

# The Procter & Gamble Company

## Datenschutz-Rahmenwerk: Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter

**Zuletzt aktualisiert: 21. August 2023**

Procter & Gamble Company und seine in Anlage 1 genannten Tochter- und Konzerngesellschaften in den USA (zusammengefasst „P&G“) nehmen Ihre Anliegen zum Thema Datenschutz ernst.

P&G beteiligt sich am EU-US-Datenschutzrahmenwerk (EU-US-DPF), der britischen Erweiterung des EU-US-DPF und am Schweizer-US-Datenschutzrahmenwerk (Schweizer-US-DPF) (zusammengefasst als Data Privacy Framework, „DPF“ bezeichnet), die vom US-Handelsministerium verwaltet werden. Diese Richtlinie beschreibt, wie P&G die Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks bei personenbezogenen Daten von Mitarbeitern umsetzt. Sollte ein Konflikt zwischen den Bedingungen in dieser Richtlinie und den Grundsätzen des EU-US-DPF und/oder des Schweizer-US-DPF existieren, haben die Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks Vorrang. Die in dieser Richtlinie verwendeten Definitionen sind nur für diese Richtlinie sowie P&Gs Zertifizierung des Datenschutzrahmenwerks maßgeblich.

„**Verantwortlicher**“ bezeichnet eine natürliche oder juristische Person, die allein oder gemeinsam mit anderen die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten bestimmt.

„**Grundsätze des Datenschutzrahmens**“ oder „**DPF-Grundsätze**“ bezeichnet die Grundsätze und ergänzenden Grundsätze des DPF.

„**EU**“ bezeichnet die Europäische Union sowie Island, Liechtenstein und Norwegen.

„**Personenbezogene Daten**“ bezeichnet alle Informationen einschließlich sensibler Daten, die (1) eine identifizierte oder identifizierbare Person betreffen, (2) von P&G in den USA aus der EU, dem Vereinigten Königreich oder der Schweiz bezogen werden und (3) in einem beliebigen Format aufgezeichnet worden sind.

„**Auftragsverarbeiter**“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, staatliche Stelle, Behörde oder andere Instanz, die personenbezogene Daten im Auftrag eines Verantwortlichen verarbeitet.

„**Sensible Daten**“ bezeichnet personenbezogene Daten, die medizinische oder gesundheitliche Zustände, die ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftsmitgliedschaften (einschließlich gewerkschaftsbezogener Ansichten oder Aktivitäten) oder das Sexualleben (einschließlich persönlicher Sexualität) spezifizieren, sowie Informationen zu Sozialversicherungsmaßnahmen, zur Begehung oder angeblichen Begehung einer Straftat, zu Verfahren wegen einer Straftat, die von der Person begangen wurde oder angeblich begangen wurde, oder zur Einstellung solcher Verfahren oder zu den Urteilen von Gerichten in derartigen Verfahren (einschließlich Verwaltungsverfahren und strafrechtlicher Sanktionen).

„**Großbritannien**“ bezeichnet das Vereinigte Königreich (und Gibraltar).

„Mitarbeiter“ bezeichnet alle derzeitigen, ehemaligen oder potenziellen Mitarbeiter, Praktikanten, Zeitarbeiter oder Auftragnehmer von P&G oder einer seiner Konzerngesellschaften in der EU, in Großbritannien oder in der Schweiz oder alle nahestehenden Personen, deren personenbezogene Daten P&G im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis verarbeitet, die in der EU, in Großbritannien oder in der Schweiz tätig sind.

Die Zertifizierung des Datenschutzrahmenwerks durch P&G sowie weitere Informationen zum Datenschutzrahmenwerk finden Sie unter <https://www.dataprivacyframework.gov/>.

### **Arten personenbezogener Daten, die von P&G erhoben werden**

P&G erhebt personenbezogene Daten zu Mitarbeitern, um Aufgaben und Tätigkeiten der Personalabteilung auszuführen und zu unterstützen; hierzu zählen insbesondere: (1) Rekrutierung und Einstellung von Bewerbern, (2) Verwaltung der Kommunikation und Beziehungen mit Mitarbeitern, (3) Zahlung von Vergütungen und Nebenleistungen, einschließlich Gehaltsplanung, (4) Verwaltung der Gehaltsabrechnung, (5) Ausgabe von Firmenkreditkarten sowie Bearbeitung von Unternehmensausgaben und Spesenerstattungen, (6) Verwaltung von Mitarbeiterbeteiligungen an Personalplänen und -programmen, (7) Erfüllung von arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, (8) Verwaltung der Leistungen von Mitarbeitern, Personalbesetzung sowie Förderung und Anerkennung beruflicher Laufbahnen (einschließlich Aushändigung von Geschenken), (9) Durchführung von Schulungen und Nachwuchsförderung, (10) Ermöglichung von Versetzungen und internationalen Einsätzen für Mitarbeiter, (11) Verwaltung der Anzahl, Arbeitszeit und Anwesenheit von Mitarbeitern sowie Zuordnung von Büros, (12) Verwaltung des Kündigungsverfahrens für Mitarbeiter, (13) Verwaltung von Informationstechnologie- und Kommunikationssystemen, wie etwa dem E-Mail-System, der elektronischen Geräte und dem Firmenverzeichnis des Unternehmens, (14) Durchführung ethischer und disziplinarischer Untersuchungen, (15) Bearbeitung der Beschwerden und Ansprüche von Mitarbeitern, (16) Management von Audit- und Compliance-Themen, (17) Verwaltung von physischen und Cyber-Sicherheitskontrollen, einschließlich des physischen Standortzugangs, (18) Umgang mit Vielfalts-, Gleichheits- und Inklusionsbemühungen, einschließlich Zugehörigkeit zu Bezugsgruppen, (19) Ermöglichung von gesundheitsbezogenen Screenings und medizinischen Programmen (darunter im Zusammenhang mit COVID-19), (20) Erfüllung maßgeblicher gesetzlicher Verpflichtungen, einschließlich behördlicher Berichterstattungs-, das Bankwesen betreffender und Know-Your-Customer-, steuerlicher Nachweis- und spezifischer Pflichten nach lokalem Recht, und (21) andere allgemeine Sicherheits- und Personalzwecke, darunter auch Zwecke im Zusammenhang mit Gewerkschaftsmitgliedschaften. P&G kann außerdem personenbezogene Daten zu Notfallkontakten von Mitarbeitern und anderen Personen (wie etwa Ehepartner, Familienmitglieder, Angehörige und Unterstützungsempfänger) erhalten und verarbeiten, soweit Mitarbeiter P&G die entsprechenden Informationen zugänglich machen. P&G verarbeitet diese Informationen, um seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, sowie für die Zwecke der Verwaltung von Nebenleistungen und andere interne administrative Zwecke.

Zu den Arten personenbezogener Daten von Mitarbeitern, die P&G im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten erhebt, gehören:

- Name,

- Kontaktinformationen, wie etwa Wohn- und Postanschrift, E-Mail-Adresse und Telefonnummer,
- Geburtsdatum und -ort,
- Geschlecht,
- Familienstand und Zusammensetzung der Familie oder des Haushalts,
- Informationen über Kinder, Angehörige oder andere Unterstützungsempfänger von Mitarbeitern,
- behördlich ausgestellte Identifikationsinformationen, Reisepass- oder Visainformationen, Sozialversicherungsnummer, Führerschein usw.,
- Informationen zu Staatsangehörigkeit, Wohnsitz und Nationalität,
- demografische Informationen (wie etwa ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderungsstatus, politische Ansichten, religiöse oder philosophische Überzeugungen),
- Geburtsland,
- Bildungshistorie,
- beruflicher Werdegang und Militärdienst,
- rechtlicher Status der Arbeitserlaubnis,
- Strafregister,
- Informationen über berufliche Leistungen, Vergütung, Disziplinar- und Beschwerdeakten sowie Schulungen,
- Informationen über berufliche Zulassungen, Zertifizierungen, Mitgliedschaften und Zugehörigkeiten,
- Gewerkschaftsmitgliedschaften,
- Finanzkonto- und Zahlungskarteninformationen,
- Informationen im Zusammenhang mit körperlichen oder geistigen Erkrankungen oder Untersuchungen,
- genetische Daten (sofern dies im Zusammenhang mit einer arbeitsmedizinischen Untersuchung gesetzlich vorgesehen ist),
- digitale Signaturen, elektronische Identifikationsdaten, Cookie-Daten, Protokolle und Aufzeichnungen bezüglich Zugang zu P&G-Geräten und zum P&G-Netzwerk und deren Nutzung durch Mitarbeiter sowie vergleichbare elektronische Informationen,
- Videoüberwachungsmaterial und andere Informationen, die von physischen P&G-Sicherheitssystemen erfasst werden,
- biometrische Daten (wie etwa Fingerabdrücke oder Gesichtsscans),
- Fotos, Videos und Sprachaufnahmen sowie
- andere gegebenenfalls von Mitarbeitern gelieferte Informationen.

P&G kann personenbezogene Daten von Mitarbeitern auch auf andere Weise erhalten und verwenden, auf die von P&G zum Zeitpunkt der Erhebung ausdrücklich hingewiesen wird.

P&Gs Datenschutzpraktiken bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern entsprechen den Datenschutzrahmenwerk-Grundsätzen der Benachrichtigung, Auswahlmöglichkeit, Verantwortlichkeit für weitere Übermittlungen, Sicherheit, Datenintegrität und Zweckbindung, des Zugangs sowie der Rechtsmittel, Durchsetzung und Haftung.

## **Benachrichtigung**

P&G informiert Mitarbeiter über seine Datenschutzpraktiken, einschließlich der Zwecke, für die personenbezogene Daten erhoben und verwendet werden, der Arten von personenbezogenen Daten, die P&G erhebt, der Arten von Drittanbietern, an die P&G die personenbezogenen Daten weitergibt, und der damit verfolgten Zwecke, der Rechte und Auswahlmöglichkeiten, die Mitarbeitern zur Einschränkung der Verwendung und Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten zustehen, und der Art und Weise, auf die sie P&G bezüglich dessen Praktiken betreffend personenbezogene Daten kontaktieren können. Informationen zu P&Gs Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern sind in dieser Richtlinie sowie in P&Gs globaler Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter enthalten, die [hier](#) zugänglich ist.

Relevante Informationen können außerdem in Mitteilungen zu bestimmten Datenverarbeitungstätigkeiten gefunden werden.

## **Auswahlmöglichkeit**

P&G bietet Mitarbeitern generell die Möglichkeit zu entscheiden, ob ihre personenbezogenen Daten (1) an externe Verantwortliche weitergegeben oder (2) für einen Zweck verwendet werden können, der sich wesentlich von den Zwecken unterscheidet, für die die Informationen ursprünglich erfasst oder die danach vom jeweiligen Mitarbeiter genehmigt wurden. Soweit dies nach den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks erforderlich ist, holt P&G die erstmalige Zustimmung für bestimmte Verwendungen und Weitergaben sensibler Daten ein. In Fällen, in denen P&G Mitarbeitern keine angemessene Auswahlmöglichkeit anbietet, verwendet das Unternehmen personenbezogene Daten nur für Zwecke, die im Wesentlichen den in dieser Richtlinie angegebenen entsprechen. Um ihre Wahlmöglichkeiten auszuüben, können Mitarbeiter P&G wie in dieser Richtlinie angegeben kontaktieren. Soweit und solange es notwendig ist, um die Beeinträchtigung der Fähigkeit des Unternehmens zu vermeiden, Beförderungs-, Ernennungs- oder andere ähnliche Beschäftigungsentscheidungen zu treffen, ist P&G nicht verpflichtet, Mitarbeiter zu benachrichtigen oder Auswahlmöglichkeiten anzubieten.

### *Weitergabe personenbezogener Daten von Mitarbeitern*

P&G gibt personenbezogene Daten von Mitarbeitern an seine Konzern- und Tochtergesellschaften weiter, zu denen jede Organisation im P&G-Unternehmensnetzwerk gehören kann, um seine Geschäftstätigkeit auszuüben und P&G-Produkte und -Dienstleistungen zu liefern sowie Aufgaben und Tätigkeiten des Personalwesens auszuführen und zu unterstützen. P&G kann personenbezogene Daten von Mitarbeitern auch an externe Auftragsverarbeiter weitergeben, die das Unternehmen beauftragt, um Dienstleistungen in Bereichen wie etwa Sicherheit, Reisen, Gehaltsabrechnung und Nebenleistungen sowie andere Tätigkeiten der Personalabteilung in seinem Auftrag auszuführen. Diese externen Auftragsverarbeiter dürfen personenbezogene Daten von P&G-Mitarbeitern nur im Auftrag und nach den Anweisungen von P&G für die Zwecke der Ausführung von Dienstleistungen für P&G, wie etwa die oben beschriebenen, verwenden. P&G ist berechtigt, personenbezogene Daten von Mitarbeitern offenzulegen, ohne ihnen die Möglichkeit zu bieten, dies abzulehnen, und kann sogar zu deren Offenlegung verpflichtet sein: (1) gegenüber externen Auftragsverarbeitern, die das Unternehmen damit beauftragt hat, Dienstleistungen in seinem Namen und nach seinen Anweisungen auszuführen, (2) wenn das Unternehmen nach geltendem Recht oder aufgrund einer gerichtlichen Verfügung dazu

verpflichtet ist oder (3) in Reaktion auf rechtmäßige Anordnungen staatlicher Instanzen, insbesondere wenn es um Anliegen der nationalen Sicherheit, des öffentlichen Interesses oder der Strafverfolgung geht. P&G behält sich überdies das Recht vor, personenbezogene Daten im Fall eines Audits oder des Verkaufs bzw. der Übertragung aller oder einzelner seiner Geschäftssparten oder Vermögenswerte zu transferieren (insbesondere im Fall einer Fusion, einer Übernahme, eines Joint Ventures oder einer Umstrukturierung, Auflösung oder Liquidation).

### **Verantwortlichkeit für die Weiterübermittlung personenbezogener Daten**

Diese Richtlinie erläutert die Weitergabe personenbezogener Daten durch P&G.

Sofern nach geltendem Recht keine andere Vorgehensweise zulässig oder vorgeschrieben ist, bietet P&G Mitarbeitern die Möglichkeit, die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten an externe Verantwortliche abzulehnen. P&G schreibt externen Verantwortlichen, an die das Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern weitergibt, vor, sich vertraglich zu verpflichten, (1) die personenbezogenen Daten nur für begrenzte und festgelegte Zwecke im Einklang mit der vom jeweiligen Mitarbeiter erteilten Zustimmung zu verarbeiten, (2) personenbezogenen Daten dasselbe Schutzniveau zu bieten, das nach den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks vorgeschrieben ist, und (3) P&G zu benachrichtigen und die Verarbeitung personenbezogener Daten einzustellen (oder andere angemessene und sachdienliche Abhilfemaßnahmen zu ergreifen), wenn der externe Verantwortliche feststellt, dass er seiner Verpflichtung nicht nachkommen kann, dasselbe Schutzniveau zu bieten, das nach den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks vorgeschrieben ist. P&G ist nicht verpflichtet, einen Vertrag zur Übermittlung personenbezogener Daten an bestimmte externe Verantwortliche für gelegentliche beschäftigungsbezogene betriebliche Bedürfnisse des Unternehmens abzuschließen, wie z. B. die Buchung von Flügen oder Hotelzimmern oder die Bearbeitung von Versicherungsschutz.

In Zusammenhang mit der Übermittlung personenbezogener Daten von Mitarbeitern an externe Auftragsverarbeiter sagt P&G zu, (1) mit jedem relevanten Auftragsverarbeiter einen Vertrag abzuschließen, (2) personenbezogene Daten an jeden solchen Auftragsverarbeiter nur für begrenzte und festgelegte Zwecke zu übermitteln, (3) sicherzustellen, dass der Auftragsverarbeiter verpflichtet ist, personenbezogenen Daten mindestens dasselbe Datenschutzniveau zu bieten, das nach den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks vorgeschrieben ist, (4) angemessene und sachdienliche Schritte zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass der Auftragsverarbeiter die personenbezogenen Daten tatsächlich in einer Weise verarbeitet, die mit den Verpflichtungen von P&G nach den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks im Einklang steht, (5) dem Auftragsverarbeiter vorzuschreiben, P&G zu benachrichtigen, wenn er feststellt, dass er seiner Verpflichtung nicht länger nachkommen kann, dasselbe Datenschutzniveau zu bieten, das nach den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks vorgeschrieben ist, (6) nach entsprechenden Hinweisen, wie etwa der Benachrichtigung nach Ziffer (5) oben, angemessene und sachdienliche Schritte zu ergreifen, um die unbefugte Verarbeitung der personenbezogenen Daten durch den Auftragsverarbeiter zu beenden und zu korrigieren, und (7) dem Handelsministerium auf dessen Ersuchen eine Zusammenfassung oder ein repräsentatives Exemplar der relevanten Datenschutzbestimmungen des Vertrags mit dem Auftragsverarbeiter zukommen zu lassen. P&G bleibt gemäß den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks haftbar, wenn die externen Auftragsverarbeiter des Unternehmens als Empfänger der Weiterübermittlungen die relevanten personenbezogenen Daten auf eine Weise verarbeiten, die nicht mit den Grundsätzen des

Datenschutzrahmenwerks vereinbar ist, sofern P&G nicht nachweisen kann, dass das Unternehmen nicht für den Vorgang verantwortlich ist, der den Schaden ausgelöst hat.

### **Sicherheit**

P&G ergreift angemessene und sachdienliche Maßnahmen, um personenbezogene Daten von Mitarbeitern vor Verlust, Missbrauch und unbefugtem Zugriff, Offenlegung, Änderung und Vernichtung zu schützen, wobei die mit der Verarbeitung verbundenen Risiken und die Art der personenbezogenen Daten berücksichtigt werden.

### **Datenintegrität und Zweckbindung**

P&G beschränkt die zu verarbeitenden personenbezogenen Daten von Mitarbeitern auf die Menge an Daten, die für die Zwecke der jeweiligen Verarbeitungstätigkeit relevant sind. P&G verarbeitet personenbezogene Daten von Arbeitnehmern nicht auf eine Weise, die mit den Zwecken unvereinbar ist, für die die Informationen erhoben oder die danach vom jeweiligen Mitarbeiter genehmigt wurden. Soweit für diese Zwecke erforderlich, ergreift P&G angemessene Schritte, um sicherzustellen, dass die vom Unternehmen zu verarbeitenden personenbezogenen Daten (1) für den beabsichtigten Zweck tauglich sowie (2) korrekt, vollständig und aktuell sind. In diesem Zusammenhang ist P&G darauf angewiesen, dass seine Mitarbeiter personenbezogene Daten aktualisieren und korrigieren, soweit dies für die Zwecke erforderlich ist, für die die Informationen erfasst oder die danach von ihnen genehmigt wurden. Mitarbeiter können sich wie in dieser Richtlinie angegeben an P&G wenden, um zu verlangen, dass das Unternehmen relevante personenbezogene Daten aktualisiert oder korrigiert.

P&G bewahrt unter Beachtung geltenden Rechts personenbezogene Daten von Mitarbeitern in einer Form auf, die den jeweiligen Mitarbeiter identifiziert oder identifizierbar macht, wenn auch nur so lange, wie dies einem Zweck dient, der mit den Zwecken vereinbar ist, für die die personenbezogenen Daten erhoben oder die danach vom Mitarbeiter genehmigt wurden.

### **Zugang**

Mitarbeiter haben generell das Recht auf Zugang zu ihren personenbezogenen Daten. Dementsprechend gewährt P&G Mitarbeitern gegebenenfalls angemessenen Zugang zu ihren personenbezogenen Daten, die sich im Besitz von P&G befinden. P&G bietet Mitarbeitern je nach den Umständen außerdem ausreichende Gelegenheit, die Informationen zu korrigieren, zu ergänzen oder zu löschen, wenn sie unrichtig sind oder unter Verstoß gegen die Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks verarbeitet wurden. P&G kann den Zugriff auf personenbezogene Daten einschränken oder verweigern, wenn die Belastung oder die Kosten der Gewährung des Zugriffs im Missverhältnis zu den Risiken für die Privatsphäre des Mitarbeiters im jeweiligen Fall stehen oder die Rechte anderer Personen verletzt würden.

Mitarbeiter können den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten beantragen, indem sie sich nach den Angaben in dieser Richtlinie an P&G wenden.

## **Rechtsmittel, Durchsetzung und Haftung**

P&G verfügt über Mechanismen, die dazu beitragen sollen, die Einhaltung der Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks sicherzustellen. P&G nimmt jährliche Selbstbewertungen seines Umgangs mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern vor, um sich zu vergewissern, dass die Zusagen und Erklärungen, die das Unternehmen bezüglich der Datenschutzpraktiken seines Datenschutzrahmenwerks äußert, wahr sind und dass P&Gs Datenschutzpraktiken gemäß diesen Zusagen und in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Datenschutzrahmenwerks realisiert wurden.

P&G verpflichtet sich, die Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks betreffende Beschwerden über die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten von Mitarbeitern durch das Unternehmen in Befolgung des Datenschutzrahmenwerks zu klären. Mitarbeiter mit Anfragen oder Beschwerden bezüglich des Umgangs von P&G mit personenbezogenen Daten, die im Vertrauen auf die Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks erhalten wurden, sollten sich zunächst wie unten angegeben an P&G wenden.

Wenn die Beschwerde eines Mitarbeiters nicht mithilfe der internen Prozesse von P&G geklärt werden kann, verpflichtet sich P&G, je nach Sachlage mit demjenigen Gremium zu kooperieren bzw. seinen Rat zu befolgen, das von den EU-Datenschutzbehörden (DPAs), dem britischen Information Commissioner's Office (ICO), der Aufsichtsbehörde von Gibraltar (GRA) und dem Schweizer Bundesbeauftragten für den Datenschutz (FDPIC) eingerichtet wurde, um relevante Mitarbeiterbeschwerden zu bearbeiten und Mitarbeitern angemessene und kostenlose Rechtsmittel einzuräumen. Unter bestimmten Umständen können Mitarbeiter auch ein verbindliches Schiedsverfahren einberufen, um Beschwerden über die Einhaltung der Grundsätze des Datenschutzrahmenwerks durch P&G zu bearbeiten. P&G unterliegt ferner den Ermittlungs- und Vollstreckungsbefugnissen der US-Bundeshandelskommission.

## **Kontaktaufnahme mit P&G**

Um P&G bei Fragen oder Anliegen zu dieser Richtlinie oder P&Gs Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern zu kontaktieren, schreiben Sie an folgende Adresse oder rufen unter folgender Nummer an:

Global Data Protection Officer  
1 Procter & Gamble Plaza  
Cincinnati, OH 45202, USA  
(513) 622-0103  
pgprivacyofficer.im@pg.com

## Anlage 1

### **Liste der US-Unternehmen von P&G, die sich dem Datenschutzrahmenwerk angeschlossen haben**

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



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