



## นโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงานทั่วโลก

**ผู้ติดต่อสำหรับประกาศความเป็นส่วนตัว:**

corporateprivacy.im@pg.com

**ภูมิภาค:**

ทั่วโลก

**วันที่:**

5 ตุลาคม 2023

**ขอบเขต:**

ผู้สมัครงานทุกคน

### 1.0 เจตจำนง

ประกาศนี้ (“ประกาศ”) เป็นการแจ้งให้คุณทราบถึงวิธีการเก็บรวบรวมและจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ (“ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน”) โดย Procter & Gamble Company และบริษัทสาขา และ/หรือบริษัทในเครือ (“P&G” หรือ “บริษัท”) เพื่อจุดประสงค์ของประกาศฉบับนี้ คำว่า ผู้สมัครงาน หมายถึงบุคคลใด ๆ ที่สนใจสมัครงานกับทาง P&G และ/หรือบุคคลที่ได้ให้ข้อมูลส่วนบุคคลแก่ P&G เพื่อให้ได้รับการพิจารณาว่าจ้างให้ทำงานที่ P&G รวมถึงบุคคลที่เคยได้รับการว่าจ้างก่อนหน้านี้โดย P&G และได้ส่งรายละเอียดของตนเองเข้ามาใหม่เพื่อพิจารณาสมัครตำแหน่งงานใหม่

ประกาศนี้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ค่านิยม และหลักการของ P&G (“PVP”) นอกจากนี้ หลาย ๆ ประเทศมีข้อกำหนดทางกฎหมายเฉพาะด้านในการควบคุมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับดังกล่าวทั้งหมด รวมถึงกฎหมายคุ้มครองข้อมูลในประเทศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกัน และจะนำขั้นตอนการดำเนินการมาตรฐาน รวมไปถึงนโยบายเพิ่มเติมมาปรับใช้เมื่อมีความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเหล่านี้ ด้วยเหตุนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครที่มีการเก็บรวบรวมและ/หรือเข้าถึงจริงโดย P&G อาจแตกต่างกันไปในแต่ละเขตอำนาจศาลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น

บริษัทมีความพยายามอย่างสมเหตุสมผลเพื่อทำให้แน่ใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานมีความน่าเชื่อถือ สำหรับการใช้ตามที่ตั้งใจไว้

ผู้สมัครงานมีความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่พวกเขาหรือบุคคลอื่นได้ให้ไว้แก่ P&G ในนามของพวกเขา

### 2.0 ประกาศ

P&G เคารพในความเป็นส่วนตัวของคุณ นโยบายนี้อธิบายถึงวิธีการที่บริษัทประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน, ประเภทของข้อมูลที่เก็บรวบรวม, วัตถุประสงค์ในการนำไปใช้งาน, หลักการทางกฎหมายหรือทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง, ผู้ที่ได้รับการแบ่งปันข้อมูล และสิทธิของผู้สมัครงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ บริษัทยังอธิบายถึงมาตรการที่ใช้เพื่อปกป้องความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน และวิธีการติดต่อบริษัทในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเป็นส่วนตัว

#### 2.1 บริษัทเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใดบ้างของผู้สมัครงาน

บริษัทจะลดประเภทและจำนวนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่บริษัทอาจทำการเก็บรวบรวมและเกี่ยวกับตัวผู้สมัครงานให้เหลือน้อยที่สุดเสมอ อย่างไรก็ตาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวจะแตกต่างกันไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายและ/หรือข้อกำหนดทางธุรกิจที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละประเทศ บริษัทจะแจ้งให้คุณทราบ ณ เวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ขอจากคุณนั้นเป็นไปโดยสมัครใจ (ไม่ใช่การบังคับ) เพื่อดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากร

ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาบุคลากรจะประกอบด้วยระยะต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงาน ดังนี้

**ระยะที่ 1:**  
**ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครที่ยังไม่ได้เริ่มเข้าสู่กระบวนการสรรหาบุคลากร แต่ได้แสดงความสนใจสมัครงานเข้ามาที่ P&G:**

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 1	ทำไมเราจึงต้องเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้สมัครงานดังกล่าว
<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส)</li> <li>ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ</li> <li>ที่อยู่อีเมล</li> <li>หมายเลขโทรศัพท์มือถือ</li> </ul>	<p>เพื่อแจ้งข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ของ P&amp;G ให้คุณได้ทราบทางอีเมล และ/หรือข้อความ (รวมถึงถึงการส่งข้อความผ่านทางแอปพลิเคชันอย่าง WhatsApp)</p> <p>เพื่ออนุญาตให้ P&amp;G และพันธมิตรด้านการโฆษณาแสดงข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ของ P&amp;G ผ่านช่องทางออนไลน์ (เช่น สื่อสังคม)</p>
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน</li> </ul>	<p>เพื่อประเมินทักษะ คุณสมบัติ และความสนใจของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างของเรา</p>
<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เลขที่อยู่ IP</li> <li>คุกกี้, แท็ก และ/หรือตัวระบุพิกเซล</li> </ul>	<p>เพื่อให้บริการดิจิทัลผ่านทางเว็บไซต์และแอปพลิเคชันการสรรหาพนักงานของเรา อาทิ เพื่อแจ้งข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ของ P&amp;G ที่คุณอาจสนใจ, เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการที่คุณมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาของ P&amp;G, เพื่อช่วยให้ P&amp;G สามารถพัฒนาประสบการณ์ในการใช้งานเว็บไซต์ของเรา, เพื่อจดจำความต้องการต่าง ๆ ของคุณ (เช่น ภาษาหรือภูมิภาค), เพื่อระบุและแก้ไขข้อผิดพลาด และเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของเว็บไซต์ของเรา</p>

**ระยะที่ 2: ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครในกระบวนการคัดสรรพนักงานของเรา:**

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 2	ทำไมเราจึงต้องเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้สมัครงานดังกล่าว
<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส)</li> </ul>	<p>เพื่อเริ่มต้นการสมัครงานของคุณและแจ้งให้คุณทราบเกี่ยวกับกิจกรรมกับข่าวสารล่าสุดที่จำเป็นต่าง ๆ จะมีการใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อสื่อสารกับคุณตลอดกระบวนการสมัครงาน</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ</li> <li>• ที่อยู่ทางไปรษณีย์</li> <li>• ที่อยู่อีเมล</li> <li>• หมายเลขโทรศัพท์</li> <li>• หมายเลขโทรศัพท์มือถือ</li> </ul>	<p>หากคุณยินยอม P&amp;G อาจส่งข่าวสารล่าสุดแบบอัตโนมัติผ่านทางข้อความหรือแอปพลิเคชันส่งข้อความต่าง ๆ (เช่น การแจ้งเตือนให้เตรียมเอกสารที่จำเป็นต่าง ๆ)</p>
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน</li> </ul>	<p>เพื่อประเมินทักษะ และคุณสมบัติ และความสนใจของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างของเรา</p>
<p><u>ข้อมูลเพิ่มเติมทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประวัติการทำงานก่อนหน้านี้ รวมถึงบุคคลอ้างอิง</li> <li>• ข้อมูลจากโปรไฟล์ใน LinkedIn และแพลตฟอร์มที่คล้ายกัน</li> <li>• ข้อมูลทางวิชาการ เช่น ประวัติการศึกษาและการสำเร็จการศึกษา</li> <li>• ใบอนุญาตทางวิชาชีพ ประกาศนียบัตรรับรอง และการเป็นสมาชิกและการสังกัดกลุ่มหรือองค์กร</li> <li>• ทักษะส่วนตัวและทักษะทางวิชาชีพ (เช่น ภาษาที่ใช้) ความสนใจ และงานอดิเรก</li> <li>• เป้าหมายและความสนใจทางวิชาชีพ</li> </ul>	<p>เพื่อช่วยให้เราสามารถประเมินตัวคุณเมื่อเทียบกับข้อกำหนดเฉพาะของตำแหน่งที่คุณสมัครงานมา</p>
<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัลเพิ่มเติม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ลายมือชื่อดิจิทัล</li> </ul>	<p>เพื่อช่วยให้คุณสามารถตรวจสอบยืนยันและส่งแบบฟอร์มใบสมัครในรูปแบบดิจิทัล</p>
<p><u>ข้อมูลโซเชียลมีเดีย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ภาพ</li> <li>• เสียงพูด</li> </ul>	<p>เพื่อช่วยให้บริษัทสามารถทำการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์/ผ่านวิดีโอ</p>
<p><u>ข้อมูลทางการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ข้อมูลบัญชีธนาคาร</li> </ul>	<p>เพื่ออำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติในระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์งาน</p>

<p>เลขประจำตัวที่รัฐออกให้/ข้อมูลการมีสิทธิทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เลขประจำตัวประชาชน</li> <li>• การเป็นพลเมือง</li> <li>• การเป็นผู้พำนักอาศัย</li> <li>• สัญชาติ</li> <li>• ประเทศภูมิลำเนา</li> <li>• สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก</li> </ul>	<p>เพื่อระบุถึงความสามารถในการทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งเฉพาะที่สมัคร และเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการสมัครงานซ้ำซ้อน</p>
<p>ผลการทดสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คะแนนจากการทดสอบความถนัด, การทดสอบการใช้เหตุผล หรือการทดสอบบุคลิกที่คุณได้ทำในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงาน</li> </ul>	<p>เพื่อวัดคุณสมบัติและความเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเข้าสู่การทำสัญญาจ้างงานกับคุณ</p>
<p>บุคลิกลักษณะส่วนตัว*</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพศ</li> <li>• ทูพพลภาพ</li> <li>• สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก</li> <li>• ขาดิพันธ์และ/หรือเชื้อชาติ</li> </ul> <p>*โปรดทราบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวประเภทนี้อาจแตกต่างกันไปตามตำแหน่งทางภูมิศาสตร์และเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ ทั้งนี้ อาจไม่ได้มีการร้องขอข้อมูลดังกล่าวในทุกแห่ง และอาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 แทน</p>	<p>เพื่อประเมินและสนับสนุนความพยายามในการสรรหาพนักงานและการว่าจ้างพนักงานที่หลากหลาย และเพื่อจุดประสงค์ในการรายงานตามกฎหมาย โดยเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ นอกจากนี้ ยังมีการเก็บรวบรวมข้อมูลความพิการเพื่อให้แน่ใจว่า บริษัทจะจัดหาที่พักอย่างเหมาะสมตามสมควรใด ๆ (ตามคำขอของคุณ) ในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร</p> <p>คุณสามารถเลือกได้ว่าจะให้เราใช้ข้อมูลนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสมัครเข้าร่วมงานกับทางกลุ่มบริษัท P&amp;G ของคุณ</p>
<p>หากคุณมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานให้กับ P&amp;G หรือบริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกับของ P&amp;G ให้แจ้งรายละเอียดของความสัมพันธ์ดังกล่าวหากเป็นไปได้</p>	<p>เพื่อคัดกรองการสมัครงานของคุณเพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้</p>
<p>ข้อมูลเพิ่มเติมที่เก็บรวบรวมระหว่างการสัมภาษณ์</p>	<p>เพื่อช่วยให้เราสามารถประเมินตัวคุณเมื่อเทียบกับข้อกำหนดเฉพาะของตำแหน่งที่คุณสมัครงานมา</p>
<p>ข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงาน หรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</p>	

**ระยะที่ 3: ข้อมูลส่วนตัวที่เก็บรวบรวมหลังจากที่ผู้สมัครยอมรับข้อเสนอการจ้างงาน แต่เป็นช่วงก่อนเริ่มงาน:**

<p><b>ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 3</b></p>	<p><b>ทำไมเราจึงต้องเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานดังกล่าว</b></p>
<p>ข้อมูลการรักษาพยาบาลหรือข้อมูลด้านสุขภาพ</p>	<p>เพื่อระบุว่าผู้สมัครงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของคุณได้อย่างปลอดภัย และเพื่อระบุว่าผู้สมัครงานจำเป็นต้องได้รับการจัดการที่พ้องเหมาะสมตามสมควรหรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้และในกรณีที่ตำแหน่งของคุณต้องการที่พ้องดังกล่าว</p>
<p>ข้อมูลอื่น <sup>๑</sup> ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงาน หรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</p>	

**2.2 พื้นฐานทางกฎหมายสำหรับการประมวลผล**

กฎหมายที่บังคับใช้ในบางแห่งอาจกำหนดให้ P&G  
ตั้งพื้นฐานทางกฎหมายสำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงาน  
ซึ่งพื้นฐานทางกฎหมายดังกล่าวจะระบุไว้ในสิ่งที่แนบ 1 ของประกาศนี้

**2.3 การประเมินผู้สมัครงาน**

เราอาจขอให้ผู้สมัครงานทำการประเมินในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงานของเรา ซึ่งการประเมินเหล่านี้จะวัดทักษะและความสามารถที่มักไม่ปรากฏให้เห็นในช่วงสัมภาษณ์ และช่วยให้เราระบุได้ว่าผู้สมัครงานมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ตนเองสมัครหรือไม่ รวมถึงเพื่อดูว่าผู้สมัครงานมีลักษณะนิสัยที่จะทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จที่ P&G ได้หรือไม่ ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องทำการประเมินเหล่านี้เพื่อช่วยให้เราระบุผู้สมัครงานที่เหมาะสมก่อนที่จะดำเนินการทำสัญญาจ้างงานได้

**ตัวอย่างเช่น**

การทดสอบอย่างหนึ่งของเรากำหนดให้ผู้สมัครงานได้ลองรับมือกับสถานการณ์สมมติในการทำงาน ซึ่งออกแบบมาเพื่อประเมินประสบการณ์, ความสนใจ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา การประเมินนี้ช่วยให้ P&G  
วัดได้ว่าคุณมีคะแนนด้านบุคลิกลักษณะที่จะเอื้อให้เกิดความสำเร็จด้านศักยภาพในการทำงานและการเป็นส่วหนึ่งของทีมที่ P&G อยู่เท่าไร เรายังมีการประเมินอีกอย่างที่เป็นการวัดทักษะการใช้เหตุผลของคุณ ซึ่งช่วยให้เราประเมินได้ว่าคุณมีความสามารถเป็นไปตามเกณฑ์เฉพาะที่จำเป็นต้องมีเพื่อเอาไว้ใช้ทำงานในตำแหน่งที่คุณสมัครให้สำเร็จได้หรือไม่ ทั้งนี้ มีการประเมินอีกประเภท (สำหรับตำแหน่งช่างเทคนิคประจำโรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายที่มีประสบการณ์สูงโดยเฉพาะ) ที่ช่วยให้เราประเมินว่าคุณจะมีศักยภาพด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จได้หรือไม่โดยอิงตามการรับมือต่อสถานการณ์จำลองต่าง ๆ ของคุณ การประเมินเหล่านี้มีความสำคัญเนื่องจากช่วยกำหนดว่าคุณมีขีดความสามารถพื้นฐานและลักษณะนิสัยที่จำเป็นต้องใช้เพื่อประสบความสำเร็จที่ P&G หรือไม่

สำหรับตำแหน่งส่วนใหญ่แล้ว

ผลการประเมินจะเป็นตัวกำหนดว่าผู้สมัครงานจะผ่านการสมัครงานหรือไม่โดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องพิจารณาถึงส่วนอื่น ๆ ของการสมัครงาน

P&G ปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ในการจัดทำกรประเมินดังกล่าว ซึ่งรวมไปถึงการให้ผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการประเมินแบบอัตโนมัติที่ได้มีโอกาสร้องขอให้มนุษย์ทำการตรวจสอบผลการทดสอบดังกล่าวด้วย ตามขอบเขตที่การประเมินเหล่านี้อาจได้รับการพิจารณาในการตัดสินใจแบบอัตโนมัติภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้

คุณจะได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการร้องขอการตรวจสอบดังกล่าวผ่านทางอีเมลเมื่อคุณสามารถเลือกที่จะดำเนินการดังกล่าวได้ กรุณาไปที่ <https://www.pgcareers.com/hiring-process> สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการทำงานของการทดสอบเหล่านี้ หรือเพื่อเรียนรู้วิธีการร้องขอการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ทุพพลภาพ

## 2.4 เราประมวลผลข้อมูลส่วนตัวของคุณเพื่อให้ข่าวสารล่าสุดทางอีเมล, และ/หรือช่องทางออนไลน์อย่างไร

ข้อความ

หากคุณได้ให้ข้อมูลที่อยู่อีเมลหรือหมายเลขโทรศัพท์ผ่านทางเว็บไซต์รับสมัครงานของเราหรือในงานกิจกรรมรับสมัครงาน และยินยอมที่จะรับการสื่อสารทางการตลาดแล้ว ทาง P&G อาจส่งข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับตำแหน่งงานของ P&G ผ่านทางอีเมลหรือข้อความให้คุณ

หากคุณได้เข้าไปให้ข้อมูลส่วนตัวในเว็บไซต์รับสมัครงานของ P&G หรืองานกิจกรรมรับสมัครงานและได้สมัครใช้งานการแจ้งเตือนตำแหน่งงาน (เช่น ผ่านทางเว็บไซต์รับสมัครงานของเรา) และ/หรือสมัครงานกับ P&G แล้ว P&G อาจทำการแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานต่าง ๆ อาทิ ข้อมูลระบุตัวตนทางดิจิทัล, ที่อยู่อีเมล (ในรูปแบบที่มีการแฮช) และ/หรือหมายเลขโทรศัพท์ (ในรูปแบบที่มีการแฮช) ให้แก่พันธมิตรด้านการโฆษณาของบริษัท จากนั้นพันธมิตรด้านการโฆษณาของ P&G อาจส่งข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของ P&G ที่อาจเหมาะสมให้คุณหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านทางช่องทางออนไลน์ (ซึ่งรวมไปถึงแต่ไม่จำกัดเพียงช่องทางต่าง ๆ อย่าง LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok และ YouTube) P&G จะขอความยินยอมจากคุณและ/หรืออนุญาตให้คุณเลือกที่จะไม่ให้ใช้ข้อมูลของคุณเพื่อวัตถุประสงค์เหล่านี้ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

เพื่อออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้นตามที่กฎหมายอนุญาต P&G อาจใช้ข้อมูลลักษณะเฉพาะเพิ่มเติมอย่างที่อยู่แบบทั่วไป (เช่น รหัสไปรษณีย์), สัญชาติ, สถานะการเป็นพลเมือง, เพศ, ข้อมูลด้านสายอาชีพ (เช่น วิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษา) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับกระบวนการและระบบการคัดสรรพนักงานของเรา (เช่น ผลการประเมินและความประทับใจในการสัมภาษณ์และ/หรือความก้าวหน้าของกระบวนการสมัครงานของคุณกับ P&G)

ในกรณีที่เราดำเนินกิจกรรมข้างต้นตามความยินยอมของคุณและคุณประสงค์ที่จะถอนความยินยอมดังกล่าว คุณสามารถติดต่อเราได้ที่ [เว็บไซต์](#) นี้ แล้วเลือก “ฉันต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม” นอกจากนี้คุณยังสามารถแจ้งให้เรายุติการส่งอีเมลและ/หรือข้อความตัวหนึ่งสื่อถึงคุณได้ โดยการปฏิบัติตามวิธีการยกเลิกการรับข้อมูลที่ส่งมาพร้อมกับการสื่อสารเหล่านี้ การถอนความยินยอมของคุณสำหรับกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงเหล่านี้จะไม่มีผลต่อการประมวลผลที่ชอบด้วยกฎหมายของเราก่อนที่จะมีการถอนความยินยอมดังกล่าว และจะไม่เป็นการตัดสิทธิ์คุณออกจากกระบวนการคัดสรรพนักงานของ P&G

หากคุณเคยเห็นโฆษณาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่างของ P&G ในช่องทางออนไลน์โดยไม่เคยได้มีปฏิสัมพันธ์กับ P&G หรือเว็บไซต์รับสมัครงานของเรามาก่อน สิ่งนี้อาจเกิดขึ้นได้เพราะเราเคยขอให้พันธมิตรด้านการโฆษณาของเราให้หาบุคคลที่อาจเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ P&G (เช่น ตามตำแหน่งและความสนใจ) ในนามของเรา พร้อมส่งข่าวสารล่าสุดที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่างของ P&G ให้บุคคลเหล่านั้น P&G ใช้ความสนใจที่ขอด้วยกฎหมายในการระบุและดึงดูดผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตามพื้นฐานทางกฎหมายของบริษัทสำหรับกิจกรรมเหล่านี้

## 2.5 เราใช้คุณได้อย่างไร

คุณก็คือไฟล์ขนาดเล็กที่ส่งไปยังคอมพิวเตอร์ของคุณในขณะที่คุณท่องเว็บ คุณก็จะเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับเว็บไซต์ที่คุณเข้าไปเยี่ยมชม P&G ใช้คุณก็ในเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่างของเรา คุณสามารถตั้งค่าเบราว์เซอร์ของคุณเพื่อปฏิเสธคุกกี้ทั้งหมด หรือเพื่อแจ้งให้ทราบเมื่อมีการส่งคุกกี้มายังเครื่องคอมพิวเตอร์ของคุณ อย่างไรก็ตาม วิธีนี้อาจทำให้เว็บไซต์หรือบริการต่าง ๆ ของเราไม่สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ คุณยังสามารถตั้งค่าเบราว์เซอร์ของคุณเพื่อลบคุกกี้ต่าง ๆ ทุกครั้งเมื่อคุณเสร็จสิ้นการเรียกดู

P&G ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับคุกกี้ที่บังคับใช้อยู่ เราเสนอแพลตฟอร์มการจัดการความพอใจในคุกกี้ซึ่งอนุญาตให้คุณใช้ทางเลือกตามประเภทของคุกกี้ในบางแห่ง หากมีอยู่ อาจปรากฏเป็นแบนเนอร์คุกกี้และ/หรือไอคอนที่มองเห็นได้ในเว็บไซต์ที่ใช้งานได้

## 2.6 บริษัทจะแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอย่างไร

P&G อาจแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานกับหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนกระบวนการและการสื่อสารกับคุณ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรพนักงาน บริษัทกำหนดให้บุคคลภายนอกต้องมีมาตรฐานการดูแลที่เทียบเท่ากับบริษัท เมื่อต้องจัดการดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

ในบางสถานการณ์

ผู้สมัครงานอาจถูกขอให้แบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงกับบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรหรือการดูแลอบรมของ P&G และในกรณีที่ P&G ไม่ได้เป็นผู้ควบคุมว่าข้อมูลจะได้รับการประมวลผลอย่างไร สำหรับในกรณีนี้

คุณควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณได้อ่านและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศและหลักปฏิบัติด้านความเป็นส่วนตัวของคุณก่อนที่จะแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวของคุณ

อาจมีการแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานให้กับทางสำนักงานใหญ่ของ P&G และบริษัทในเครือทั่วโลกหากจำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของ P&G

ในอนาคตและ/หรือปัจจุบัน

คุณสามารถดูวิธีการที่เราปกป้องข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานในสถานการณ์ดังกล่าวได้ในข้อ 2.8 ของประกาศนี้

นอกจากนี้ บริษัทอาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

หากมีความจำเป็นต้องกระทำการดังกล่าวตามกฎหมายหรือกระบวนการทางกฎหมาย

เพื่อบังคับใช้หรือคุ้มครองสิทธิและนโยบายหรือ

P&G

หรือช่วยในการตรวจสอบหาความจริงของกิจกรรมที่ผิดกฎหมายที่ต้องสงสัยหรือเกิดขึ้นจริง

และ/หรือเป็นส่วนหนึ่งของการขายธุรกิจของ P&G แก่บริษัทอื่น



## 2.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของคุณมีอะไรบ้าง

คุณอาจมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้ตามกฎหมายที่บังคับใช้:

- การขอเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานของคุณที่เราใช้ประมวลผล
- การขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนตัวที่ไม่ถูกต้อง
- การขอให้ลบข้อมูลส่วนตัวของคุณ
- การขอให้ P&G จำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวของคุณหรือคัดค้านการประมวลผลของ P&G ในสถานการณ์ต่าง ๆ และ/หรือ
- การขอให้ P&G ให้ข้อมูลของคุณในรูปแบบที่ช่วยให้ถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานอื่นได้

ทั้งนี้ คุณอาจมีสิทธิด้านความเป็นส่วนตัวอื่น ๆ หรือเพิ่มเติม โดยขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ของคุณ กรุณาดูบทเพิ่มเติมสำหรับแต่ละประเทศ/รัฐได้ที่นี่

หากสามารถทำได้ คุณอาจใช้สิทธิเหล่านี้ได้ด้วยการลบ/แก้ไขข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานของคุณใน Workday (วิธีได้ที่นี่) หรือเข้าไปที่ [ไซต์นี้](#) หากคุณต้องการร้องเรียนเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวของ P&G คุณสามารถยื่นข้อร้องเรียนดังกล่าวกับทางหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการปกป้องข้อมูลในประเทศของคุณ

ในฐานะที่ P&G ต้องอาศัยความยินยอมของคุณในการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงาน คุณสามารถถอนความยินยอมได้ตลอดเวลาโดยการคัดสรรพนักงานด้วยการไปที่ [ไซต์นี้](#) แล้วเลือก “ฉันต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม”

ซึ่งการถอนดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อประมวลผลข้อมูลที่ชอบด้วยกฎหมายของ P&G ก่อนที่จะมีการถอนความยินยอม ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เราเก็บรวบรวมในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร จะได้รับการเก็บรักษาและลบทิ้งตามที่ระบุไว้ในข้อ 2.10 ด้านล่าง

## 2.8 บริษัทจะโอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครหรือไม่

ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานอาจถูกส่งไปยังประเทศอื่น ๆ นอกเขตอำนาจที่คุณได้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้หากกฎหมายอนุญาต ตัวอย่างเช่น ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานอาจได้รับการจัดเก็บไว้ในระบบในสหรัฐอเมริกาหรือเข้าถึงจากบริษัทในเครือของ P&G ทั่วโลกอื่น ๆ ประเทศเหล่านั้นอาจไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลแบบเดียวกับประเทศที่อยู่อาศัยของคุณ เมื่อข้อมูลของคุณได้รับการโอนย้ายหรือมีการเข้าถึงจากประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ประเทศภูมิลำเนาของคุณ บริษัทจะดำเนินการป้องกันที่เหมาะสม รวมทั้งวางข้อกำหนดด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคนิค และ/หรือข้อกำหนดของสัญญาที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน เราดำเนินการโอนย้ายข้อมูลไปนอกสหภาพยุโรปและสหราชอาณาจักรด้วยการใช้การปกป้องที่มีการทำสัญญาไว้ (เช่น ข้อสัญญามาตรฐาน) หากต้องการสำเนากลไกการโอนย้ายข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โปรดติดต่อ [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) นอกจากนี้ P&G จะปฏิบัติตามข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละประเทศที่มีการจำกัดและหรือห้ามมิให้ทำการโอนย้ายข้อมูลออกไปนอกประเทศที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น

หากคุณพำนักอาศัยอยู่ในเขตเศรษฐกิจยุโรป (EEA) สหราชอาณาจักร (และยิบรอลตาร์) หรือสวิตเซอร์แลนด์ โปรดทราบว่า P&G ได้รับการรับรองภายใต้กรอบแนวทางว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพยุโรป-สหรัฐอเมริกา (EU-U.S. DPF) ส่วนที่ขยายครอบคลุมไปถึงสหราชอาณาจักรของ EU-U.S. DPF และกรอบแนวทางว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสวิสเซอร์แลนด์-สหรัฐอเมริกา (Swiss-U.S.



DPF) [เรียกรวมกันว่า “กรอบแนวทางว่าด้วยความเป็นส่วนตัวของข้อมูล”] ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างกระทรวงพาณิชย์ของสหรัฐอเมริกาและคณะกรรมการการยุโรปและคณะกรรมการข้อมูลและสหพันธ์การคุ้มครองข้อมูลของสวิตเซอร์แลนด์ ตามลำดับ เกี่ยวกับการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลจาก EEA สหราชอาณาจักร (และยิบรอลตาร์) หรือสวิตเซอร์แลนด์ไปยังสหรัฐอเมริกา [คลิกที่นี่](#) เพื่อดูกรอบแนวทางว่าด้วยความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของเรา: นโยบายความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

## 2.9 เรามีวิธีรักษาความปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอย่างไร

บริษัทดำเนินการมาตรการทั้งทางกายภาพและทางเทคนิคที่เหมาะสม เช่น การเข้ารหัสและการควบคุมการเข้าถึง ซึ่งออกแบบมาเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมิให้ถูกทำลาย เกิดการสูญหาย มีการแก้ไข การเปิดเผย หรือการเข้าถึงหรือการใช้งานข้อมูลซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงการประมวลผลข้อมูลในลักษณะอื่นทั้งหมดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

### 2.10 บริษัทจะจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้นานแค่ไหน

เราเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเป็นระยะเวลาสาม (3) ปี P&G ใช้ระยะเวลาสาม (3) ปีตามมาตรฐานระดับโลก เพื่อช่วยให้ผู้สมัครงานสามารถสมัครงานบทบาทอื่นในประเทศต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องสร้างประวัติใหม่ ผู้สมัครงานสามารถขอให้ลบข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานได้ทุกเมื่อภายในช่วงระยะเวลาสามปี (โปรดทราบว่า การดำเนินการนี้อาจส่งผลกระทบต่อหรือเป็นการยุติกระบวนการคัดสรรพนักงานที่กำลังดำเนินการอยู่) โดยทั่วไปแล้ว คำร้องขอให้ลบข้อมูลก่อนสิ้นสุดช่วงระยะเวลาสามปีจะสามารถทำได้ หากกฎหมายที่บังคับไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาไว้นานสามปี หรือกำหนดไว้นานกว่านั้น และ/หรือเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายของ P&G ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะสิทธิ์ของเราในการฟ้องร้องดำเนินคดีหรือเพื่อต่อสู้คดี

## 3.0 การแก้ไขปรับปรุงในอนาคต

P&G อาจแก้ไขปรับปรุงประกาศนี้ได้ ตัวอย่างเช่น เพื่อให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติของบริษัท และขั้นตอนดำเนินการ หรือเพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามใหม่ ๆ หรือข้อกำหนดใหม่ ๆ ที่บัญญัติขึ้นโดยหน่วยงานทางการที่มีหน้าที่คุ้มครองข้อมูล หากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานของคุณ เราจะแจ้งให้คุณทราบ

## 4.0 ข้อมูลการติดต่อ

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานคือ Procter & Gamble Company รวมถึงบริษัทสาขาและบริษัทในเครือที่เกี่ยวข้อง หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครงานหรือบริษัทสาขาและบริษัทในเครือที่อาจเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของคุณ กรุณาส่งอีเมลมาหาเราได้ที่ [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) หากคุณมีคำถามหรือข้อกังวลอื่นใดในเรื่องเหล่านี้เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวของคุณ/ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน คุณยังสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายคุ้มครองข้อมูลทั่วโลก (Global Data Protection Officer) ของเราได้ที่: – [pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com), โทรศัพท์: +1 (513) 622-0103 ที่อยู่ทางไปรษณีย์: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

## สิ่งที่แนบ 1: พื้นฐานทางกฎหมายสำหรับการประมวลผล

ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาบุคลากรจะประกอบด้วยระยะต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงาน ดังนี้

### ระยะที่

**1:**

**ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครที่ยังไม่ได้เริ่มเข้าสู่กระบวนการสรรหาบุคลากร แต่ได้แสดงความสนใจสมัครงานเข้ามาที่ P&G:**

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 1	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล (เขตเศรษฐกิจยุโรป/สหราชอาณาจักร/สวิตเซอร์แลนด์)	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล (เกรทเทอร์ไชนา; เอเชีย, ตะวันออกกลาง และแอฟริกา)
<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส)</li> <li>ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ</li> <li>ที่อยู่อีเมล</li> <li>หมายเลขโทรศัพท์</li> <li>หมายเลขโทรศัพท์มือถือ</li> </ul>	การให้ความยินยอม	การให้ความยินยอม
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน</li> </ul>	การให้ความยินยอม	การให้ความยินยอม
<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เลขที่อยู่ IP</li> <li>คุกกี้, แแท็ก และ/หรือตัวระบุบัพิกเซล</li> </ul>	การให้ความยินยอม คุณจะสามารถเห็นแบนเนอร์คุกกี้ในเว็บไซต์ของ P&G ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้คุณสามารถจัดการการตั้งค่าคุกกี้ของคุณ	ต้องได้รับความยินยอมหากกฎหมายกำหนดไว้

### ระยะที่ 2: ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครในกระบวนการคัดสรรพนักงานของเรา:

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 2	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล (สหภาพยุโรป/สหราชอาณาจักร)	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล (เกรทเทอร์ไชนา; เอเชีย, ตะวันออกกลาง และแอฟริกา)

<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส)</li> <li>• ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ</li> <li>• ที่อยู่ทางไปรษณีย์</li> <li>• ที่อยู่อีเมล</li> <li>• หมายเลขโทรศัพท์</li> <li>• หมายเลขโทรศัพท์มือถือ</li> </ul>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการสื่อสารกับผู้สมัครงาน</p> <p>การให้ความยินยอมสำหรับการแจ้งเดือนข้อความแบบอัตโนมัติ</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <p>ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน</p>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ P&amp;G ของผู้สมัครงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>ข้อมูลเพิ่มเติมทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประวัติการทำงานก่อนหน้า รวมถึงบุคคลอ้างอิง</li> <li>• ข้อมูลจากโปรไฟล์ใน LinkedIn และแพลตฟอร์มที่คล้ายกัน</li> <li>• ข้อมูลทางวิชาการ เช่น ประวัติการศึกษาและการสำเร็จการศึกษา</li> <li>• ใบอนุญาตทางวิชาชีพ ประกาศนียบัตรรับรอง และการเป็นสมาชิกและการสังกัดกลุ่มหรือองค์กร</li> <li>• ทักษะส่วนตัวและทักษะทางวิชาชีพ (เช่น ภาษาที่ใช้) ความสนใจ และงานอดิเรก</li> <li>• เป้าหมายและความสนใจทางวิชาชีพ</li> </ul>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ P&amp;G ของผู้สมัครงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>

<p><i>การระบุตัวตนทางดิจิทัลเพิ่มเติม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ลายมือชื่อดิจิทัล</li> </ul>	<p>พันธะผูกพันทางกฎหมายที่เป็นไปตามข้อกำหนดลายมือชื่อดิจิทัลที่บังคับใช้</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><i>ข้อมูล โสตทัศนูปกรณ์</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ภาพ</li> <li>• เสียงพูด</li> </ul>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการสัมภาษณ์ในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม (จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในจีนแผ่นดินใหญ่ – เกาหลีใต้ ไชนาเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวที่อ่อนไหว)</p>
<p><i>ข้อมูลทางการเงิน</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ข้อมูลบัญชีธนาคาร</li> </ul>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการทำให้แน่ใจได้ว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในช่วงการสัมภาษณ์นั้นจะได้รับการจ่ายคืน</p>	<p>การให้ความยินยอม (จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในจีนแผ่นดินใหญ่ – เกาหลีใต้ ไชนาเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวที่อ่อนไหว)</p>
<p><i>เลขประจำตัวที่รัฐออกให้/ข้อมูลการมีสิทธิ์ทำงาน</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เลขประจำตัวประชาชน</li> <li>• การเป็นพลเมือง</li> <li>• การเป็นผู้พำนักอาศัย</li> <li>• สัญชาติ</li> <li>• ประเทศภูมิลำเนา</li> <li>• สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก</li> </ul>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการทำให้แน่ใจว่าเราจะสามารถดำเนินการกระบวนการคัดสรรพนักงานได้อย่างราบรื่น</p> <p>พันธะผูกพันทางกฎหมายที่ทำให้แน่ใจว่าผู้สมัครงานนั้นจะสามารถทำงานได้</p>	<p>การให้ความยินยอม (จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในจีนแผ่นดินใหญ่ – เกาหลีใต้ ไชนาเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนตัวที่อ่อนไหว)</p>
<p><i>ผลการทดสอบ</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คะแนนจากการทดสอบความถนัด, การทดสอบการใช้เหตุผล หรือการทดสอบบุคลิกที่ผู้สมัครงานได้ทำในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงาน</li> </ul>	<p>ความจำเป็นสำหรับการทำสัญญา</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><i>บุคลิกลักษณะส่วนตัว</i> (โปรดทราบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวดังต่อไปนี้ อาจแตกต่างกันไปตามตำแหน่งทางภูมิศาสตร์โดยเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ และอาจไม่จำเป็นต้องขอในทุกระบุไว้ด้านล่าง)</p>	<p>พื้นฐานทางกฎหมายคือผลประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของ P&amp;G ในการทำให้แน่ใจว่า P&amp;G ได้คัดสรรพนักงานที่มีความหลากหลาย ในกรณีที่ผู้สมัครงานจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลและมีข้อยกเว้นตามที่ระบุไว้ด้านล่าง</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>

<p>กแห่งหรืออาจทำการเก็บรวบรวมในระยะที่ 3 ด้านล่าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพศ</li> <li>• ทูพพลภาพ</li> <li>• สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก</li> <li>• ชาติพันธุ์และ/หรือเชื้อชาติ</li> </ul>	<p>พื้นฐานทางกฎหมายคือการให้ความยินยอม ในกรณีที่ผู้สมัครงานไม่จำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลและสามารถเลือกที่จะให้ได้โดยสมัครใจ</p> <p>สำหรับข้อมูลทางการแพทย์/สุขภาพที่ได้รับซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้สมัครงาน พื้นฐานทางกฎหมายคือผลประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของเราในการทำให้แน่ใจว่ามีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้แก่ผู้สมัครงาน P&amp;G</p> <p>ยังยึดเอาพันธะผูกพันทางกฎหมายภายใต้กฎหมายการจ้างงานที่บังคับใช้</p> <p>สำหรับข้อมูลชาติพันธุ์และ/หรือเชื้อชาติที่เก็บรวบรวมในสหราชอาณาจักร P&amp;G</p> <p>ยึดเอาความสนใจของสาธารณะที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการคัดสรรพนักงานที่หลากหลาย</p>	
<p>ข้อมูลเพิ่มเติมที่เก็บรวบรวมระหว่างการสัมภาษณ์</p>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ P&amp;G ของผู้สมัครงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p>ข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงานหรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</p>		

**ระยะที่ 3:** ข้อมูลส่วนตัวที่เก็บรวบรวมหลังจากที่ผู้สมัครยอมรับข้อเสนอการจ้างงาน แต่เป็นช่วงก่อนเริ่มงาน:

<p>ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 3</p>	<p>พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล (สหภาพยุโรป/สหราชอาณาจักร)</p>	<p>พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล (เกรทเทอร์ไชนา; เอเชีย, ตะวันออกกลาง และแอฟริกา)</p>
<p>เลขประจำตัวเพิ่มเติมที่รัฐออกให้ / ข้อมูลเกี่ยวกับการมีสิทธิทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วันเดือนปีเกิด</li> <li>• หมายเลขประกันสังคม</li> </ul>	<p>พันธะผูกพันทางกฎหมายเพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลต่าง ๆ นั้นมีคุณสมบัติเพียงพอสำหรับการจ้างงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• หมายเลขใบอนุญาตวิชาชีพ</li> <li>• หมายเลขหนังสือเดินทาง</li> <li>• ข้อมูลในการระบุตัวตนอื่น ๆ ที่รัฐบาลออกให้ซึ่งอาจจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (เช่น วิชาสำหรับการทำงานหรือวิชาอาชีพ หรือหมายเลขใบอนุญาต หากคุณประกอบวิชาชีพที่ต้องได้รับใบอนุญาต)</li> </ul>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการรับประกันความปลอดภัยของพนักงาน และบุคคลต่าง ๆ นั้นมีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำงานของตนเอง</p>	
<p>ข้อมูลการรักษาพยาบาลหรือข้อมูลด้านสุขภาพ</p>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการทำให้แน่ใจว่ามีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้แก่ผู้สมัครงาน และมีการประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน</p> <p>พันธะผูกพันทางกฎหมายภายใต้กฎหมายการจ้างงานที่บังคับใช้</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p>ข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงานหรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</p>		