AI được cung cấp bởi các Bên bên ngoài, P&G thực hiện các biện pháp bảo vệ được quy định trong Mục 2.6 để bảo vệ Thông tin Cá nhân của Ứng viên.

3.0 Sửa đổi trong tương lai

P&G có thể sửa đổi Thông báo này, ví dụ, để tuân thủ những thay đổi trong luật, quy định, thông lệ và thủ tục của Công ty hoặc để ứng phó với các mối đe dọa mới hoặc yêu cầu mới do cơ quan bảo vệ dữ liệu áp đặt. Trong trường hợp những thay đổi đó ảnh hưởng đáng kể đến việc chúng tôi xử lý Thông tin Cá nhân Ứng viên của bạn, chúng tôi sẽ thông báo cho bạn tương ứng.

4.0 Thông tin liên lạc

Người kiểm soát Thông tin Cá nhân Ứng viên của bạn là Công ty Procter & Gamble, bao gồm các công ty con và chi nhánh có liên quan. Nếu bạn có thắc mắc về Thông tin Cá nhân của Ứng viên hoặc các công ty con và chi nhánh cụ thể có thể có quyền truy cập vào Thông Tin Cá Nhân của bạn, vui lòng gửi email cho chúng tôi theo địa chỉ corporateprivacy.im@pg.com. Nếu bạn có những câu hỏi này hoặc bất kỳ câu hỏi hoặc thắc mắc nào khác liên quan đến việc chúng tôi xử lý dữ liệu cá nhân của bạn/Thông tin Cá nhân của Ứng viên, bạn cũng có thể liên hệ với Nhân viên Bảo vệ Dữ liệu Toàn cầu của chúng tôi theo địa chỉ – Email: pgprivacyofficer.im@pg.com, Điện thoại: +1 (513) 622-0103, Địa chỉ gửi thư: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

Đính kèm 1: Cơ sở pháp lý để xử lý

Có nhiều giai đoạn khác nhau của việc thu thập thông tin cá nhân của ứng viên trong quá trình tuyển dụng:

Giai đoạn 1: Thông tin cá nhân được thu thập từ một ứng viên chưa bắt đầu quá trình tuyển dụng của chúng tôi, nhưng đã thể hiện sự quan tâm đến việc nộp đơn xin việc tại P&G:

Loại thông tin cá nhân của ứng viên được thu thập trong Giai đoạn 1	Cơ sở pháp lý dựa vào để xử lý (Khu vực kinh tế châu Âu/Vương quốc Anh/Thụy Sĩ)	Cơ sở pháp lý dựa vào để xử lý (Trung Quốc Đại lục; Châu Á, Trung Đông và Châu Phi)
<p><i>Thông tin liên lạc</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tên đầy đủ hoặc tên trước đây (chẳng hạn như tên thời con gái) • Kính ngữ và danh hiệu, bao gồm tên và lời chào ưa thích • Địa chỉ email • Số điện thoại • Số điện thoại di động 	Sự đồng ý	Sự đồng ý
<p><i>Dữ liệu chuyên nghiệp</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sơ yếu lý lịch hoặc CV 	Sự đồng ý	Sự đồng ý
<p><i>Dữ liệu nhân dạng kỹ thuật số</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Địa chỉ IP • Mã định danh cookie, thẻ và/hoặc pixel 	Sự đồng ý. Bạn sẽ nhận thấy một biểu ngữ cookie trên trang web liên quan của P&G cho phép bạn quản lý tùy chọn cookie của mình.	Sự đồng ý, nếu pháp luật yêu cầu
<p><i>Thông tin y tế hoặc sức khỏe</i></p>	Đối với dữ liệu Y tế/Sức khỏe được chia sẻ liên quan đến quy trình điều chỉnh ứng viên của P&G, cơ sở pháp lý là lợi ích hợp pháp của chúng tôi trong việc đảm bảo rằng các điều chỉnh thích hợp được thực hiện cho Ứng viên. P&G cũng có thể dựa vào nghĩa vụ pháp lý theo luật lao động hiện hành.	Sự đồng ý (Cần có sự đồng ý riêng ở Đại lục – Trung Quốc Đại lục khi xử lý thông tin cá nhân nhạy cảm)

Giai đoạn 2: Thông tin cá nhân được thu thập từ những người tham gia tích cực trong quá trình tuyển dụng của chúng tôi:

Loại thông tin cá nhân của ứng viên được thu thập trong Giai đoạn 2	Cơ sở pháp lý dựa vào để xử lý (Khu vực kinh tế châu Âu/Vương quốc Anh/Thụy Sĩ)	Cơ sở pháp lý dựa vào để xử lý (Trung Quốc Đại lục; Châu Á, Trung Đông và Châu Phi)
<p><u>Thông tin liên lạc</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tên đầy đủ hoặc tên trước đây (chẳng hạn như tên thời con gái) • Kính ngữ và danh hiệu, bao gồm tên và lời chào ưa thích • Địa chỉ gửi thư • Địa chỉ email • Số điện thoại • Số điện thoại di động 	<p>Lợi ích chính đáng trong giao tiếp với ứng viên.</p> <p>Đồng ý với lời nhắc bằng văn bản tự động.</p>	<p>Sự đồng ý</p>
<p><u>Dữ liệu chuyên nghiệp</u></p> <p>Sơ yếu lý lịch hoặc CV</p>	<p>Lợi ích hợp pháp trong việc đánh giá sự phù hợp của Ứng viên cho một vai trò tại P&G.</p>	<p>Sự đồng ý</p>
<p><u>Dữ liệu chuyên môn bổ sung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lịch sử công việc trước đây bao gồm tài liệu tham khảo • Dữ liệu từ hồ sơ LinkedIn và các nền tảng tương tự • Dữ liệu học tập như thông tin giáo dục và bằng cấp • Giấy phép chuyên môn, chứng chỉ và tư cách thành viên và liên kết • Kỹ năng cá nhân và nghề nghiệp (ví dụ: ngôn ngữ nói), sở thích và sở thích • Mục tiêu và sở thích nghề nghiệp 	<p>Lợi ích hợp pháp trong việc đánh giá sự phù hợp của Ứng viên cho một vai trò tại P&G.</p>	<p>Sự đồng ý</p>
<p><u>Nhân dạng kỹ thuật số bổ sung</u></p>	<p>Nghĩa vụ pháp lý tuân thủ các yêu cầu hiện hành về chữ ký số.</p>	<p>Sự đồng ý</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Chữ ký số 		
<p><u>Thông tin nghe nhìn</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hình Ảnh • Giọng nói 	Lợi ích hợp pháp trong việc thực hiện các cuộc phỏng vấn như một phần của quy trình tuyển dụng của chúng tôi.	Sự đồng ý (Cần có sự đồng ý riêng ở Đại lục – Trung Quốc Đại lục khi xử lý thông tin cá nhân nhạy cảm)
<p><u>Thông tin tài chính</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Thông tin tài khoản ngân hàng 	Lợi ích hợp pháp trong việc đảm bảo rằng các chi phí phát sinh trong quá trình phỏng vấn được hoàn trả.	Sự đồng ý (Cần có sự đồng ý riêng ở Đại lục – Trung Quốc Đại lục khi xử lý thông tin cá nhân nhạy cảm)
<p><u>Thông tin về ID / Điều kiện làm việc của chính phủ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Căn cước công dân • Quốc tịch • Nơi cư trú • Quốc tịch • Quốc gia sinh • Tình trạng quân nhân và/hoặc cựu chiến binh 	Lợi ích hợp pháp trong việc đảm bảo quá trình tuyển dụng của chúng tôi diễn ra suôn sẻ. Nghĩa vụ pháp lý để đảm bảo Ứng viên đủ điều kiện làm việc.	Sự đồng ý (Cần có sự đồng ý riêng ở Đại lục – Trung Quốc Đại lục khi xử lý thông tin cá nhân nhạy cảm)
<p><u>Kết quả kiểm tra</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Điểm số từ bất kỳ bài kiểm tra năng khiếu, lý luận hoặc tính cách nào mà bạn hoàn thành như một phần của quy trình tuyển dụng. 	Sự cần thiết trong hợp đồng	Sự đồng ý
<p><u>Đặc điểm cá nhân</u> (lưu ý rằng việc thu thập các loại Thông tin Cá nhân sau đây có thể khác nhau tùy thuộc vào vị trí địa lý, tuân theo luật hiện hành và có thể không được yêu cầu ở tất cả các địa điểm hoặc thay vào đó có thể được thu thập trong Giai đoạn 3 bên dưới)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giới tính • Khuyết tật 	Trong trường hợp thông tin được yêu cầu chia sẻ bởi Ứng viên, và trừ khi được lưu ý dưới đây, cơ sở pháp lý là lợi ích hợp pháp của P&G trong việc đảm bảo rằng P&G tuyển dụng một lực lượng lao động đa dạng. Trong trường hợp thông tin được cung cấp một cách tự nguyện và không bắt buộc phải chia sẻ bởi Ứng viên, cơ sở pháp lý là Sự đồng ý. Đối với dữ liệu về sắc tộc và/hoặc chủng tộc được thu thập ở Anh, P&G	Sự đồng ý

<ul style="list-style-type: none"> Tình trạng quân nhân và/hoặc cựu chiến binh Dân tộc và/hoặc chủng tộc 	dựa vào lợi ích công cộng đáng kể trong việc tuyển dụng một lực lượng lao động đa dạng.	
<u>Thông tin y tế hoặc sức khỏe</u>	Đối với dữ liệu Y tế/Sức khỏe được chia sẻ liên quan đến quy trình điều chỉnh ứng viên của P&G, cơ sở pháp lý là lợi ích hợp pháp của chúng tôi trong việc đảm bảo rằng các điều chỉnh thích hợp được thực hiện cho Ứng viên. P&G cũng có thể dựa vào nghĩa vụ pháp lý theo luật lao động hiện hành.	Sự đồng ý (Cần có sự đồng ý riêng ở Đại lục – Trung Quốc Đại lục khi xử lý thông tin cá nhân nhạy cảm)
<u>Thông tin bổ sung được thu thập trong quá trình phỏng vấn</u>	Lợi ích hợp pháp trong việc đánh giá sự phù hợp của Ứng viên cho một vai trò tại P&G.	Sự đồng ý
<u>Bất kỳ thông tin nào khác theo yêu cầu của pháp luật để tuân thủ việc làm hoặc do Ứng viên tự nguyện cung cấp cho chúng tôi</u>		

Giai đoạn 3: Thông tin cá nhân được thu thập sau khi Ứng viên chấp nhận lời mời làm việc, nhưng trước khi bắt đầu làm việc:

Loại thông tin cá nhân của ứng viên được thu thập trong Giai đoạn 3	Cơ sở pháp lý dựa vào để xử lý (Khu vực kinh tế châu Âu/Vương quốc Anh/Thụy Sĩ)	Cơ sở pháp lý dựa vào để xử lý (Trung Quốc Đại lục; Châu Á, Trung Đông và Châu Phi)
<u>Thông tin bổ sung về ID chính phủ / Điều kiện làm việc</u> <ul style="list-style-type: none"> Ngày sinh Số an sinh xã hội Số bằng lái xe Số hộ chiếu Các thông tin nhận dạng khác do chính phủ cấp có thể cần thiết để tuân thủ (ví dụ: thị thực làm việc hoặc nhập cư, hoặc số 	<p>Nghĩa vụ pháp lý để đảm bảo các cá nhân đủ điều kiện để làm việc.</p> <p>Lợi ích hợp pháp trong việc đảm bảo an toàn cho lực lượng lao động của chúng tôi và các cá nhân có đủ điều kiện phù hợp để thực hiện vai trò của họ.</p>	Sự đồng ý

giấy phép nếu bạn là chuyên gia được cấp phép)		
<i>Thông tin y tế hoặc sức khỏe</i>	Lợi ích hợp pháp trong việc đảm bảo rằng các điều chỉnh thích hợp được thực hiện cho Ứng viên và trong việc đánh giá sự phù hợp cho một vai trò. Nghĩa vụ pháp lý theo luật lao động hiện hành.	Sự đồng ý
<i>Bất kỳ thông tin nào khác theo yêu cầu của pháp luật để tuân thủ việc làm hoặc do Ứng viên tự nguyện cung cấp cho chúng tôi</i>		

Phân tích dữ liệu: Tại Khu vực Kinh tế Châu Âu/Vương quốc Anh/Thụy Sĩ, P&G dựa vào lợi ích hợp pháp của chúng tôi cho việc xử lý này, trừ khi sự đồng ý được yêu cầu về mặt pháp lý. Đối với Trung Quốc Đại lục, Châu Á, Trung Đông và Châu Phi, cơ sở pháp lý là sự đồng ý.