

A Procter & Gamble Company

Adatvédelmi keret: Munkavállalói Adatvédelmi Szabályzat

Utoljára frissítve: 2026. július 6.

A Procter & Gamble Company és az 1. mellékletben szereplő amerikai leányvállalatai és leányvállalatok (együttesen "P&G") tiszteletben tartják az Ön adatvédelmi aggályait.

A P&G részt vesz az EU-USA Adatvédelmi Keretrendszerben (EU-U.S. DPF), az EU-USA DPF brit kiterjesztésében, valamint a Svájci-USA DPF-ben Adatvédelmi keretrendszer (Svájci-USA) DPF) (együttesen "DPF"), amelyet az Egyesült Államok Kereskedelmi Minisztériuma irányít. Ez a szabályzat leírja, hogyan valósítja meg a P&G az Adatvédelmi Keretrendszer Elveit a munkavállalók személyes adataihoz. Ha bármilyen ellentmondás van ennek a politikának a feltételei és az EU-USA DPF Elvei és/vagy a Svájci-USA A DPF elvek, az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei érvényesek. A szabályzatban használt definíciók csak erre a szabályzatra és a P&G Adatvédelmi Keretrendszerének tanúsítására vonatkoznak.

"Irányító" olyan személyt vagy szervezetet jelent, amely egyedül vagy másokkal közösen határozza meg a személyes adatok feldolgozásának céljait és eszközeit.

Az **"Adatvédelmi Keret Elvek"** vagy **"DPF Elvek"** a DPF Elvei és Kiegészítő Elvei jelentése.

Az **"EU"** az Európai Uniót, valamint Izlandot, Liechtensteint és Norvégiát jelenti.

A **"Személyes adatok"** bármilyen információt, beleértve az érzékeny adatokat is, amely (1) azonosítható vagy azonosítható személyről szól, (2) amelyet a P&G az Egyesült Államokban kap az EU-ból, az Egyesült Királyságból vagy Svájcban, és (3) bármilyen formában rögzített.

A **"feldolgozó"** bármely természetes vagy jogi személyt, közhatóságot, ügynökséget vagy más szervet jelent, amely a Felelős nevében Személyes Adatokat dolgoz fel.

"Érzékeny adatok" olyan személyes adatokat jelentenek, amelyek megjelölik az orvosi vagy egészségügyi állapotokat, faji vagy etnikai eredetet, politikai nézeteket, vallási vagy filozófiai meggyőződést, szakszervezeti tagságot (beleértve a szakszervezettel kapcsolatos nézeteket vagy tevékenységeket), a szexuális életet (beleértve a személyes szexualitást), a társadalombiztosítási intézkedésekről szóló információkat, bármely bűncselekmény elkövetését vagy állítólagos elkövetését, az egyén által elkövetett vagy állítólagos bűncselekmény bármilyen eljárását vagy az ilyen elvégzést eljárások, vagy bármely bíróság ítélete az ilyen eljárásokban (beleértve az igazgatási eljárásokat és büntetőszankciókat).

Az **"Egyesült Királyság"** az Egyesült Királyságot (és Gibraltárt) jelenti.

"Munkavállaló" bármely jelenlegi, korábbi vagy leendő alkalmazottat, gyakornokot, ideiglenes munkavállalót vagy vállalkozót jelenti a P&G vagy bármely EU, Egyesült Királyság vagy Svájci leányvállalata esetében, illetve bármely kapcsolódó személyt, akinek személyes adatait P&G

munkaviszony keretében kezeli, és aki az EU-ban, az Egyesült Királyságban vagy Svájcban található.

A P&G Adatvédelmi Keretrendszer tanúsítása, valamint további információk az Adatvédelmi Keretrendszerről [a https://www.dataprivacyframework.gov/](https://www.dataprivacyframework.gov/) oldalon találhatók.

A P&G által gyűjtött személyes adatok típusai

A P&G személyes adatokat gyűjt a munkavállalókról, hogy végrehajtsa és támogassa a humán erőforrás funkciókat és tevékenységeket, többek között: (1) jelentkezők toborzása és felvétele; (2) a munkavállalói kommunikáció és kapcsolatok kezelése; (3) javadalmazás és juttatások biztosítása, beleértve a bértervezést is; (4) bérszámfejtés kezelése; (5) vállalati hitelkártyák biztosítása, valamint vállalati költségek és visszatérítések feldolgozása; (6) a munkavállalók részvételének kezelése a humán erőforrás-tervekben és programokban; (7) a munkaszerződések szerinti kötelezettségek teljesítése; (8) a munkavállalók teljesítményének, személyzeti ellátásának, karrierfejlődésének és elismerésének kezelését (beleértve az ajándékok átadását is); (9) képzés és tehetségfejlesztés; (10) a munkavállalók áthelyezésének és nemzetközi beosztásainak elősegítése; (11) a munkavállalói létszám, az idő és jelenlét, valamint az iroda elosztásának kezelése; (12) a munkavállalói megszüntetési folyamat kezelése; (13) informatikai és kommunikációs rendszerek kezelése, mint például a vállalati e-mail rendszer, az elektronikus eszközök és a vállalati könyvtár; (14) etikai és fegyelmi vizsgálatok lefolytatása; (15) a munkavállalók panaszainak és igényeinek kezelése; (16) audit és megfelelőségi ügyek kezelése; (17) a fizikai és kiberbiztonsági ellenőrzések kezelése, beleértve a fizikai helyszíni hozzáférést is; (18) a sokszínűség, egyenlőség és befogadás kezdeményezéseinek kezelése, beleértve az affinitáscsoport-tagságot; (19) egészségügyi szűrések és orvosi programok (beleértve a COVID-19-hez kapcsolódó) elősegítését; (20) a vonatkozó jogi kötelezettségek betartása, beleértve a kormányzati jelentést, banki és ügyfélismerkedési követelményeket, adójelentést és speciális helyi jogi követelményeket; és (21) egyéb általános biztonsági és humán erőforrás-célok, beleértve a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos célokat. A P&G továbbá megszerezheti és feldolgozhatja a Munkavállalók vészhelyzeti kapcsolatait és más személyeket (például házastársat, családtagokat, eltartottakat és kedvezményezetteket) vonatkozó személyes adatokat, amennyiben a Munkavállalók ezeket az információkat a P&G-nek adják. A P&G ezeket az információkat feldolgozza jogi kötelezettségeinek, valamint juttatáskezelési és egyéb belső adminisztratív célok érdekében.

A P&G által ezekhez a tevékenységekhez kapcsolódó munkavállalói személyes adatok típusai a következők:

- név;
- elérhetőségi adatok, például lakcím és postai cím, e-mail cím és telefonszám;
- születési dátum és hely;
- nem;
- családi állapot és családi vagy háztartási összetétel;
- információk a munkavállalók gyermekeiről, eltartottairól vagy más kedvezményezetteiről;
- kormány által kiadott személyi adatok, útlevel- vagy vízumadatok, társadalombiztosítási szám, jogosítvány stb.;
- állampolgárság, lakóhely és állampolgárság információ;
- demográfiai információk (például faj, etnikum hovatartozás, szexuális orientáció, nemi identitás, fogyatékosági állapot, politikai nézetek, vallási vagy filozófiai meggyőződések);
- születési ország;

- oktatástörténet;
- foglalkoztatás és katonai történelem;
- jogi munkavégzési jogosultság;
- bűnügyi előélet;
- információk a munkateljesítményről, a fizetésről, fegyelmi és panasz nyilvántartásokról, valamint képzésről;
- információk szakmai engedélyekről, tanúsítványokról, tagságokról és kapcsolatokról;
- szakszervezeti tagság;
- pénzügyi számla- és fizetési kártya adatok;
- fizikai vagy mentális egészségügyi állapotokkal vagy vizsgálatokkal kapcsolatos információkat;
- genetikai adatok (ha jogilag előírt a munka-egészségügyi vizsgálat esetén);
- digitális aláírások, elektronikus azonosító adatok, sütiadatok, naplók és nyilvántartások a P&G eszközökhöz és a P&G hálózathoz való munkavállalói hozzáférésről és használatról, valamint hasonló elektronikus információkról;
- a P&G fizikai biztonsági rendszerei által gyűjtött CCTV felvételek és egyéb információk;
- biometrikus adatok (például ujjlenyomatok vagy arcvizsgálatok);
- fényképek, videók és hangfelvételek;
- és egyéb információkat, amelyeket a Munkavállalók nyújthatnak.

A P&G más módon is megszerezheti és használhatja a munkavállalói személyes adatokat, amelyekre a P&G a gyűjtés időpontjában külön értesítést ad.

A P&G adatvédelmi gyakorlatai a munkavállalók személyes adatainak feldolgozásával összhangban vannak az Adatvédelmi Keretrendszer értesítési elveivel; Választás; Előre történő áthelyezésért felelős felelősségvállalás; Biztonság; adatintegritás és célkorlát; Hozzáférés; valamint Jogorvoslás, végrehajtás és felelősségvállalás.

Értesítés

A P&G tájékoztatja a munkavállalókat adatvédelmi gyakorlatairól, beleértve a személyes adatok gyűjtésének és felhasználásának célját, a P&G által gyűjtött személyes adatok típusait, a harmadik felek típusait, amelyeknek a P&G személyesen adja fel az adatokat, és ennek megtehető, a munkavállalók jogairól és választásairól a személyes adatok használatának és közzétételének korlátozására, valamint arról, hogyan lehet kapcsolatba lépni a P&G-vel a gyakorlataik kapcsán A személyes adatokkal. A P&G Munkavállalói Személyes Adatok gyakorlatáról szóló információk megtalálhatók ebben a Szabályzatban, valamint a P&G globális munkavállalói adatvédelmi szabályzatában, amely [itt érhető el](#).

Releváns információk találhatók továbbá az adatfeldolgozási tevékenységekre vonatkozó értesítésekben is.

Választás

A P&G általában lehetőséget kínál a munkavállalóknak arra, hogy eldöntsék-e, hogy személyes adataikat (1) harmadik fél irányítóknak árulják-e el, vagy (2) olyan célokra használják-e, amely lényegesen eltér attól a céltól, amelyre az információt eredetileg gyűjtötték vagy később az adott Munkavállaló engedélyezte. Az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei által előírt mértékben a P&G bizonyos Érzékeny Adatok felhasználásához és közzétételéhez önkéntes hozzájárulást szerz. Ha a P&G nem kínál megfelelő választási lehetőséget a Munkavállalóknak, a vállalat csak olyan célokra

használja fel a Személyes Adatokat, amelyek lényegileg megegyeznek a jelen szabályzatban megjelöltekkel. A munkavállalók a választási lehetőségeik gyakorlásához a szabályzat szerint felvehetik a kapcsolatot a P&G-vel. Amennyiben és amíg szükséges a vállalat előléptetései, kinevezései vagy egyéb hasonló foglalkoztatási döntései meghozatalában való befolyásolásához, a P&G-nek nem kell felmondani vagy választania a Munkavállalóknak.

Munkavállalói személyes adatok megosztása

A P&G megosztja a munkavállalói személyes adatokat partnereivel és leányvállalataival, amelyek közé tartozhat a P&G vállalatihálózatán belüli bármely szereplő, a P&G üzletágának működtetése, P&G termékek és szolgáltatások nyújtása, valamint a humán erőforrás funkciók és tevékenységek ellátása és támogatása érdekében. A P&G megoszthatja a munkavállalói személyes adatokat harmadik fél feldolgozóival, amelyeket a vállalat megbíz, hogy szolgáltatásait elvégezzék, például biztonság, utazás, bérszámfejtés, juttatások és egyéb humánerőforrás-kapcsolódó tevékenységek. Az ilyen harmadik fél feldolgozók kizárólag a P&G nevében és a P&G utasításai alapján használhatják a P&G Dolgozó Személyes Adatait, a fent leírtak célú szolgáltatások nyújtása céljából. A P&G anélkül is kiadhatja a munkavállalói személyes adatokat, hogy lemondhatnának, és kötelező lehet a személyes adatok közzétételére (1) a cég által megbízott harmadik fél feldolgozóknak, akik a nevében és az utasításai alapján szolgáltatásokat nyújtanak, (2) ha törvény vagy jogi eljárás ezt megköveteli, vagy (3) a közhatóságok törvényes kéréseire, beleértve a nemzetbiztonsági, közérdekű vagy rendfenntartási követelmények kielégítését is. A P&G fenntartja a jogot arra is, hogy személyes adatokat átruházzon audit esetén, vagy ha a vállalat eladja vagy átruházza üzletének vagy eszközeinek egészét vagy részét (beleértve egyesülés, felvásárlás, közös vállalkozás, átszervezés, felosztás vagy felszámolás esetén).

A személyes adatok továbbadásának elszámoltathatósága

Ez a szabályzat a P&G személyes adatok megosztását írja le.

Kivéve, ha az alkalmazandó törvény engedélyezi vagy előírja, a P&G lehetőséget biztosít a munkavállalóknak, hogy lemondanak személyes adataik megosztásáról harmadik fél irányítókkal. A P&G megköveteli azokat a harmadik fél felügyelőket, akiknek a munkavállalói személyes adatokat adja át, szerződéses megállapodást arra, hogy (1) csak korlátozott és meghatározott célokra dolgozzák fel a személyes adatokat, összhangban az adott munkavállaló hozzájárulásával, (2) ugyanolyan szintű védelmet biztosítsanak a személyes adatokra, mint ahogy az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei előírják, és (3) értesíteni a P&G-t és abbahagyni a személyes adatok feldolgozását (vagy más ésszerű és megfelelő orvoslási lépéseket tegyen), ha a harmadik fél irányító úgy dönt, hogy nem tudja teljesíteni a kötelezettségét az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei által előírt szintű védelem nyújtására. A P&G-nek nem kell szerződést kötnie személyes adatok átadásáról bizonyos harmadik fél irányítóknak a vállalat alkalmi foglalkoztatási működési igényeihez, például repülőjegyek, szállodai szobák foglalása vagy biztosítási fedezet kezelése esetén.

A Munkavállalói Személyes Adatok harmadik fél feldolgozóknak történő átadásával kapcsolatban a P&G (1) szerződést köt minden érintett Feldolgozóval, (2) Személyes adatokat csak korlátozott és meghatározott célokra továbbít mindegyik feldolgozóval, (3) megállapítja, hogy a Feldolgozó köteles legalább ugyanolyan szintű adatvédelmi védelmet biztosítani a Személyes Adatoknak, mint ahogy az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei előírják, (4) ésszerű és megfelelő lépéseket tesz annak érdekében, hogy a feldolgozó hatékonyan dolgozza fel a személyes adatokat a P&G Adatvédelmi Keretrendszer Elvei szerinti kötelezettségeivel összhangban állva, (5) előírja a feldolgozóval, hogy

értesítse a P&G-t, ha az Feldolgozó úgy dönt, hogy már nem tudja teljesíteni a Adatvédelmi Keretrendszer Elvei által előírt szintű védelmet nyújtó kötelezettségét, (6) értesítés alkalmával, beleértve a fent említett (5) pont szerint, ésszerű és megfelelő lépéseket tesz a Feldolgozó által a személyes adatok jogosulatlan feldolgozásának megállítására és helyreállítására, és (7) kérésre összefoglaló vagy reprezentált másolatot ad a Feldolgozó szerződés vonatkozó adatvédelmi rendelkezéseiről a Kereskedelmi Minisztériumnak. A P&G továbbra is felelős az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei alapján, ha a vállalat harmadik féltől származó feldolgozója az átvitel átvételének átvételi részeneve úgy dolgozza fel a vonatkozó személyes adatokat, amely ellentétes az Adatvédelmi Keretrendszer Elveivel, hacsak a P&G nem bizonyítja, hogy nem felelős a kárt okozó eseményért.

Biztonság

A P&G ésszerű és megfelelő intézkedéseket tesz a munkavállalói személyes adatok elvesztése, visszaélés és jogosulatlan hozzáférés, közzététel, módosítás és megsemmisítés elleni védelme érdekében, figyelembe véve a feldolgozással járó kockázatokat és a személyes adatok természetét.

Adatintegritás és célkorlát

A P&G a feldolgozott munkavállalói személyes adatokat korlátozza azokra, amelyek relevánsak a feldolgozás szempontjából. A P&G nem dolgozza fel a Munkavállalók Személyes Adatait olyan módon, amelyek összeegyeztetnék azzal a céllal, amelyre az adatokat az adott munkavállaló gyűjtötte vagy később engedélyezte. Ezen túlmenően, amennyiben szükséges ezekhez a célokhoz, a P&G ésszerű lépéseket tesz annak érdekében, hogy a cég által feldolgozott személyes adatok (1) megbízhatóak legyenek a tervezett felhasználáshoz, és (2) pontosak, teljes és naprakészek legyenek. Ebben a tekintetben a P&G Munkatársaira, hogy frissítsék és javítsák a személyes adatokat olyan mértékben, amelyek szükségesek ahhoz a célhoz, amelyre az adatokat gyűjtötték vagy később a Munkások által engedélyezték. A munkavállalók a szabályzat szerint felvehetik a kapcsolatot a P&G-vel, hogy kérjék a P&G frissítését vagy javítását a vonatkozó személyes adatoknak.

Az alkalmazandó jogszabályok szerint a P&G csak addig tartja meg a Munkavállaló személyes adatait olyan formában, amely azonosítja vagy azonosítja az érintett Munkavállalót, amennyiben az összhangban áll azzal a céllal, amelyre a Munkavállaló által gyűjtött vagy később engedélyezett a Személyi Adatok.

Hozzáférés

A munkavállalóknak általában joguk van hozzáférni a személyes adataikhoz. Ennek megfelelően, ahol indokolt, a P&G ésszerű hozzáférést biztosít a munkavállalóknak a P&G által vezetett személyes adatokhoz. A P&G emellett ésszerű lehetőséget biztosít a Munkavállalók számára, hogy helyesítsék, módosítsák vagy töröljék azokat az információkat, ha azok pontatlanok vagy az Adatvédelmi Keretrendszer elveit sértve dolgozták fel. A P&G korlátozhatja vagy megtagadhatja a személyes adatokhoz való hozzáférést, ha a hozzáférés biztosításának terhe vagy költsége aránytalanul megegyezik a munkavállaló magánéletét érintő kockázatokkal szemben az adott esetben, vagy ha a munkavállalón kívüli személyek jogait megsértenék.

A munkavállalók személyes adataikhoz való hozzáférést kérhetnek a P&G-vel való kapcsolatfelvétellel a szabályzat szerint.

Jogorvoslat, végrehajtás és felelősség

A P&G olyan mechanizmusokat működtet, amelyek segítenek biztosítani az Adatvédelmi Keretrendszer elveinek megfelelését. A P&G évente önértékelést végez a Munkavállalói Személyes Adatok gyakorlatáról, hogy ellenőrizze, hogy a P&G adat-adatvédelmi keretrendszerével kapcsolatos igazolásai és állításai igazak-e, illetve hogy a P&G adatvédelmi gyakorlatai az Adatvédelmi Keretrendszer elveinek megfelelően és összhangban valósult meg.

Az Adatvédelmi Keretrendszer értelmében a P&G elkötelezi magát az Adatvédelmi Keretrendszer elveinek megoldása mellett – a P&G munkavállalói személyes adatok gyűjtésével és használatával kapcsolatos panaszokkal. Azok a munkavállalók, akiknek kérdéseik vagy panaszuk vannak a P&G személyes adatok kezelésével kapcsolatban, amelyeket az Adatvédelmi Keretrendszer Elvei alapján kaptak, először a P&G-vel kell kapcsolatba lépniük az alábbiak szerint.

Ha egy munkavállaló panaszát nem lehet a P&G belső eljárásaival megoldani, a P&G vállalja, hogy együttműködik és megfelel az EU adatvédelmi hatóságai (DPA-k), az Egyesült Királyság Információs Biztosi Hivatala (ICO), a Gibraltári Szabályozó Hatóság (GRA), valamint a Svájci Szövetségi Adatvédelmi és Információs Biztos (FDPIC) által létrehozott testület tanácsainak, szükség esetén a releváns munkavállalói panaszok kezelésére és a megfelelő jogorvoslat ingyenes biztosítására. Bizonyos körülmények között az egyének kötelező érvényű választottbírósgot is alkalmazhatnak, hogy a P&G az Adatvédelmi Keretrendszer elveinek megfelelésével kapcsolatos panaszokat kezeljenek. A P&G az Egyesült Államok Szövetségi Kereskedelmi Bizottságának vizsgálati és végrehajtási jogköre alá is tartozik.

Hogyan lehet kapcsolatba lépni P&G-vel

Ha kérdésekkel vagy aggályokkal vagy kérdésekkel a P&G munkavállalói személyes adataival kapcsolatos gyakorlataival kapcsolatban szeretne kapcsolatba lépni a P&G-vel, írjon vagy hívjon a következő címre:

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

1. melléklet**A P&G Egyesült Államok (P&G) szervezetek listája, amelyek tanúsítják az Adatvédelmi Keretrendszert**

A Procter & Gamble Company
1837, LLC
Agile Pursuits Franchise, Inc.
Agile Pursuits, Inc.
Celtic Biztosítótársaság, Inc.
Farmacy Beauty, LLC
First Aid Beauty Limited
Fountain Square Music Publishing Co., Inc.
Gillette Kereskedelmi Műveletek Észak-Amerika
Gillette Holding Company LLC
Ginger Health Company
Grooming Ventures - FL LLC
Grooming Ventures LLC
Liberty Street Music Publishing Company, Inc.
Mielle Organics, LLC
Mielle, Inc.
Új fejezet
Oral-B laboratóriumok
P&G Baby Care Digital LLC
P&G Hair Care Holding, Inc.
Procter & Gamble Kereskedelmi Kft.
Procter & Gamble do Brazil, LLC
Procter & Gamble Kelet-Európa, LLC
Procter & Gamble Energy Company LLC
Procter & Gamble Távol-Kelet, Inc.
Procter & Gamble Hajápolás, LLC
Procter & Gamble Holding Kft.
Procter & Gamble India Holdings, Inc.
Procter & Gamble Leasing LLC
Procter & Gamble Productions, Inc.
Procter & Gamble RHD, Inc.
Proof Company, LLC
Redmond Products, Inc.
Richardson-Vicks Ingatlan Inc.
Riverfront Music Publishing Co., Inc.
Rosemount LLC
Shulton, Inc.
Napraforgó Osztó Kft.
Tambrands Inc.
TAOS - FL, LLC
A Dover Wipes Company
A Gillette Company LLC
A Procter & Gamble Terjesztő Kft.
A Procter & Gamble Globális Pénzügyi Társaság, LLC
A Procter & Gamble Gyártó Vállalat
A Procter & Gamble Papírtermékek Vállalat
A Procter & Gamble amerikai üzleti szolgáltató vállalat
Itt az L. Inc.
Tula Life, Inc.
United Beauty Brands, LLC
US CD LLC
Walker & Co. Brands, Inc.
Zenlen, Inc.