

## Wereldwijde Privacyverklaring voor Kandidaten

<b>Contact</b> <a href="mailto:corporateprivacy.im@pg.com">corporateprivacy.im@pg.com</a>	<b>privacyverklaring:</b>	<b>Laatst herzien:</b>	1 juni 2026
<b>Regio:</b>	Globaal	<b>Scope:</b>	Alle kandidaten

### 1.0 Intentie

Deze kennisgeving ("Kennisgeving") informeert u over hoe The Procter & Gamble Company en haar dochterondernemingen en/of gelieerde ondernemingen ("P&G" of het "Bedrijf") uw persoonlijke gegevens zullen verzamelen en beheeren ("Kandidaat persoonlijke informatie"). Voor de doeleinden van deze kennisgeving omvat de term kandidaat elke persoon die interesse heeft getoond om bij P&G te solliciteren en/of persoonlijke informatie aan P&G heeft verstrekt om in aanmerking te komen voor een baan bij P&G, inclusief personen die eerder bij P&G waren in dienst en hun gegevens opnieuw hebben ingediend voor overweging voor een nieuwe functie.

Deze kennisgeving is in overeenstemming met [het doel, de waarden en de principes van P&G](#) ("PVP's"). Daarnaast hebben veel landen specifieke wettelijke vereisten voor het gebruik van persoonlijke informatie, waaronder persoonlijke informatie van kandidaten. Het bedrijf zal voldoen aan alle wetten en regels, inclusief lokale gegevensbeschermings- en mede-bepalingswetten, en zal aanvullende procedures, standaarden en beleidslijnen implementeren waar nodig om aan deze eisen te voldoen. Dienovereenkomstig kunnen de daadwerkelijke persoonlijke informatie van de kandidaat die door P&G wordt verzameld en/of geraadpleegd verschillen per jurisdictie om te voldoen aan lokale wetten.

Het bedrijf doet redelijke inspanningen om ervoor te zorgen dat persoonlijke informatie van de kandidaat betrouwbaar is voor het beoogde gebruik. Kandidaten zijn evenzeer verantwoordelijk voor het bijwerken en controleren van de juistheid van de informatie die zij of anderen namens hen aan P&G verstrekken.

### 2.0 Kennisgeving

P&G respecteert uw privacy. Deze kennisgeving beschrijft hoe we persoonlijke informatie van kandidaten verwerken, de soorten informatie die we verzamelen; de doeleinden waarvoor wij het gebruiken; de relevante juridische of zakelijke basis; de partijen met wie wij het delen; en de keuzes die u kunt maken over ons gebruik van Kandidaat Persoonlijke Informatie. We beschrijven ook de maatregelen die we nemen om de veiligheid van Kandidaat Persoonlijke Informatie te beschermen en hoe u contact met ons kunt opnemen over onze privacypraktijken.

#### 2.1 Welke soorten persoonlijke informatie van kandidaten verzamelen we?

We zullen altijd de soorten en hoeveelheid persoonlijke informatie van kandidaten die het bedrijf van of over u verzamelt, minimaliseren. De verzameling van informatie en de toegang tot dergelijke informatie zal echter variëren afhankelijk van de landspecifieke juridische en/of zakelijke vereisten. We zullen u op het moment van verzameling informeren wanneer de persoonlijke informatie van de

kandidaat die wij van u vragen vrijwillig (in plaats van verplicht) zijn om uw wervingsproces te doorgaan.

Er zijn verschillende fasen van het verzamelen van persoonlijke informatie van kandidaten tijdens het wervingsproces:

***Fase 1: Persoonlijke informatie verzameld van een kandidaat die nog niet aan ons wervingsproces is begonnen, maar interesse heeft getoond om te solliciteren bij P&G:***

<b>Type persoonlijke informatie van de kandidaat verzameld in Fase 1</b>	<b>Waarom verzamelen en verwerken we dergelijke persoonlijke informatie van kandidaten?</b>
<p><u>Contactgegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen)</li> <li>• Eerbetoon en titels, inclusief voorkeursnaam en aanhef</li> <li>• E-mailadres</li> <li>• Mobiel nummer</li> </ul>	<p>Om u nieuws, updates en/of enquêtes te voorzien over P&amp;G-carrières en -functies via e-mail en/of sms (inclusief sms-apps zoals WhatsApp).</p> <p>Om P&amp;G en haar reclamepartners in staat te stellen nieuws en updates over P&amp;G-carrières en -rollen te tonen via online kanalen (zoals sociale media).</p>
<p><u>Professionele gegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cv of cv</li> </ul>	<p>Om uw vaardigheden, kwalificaties en interesses te vergelijken met onze carrièremogelijkheden.</p>
<p><u>Digitale identificatiegegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IP-adres</li> <li>• Cookie-, tag- en/of pixelidentificatie</li> </ul>	<p>Digitale diensten leveren via onze wervingswebsite(s) en sollicitaties, waaronder: u voorzien van relevante updates over P&amp;G-carrières en functies waarin u geïnteresseerd bent, meer te weten te komen over de manier waarop u met P&amp;G-inhoud omgaat, P&amp;G uw ervaring te verbeteren bij het bezoeken van onze websites, en het onthouden van uw voorkeuren (zoals een taal of regio), om fouten te identificeren en op te lossen, te analyseren hoe goed onze websites presteren, en het aanvraagproces te faciliteren waarbij de kandidaat nog steeds actie nodig heeft.</p>
<p><u>Medische of gezondheidsinformatie</u></p> <p>*Dit wordt alleen verzameld als je dergelijke gegevens vrijwillig met P&amp;G deelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De documentatie kan afkomstig zijn van verschillende bronnen, waaronder maar niet beperkt tot de kandidaat, de zorgverlener van de kandidaat, een school, universiteit of agentschap maatschappelijk werker, counselor,</li> </ul>	<p>Het beoordelen en bieden van aanpassingen, indien mogelijk en van toepassing, tijdens het sollicitatie- en sollicitatieproces.</p> <p>Let op dat het proces voor Kandidaat-aanpassingen bij P&amp;G kan variëren afhankelijk van je locatie en omstandigheden. In bepaalde locaties en omstandigheden kan P&amp;G u alleen verzoeken om details te verstrekken over de specifieke aanpassing(en) die zijn gevraagd, en zal zij geen medische informatie of details over uw beperking vragen. Op andere locaties en onder andere omstandigheden kan medische informatie/documentatie worden opgevraagd om uw verzoek te beoordelen en te faciliteren. In elk geval mag medische of</p>

beroepsspecialist of andere specialist/professional	<p>gezondheidsinformatie niet worden verstrekt tenzij P&amp;G specifiek daarom vraagt.</p> <p>Alle informatie die door kandidaten wordt verstrekt als onderdeel van het proces van aanpassingen voor kandidaten bij P&amp;G wordt vrijwillig gedeeld door de kandidaat, hoewel het niet verstrekken van gevraagde informatie ertoe kan leiden dat P&amp;G niet in staat is om aanpassingen te beoordelen en te bieden.</p> <p>Lees hier meer over het proces voor Candidate Accommodations bij P&amp;G.</p>
---	---

***Fase 2: Persoonlijke informatie verzameld van actieve deelnemers aan ons wervingsproces:***

<b>Type persoonlijke informatie van de kandidaat verzameld in Fase 2</b>	<b>Waarom verzamelen en verwerken we dergelijke persoonlijke informatie van kandidaten?</b>
<p><u>Contactgegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen)</li> <li>• Eerbetoon en titels, inclusief voorkeursnaam en aanhef</li> <li>• Postadres</li> <li>• E-mailadres</li> <li>• Telefoonnummer</li> <li>• Mobiel nummer</li> </ul>	<p>Om je sollicitatie te starten en contact met je op te nemen met de nodige acties en updates. Dergelijke gegevens worden gedurende de rest van het wervingsproces gebruikt om met u te communiceren.</p> <p>Als u toestemming geeft, kan P&amp;G u ook automatische updates sturen via sms- of sms-apps (bijvoorbeeld een herinnering om de benodigde documentatie in te vullen).</p>
<p><u>Professionele gegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cv of cv</li> </ul>	<p>Om uw vaardigheden, kwalificaties en interesses te vergelijken met onze carrièremogelijkheden.</p>
<p><u>Aanvullende professionele gegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eerdere werkgeschiedenis inclusief referenties</li> <li>• Data van LinkedIn-profielen en vergelijkbare platforms</li> <li>• Academische gegevens zoals opleiding en diploma-informatie</li> <li>• Professionele licenties, certificeringen, lidmaatschappen en affiliaties</li> <li>• Persoonlijke en professionele vaardigheden (bijv. gesproken talen), interesses en hobby's</li> <li>• Professionele doelen en interesses</li> </ul>	<p>Om ons te helpen je te beoordelen aan de hand van de specifieke eisen van de functie(s) waarop je solliciteert.</p>

<p><u>Aanvullende digitale identificatie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale handtekening</li> </ul>	<p>Om u in staat te stellen om vacatureformulieren digitaal te autoriseren en in te dienen.</p>
<p><u>Audiovisuele informatie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afbeelding</li> <li>• Stem</li> </ul>	<p>Om ons in staat te stellen telefonische en video-interviews te houden.</p>
<p><u>Financiële informatie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bankrekeninginformatie</li> </ul>	<p>Om de vergoeding van geautoriseerde kosten tijdens het sollicitatieproces te vergemakkelijken.</p>
<p><u>Overheids-ID/Informatie over werkgeschiktheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nationale ID</li> <li>• Burgerschap</li> <li>• Residentie</li> <li>• Nationaliteit</li> <li>• Geboorteland</li> <li>• Werkvergunning</li> </ul>	<p>Om je werkgeschiktheid voor specifieke functie(s) waarop je solliciteert te bepalen en om te zorgen dat er geen dubbele sollicitaties zijn.</p>
<p><u>Testresultaten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De scores van elke vaardigheids-, redenerings- of persoonlijkheidstest die je invult als onderdeel van het wervingsproces.</li> </ul>	<p>Om je kwalificaties en geschiktheid voor de relevante functie te bepalen voordat je een arbeidscontract met je aangaat.</p>
<p><u>Persoonlijke Kenmerken*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geslacht</li> <li>• Arbeidsongeschiktheid</li> <li>• Militaire en/of veteranenstatus</li> <li>• Etniciteit en/of ras</li> </ul> <p>*Let op: het verzamelen van dit soort persoonlijke informatie kan variëren afhankelijk van de geografische locatie en afhankelijk van de toepasselijke wetgeving. Dergelijke gegevens worden mogelijk niet op alle locaties opgevraagd en kunnen in plaats daarvan in Fase 3 hieronder worden verzameld.</p>	<p>Het beoordelen en ondersteunen van onze diversiteitswerving en personeelsinspanningen en voor juridische rapportagedoeleinden, onder voorbehoud van toepasselijke wetgeving.</p> <p>Naar keuze kunnen we deze informatie ook gebruiken om je deelname aan P&amp;G-affiniteitsgroepen te vergemakkelijken.</p>

<p><u>Medische of gezondheidsinformatie</u></p> <p>*Dit wordt alleen verzameld als je dergelijke gegevens vrijwillig met P&amp;G deelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De documentatie kan afkomstig zijn van verschillende bronnen, waaronder maar niet beperkt tot de kandidaat, de zorgverlener van de kandidaat, een school, universiteit of agentschap maatschappelijk werker, counselor, beroepsspecialist of andere specialist/professional.</li> </ul>	<p>Het beoordelen en bieden van aanpassingen, indien mogelijk en van toepassing, tijdens het sollicitatie- en sollicitatieproces.</p> <p>Let op dat het proces voor Kandidaat-aanpassingen bij P&amp;G kan variëren afhankelijk van je locatie en omstandigheden. In bepaalde locaties en omstandigheden kan P&amp;G u alleen verzoeken om details te verstrekken over de specifieke aanpassing(en) die zijn gevraagd, en zal zij geen medische informatie of details over uw beperking vragen. Op andere locaties en onder andere omstandigheden kan medische informatie/documentatie worden opgevraagd om uw verzoek te beoordelen en te faciliteren. In elk geval mag medische of gezondheidsinformatie niet worden verstrekt tenzij P&amp;G specifiek daarom vraagt.</p> <p>Alle informatie die door kandidaten wordt verstrekt als onderdeel van het proces van aanpassingen voor kandidaten bij P&amp;G wordt vrijwillig gedeeld door de kandidaat, hoewel het niet verstrekken van gevraagde informatie ertoe kan leiden dat P&amp;G niet in staat is om aanpassingen te beoordelen en te bieden.</p> <p>Lees hier meer over het proces voor Candidate Accommodations bij P&amp;G.</p>
<p><i>Relatie(s) met elke persoon die werkt voor P&amp;G of een bedrijf dat producten maakt die vergelijkbaar zijn met P&amp;G, inclusief details van die relatie indien van toepassing.</i></p>	<p>Om je aanvraag te screenen op mogelijke belangenconflicten.</p>
<p><i>Aanvullende informatie die tijdens het sollicitatieproces wordt verzameld</i></p>	<p>Om ons te helpen je te beoordelen aan de hand van de specifieke eisen van de functie(s) waarop je solliciteert.</p>
<p><i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van het werk of vrijwillig door kandidaten aan ons wordt verstrekt</i></p>	

***Fase 3: Persoonlijke informatie verzameld nadat een kandidaat een baan heeft geaccepteerd, maar vóór het begin van de dienst:***

<b>Type persoonlijke informatie van de kandidaat verzameld in Fase 3</b>	<b>Waarom verzamelen en verwerken we dergelijke persoonlijke informatie van kandidaten?</b>
<p><u>Aanvullende informatie over overheids-ID/werkgeschiktheid</u></p>	<p>Om werkverificatie en achtergrondcontroles mogelijk te maken, zoals referentiecontroles, rijbewijsverificaties en strafregistercontroles, onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving.</p> <p>Voor beveiliging en risicobeheer, zoals het verzamelen van rijbewijsgegevens van medewerkers die bedrijfsauto's besturen, professionele rijbewijsverificatie, fraudepreventie en soortgelijke doeleinden.</p>

<u>Medische of gezondheidsinformatie</u>	Om te bepalen of u de taken van uw functie veilig kunt uitvoeren en om te bepalen of u redelijke aanpassingen nodig heeft, onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving en alleen als dat vereist is voor uw functie.
<i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van het werk of vrijwillig door kandidaten aan ons wordt verstrekt</i>	

Let op: aanvullende persoonsgegevens die worden verzameld nadat een arbeidsaanbod is geaccepteerd, inclusief persoonsgegevens die worden verwerkt voor loonadministratie, voordelen, verhuizing, vakbondslidmaatschap en andere onboardingactiviteiten, worden beschouwd als persoonsgegevens van werknemers en vallen onder het [Global Employee Privacy Policy van P&G](#) (en eventuele toepasselijke regionale toevoegingen). Bovendien, zodra een kandidaat werknemer wordt, worden bepaalde persoonlijke informatie van de kandidaat gerepliceerd naar het dossier van de werknemer voor HR-beheer en soortgelijke doeleinden en worden ze vervolgens beschouwd als persoonlijke gegevens van werknemers onder het [wereldwijde privacybeleid van P&G](#) (en eventuele toepasselijke regionale toevoegingen).

Persoonlijke informatie van kandidaten die als Persoonlijke Informatie van Werknemers kan worden bewaard, omvat, maar is niet beperkt tot: Contactgegevens waaronder naam, e-mail, telefoonnummer en adres; Professionele informatie/aanvullende professionele informatie inclusief cv/cv, opleidingsgegevens en ervaringsgegevens; Overheids-ID/werkgeschiktheidsinformatie, waaronder nationale ID, burgerschap, woonplaats, nationaliteit en geboorteland; Aanvullende informatie over overheidsidentiteitsbewijs/werkgeschiktheid; Testresultaten; Persoonlijke kenmerken zoals geslacht, handicap, militaire/veteranenstatus en ras/ethniciteit; Medische of gezondheidsinformatie; en vergelijkbare gegevens.

**Data-analyse:** Naast de doeleinden die in de bovenstaande fasen zijn vastgelegd voor persoonlijke informatie van kandidaten, kan P&G ook persoonlijke informatie van kandidaten gebruiken om data-analyse uit te voeren. Dergelijke analyses worden uitgevoerd met als doel de kandidaatervaring van P&G te verbeteren, onze wervingsprocessen te verbeteren, P&G's talentwervingsstrategieën te plannen, de effectiviteit van P&G-vacatures of -campagnes te evalueren, de werknemerservaring te verbeteren en soortgelijke doeleinden. Mocht een kandidaat werknemer worden, dan kunnen persoonlijke informatie van de kandidaat ook worden gekoppeld aan persoonsgegevens van werknemers voor data-analyse. Analyses worden uitsluitend uitgevoerd door geautoriseerd personeel volgens specifieke privacywaarborgen om de privacy en vertrouwelijkheid van uw gegevens te waarborgen. P&G aggregeert uw gegevens voordat deze analyses en inzichten worden gedeeld met ander personeel, en analytics worden niet gebruikt voor individuele profilering of besluitvorming.

## 2.2 Juridische grondslagen voor verwerking

Toepasselijke wetten op sommige locaties kunnen vereisen dat P&G een wettelijke basis vaststelt voor het verwerken van persoonlijke informatie van kandidaten. Dergelijke juridische grondslagen zijn uiteengezet in Bijlage 1 van deze kennisgeving.

## 2.3 Kandidatenbeoordelingen

Als onderdeel van ons wervingsproces kunnen we mogelijk van kandidaten vragen om assessments te voltooien. Deze beoordelingen meten vaardigheden en vaardigheden die doorgaans niet uit

gesprekken voortkomen, en helpen ons te bepalen of kandidaten geschikt zijn voor de functies waarop zij hebben gesolliciteerd en of zij kenmerken vertonen die hen succesvol maken bij P&G. Deze beoordelingen zijn nodig om ons te helpen een shortlist van geschikte kandidaten te identificeren voordat we een arbeidsovereenkomst aangaan.

Zo vereist een van onze tests dat kandidaten reageren op hypothetische werksituaties en is ontworpen om hun ervaringen, interesses en werkgerelateerde houdingen te beoordelen. Dit stelt P&G in staat om te meten hoe je scoort op persoonlijkheidskenmerken die leiden tot succesvolle werkprestaties en teamintegratie bij P&G. Een andere beoordeling meet je redeneervaardigheden, wat ons helpt te beoordelen of je vaardigheden voldoen aan de specifieke criteria die nodig zijn om de functie waarvoor je hebt gesolliciteerd succesvol uit te voeren. Een ander type beoordeling (specifiek voor fabriekstechnicus of ervaren verkoopfuncties) helpt ons om uw kans op succesvolle werkprestaties te beoordelen op basis van uw reactie op gesimuleerde scenario's. Deze beoordelingen zijn cruciaal omdat ze helpen bepalen of je basiscompetenties en kenmerken bezit die nodig zijn om succesvol te zijn bij P&G.

Voor de meeste functies bepalen de beoordelingsresultaten automatisch of de sollicitatie van een kandidaat doorgaat, zonder rekening te houden met andere delen van je sollicitatie. De slagingscore voor deze toetsen wordt handmatig bepaald door het relevante P&G-team. Wanneer u de beoordeling voltooit, gebruiken we geautomatiseerde technologie om uw antwoorden te scannen, op te nemen en vervolgens uw score te berekenen met een vooraf bepaald scoresysteem. Geautomatiseerde technologie bepaalt niet welke vragen gesteld moet worden, of het overeenkomt met je antwoord, of hoe scores gewogen moeten worden.

Voor zover deze beoordelingen onder de toepasselijke wetgeving als geautomatiseerde besluitvorming kunnen worden beschouwd, voldoet P&G aan de toepasselijke wetgeving bij het uitvoeren van dergelijke beoordelingen, waaronder het bieden van afgewezen kandidaten op basis van geautomatiseerde beoordelingsresultaten de mogelijkheid om een menselijke beoordeling aan te vragen. Voor zover deze optie voor u beschikbaar is, wordt u per e-mail op de hoogte gebracht met verdere instructies over hoe u zo'n beoordeling kunt aanvragen.

Voor meer informatie over hoe deze tests werken, of om te leren hoe je een aanpassing voor een beperking kunt aanvragen in verband met het beoordelingsproces van P&G, bezoek <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

## **2.4 Hoe we uw persoonlijke gegevens verwerken om nieuws en updates te verstrekken via e-mail, sms en/of online kanalen**

Als u uw e-mailadres of telefoonnummer opgeeft op onze kandidaatwebsite(s) of op een wervingsevenement en toestemming geeft om marketingcommunicatie te ontvangen, kan P&G u nieuws, updates en/of enquêtes over P&G-carrières en -functies per e-mail of sms sturen.

Als u uw persoonlijke informatie bezoekt of deelt op de kandidatenwebsite van P&G of op wervingsevenementen, zich aanmeldt voor jobalerts (bijvoorbeeld via onze kandidaatwebsite(s)) en/of solliciteert bij P&G, kan P&G ook uw persoonlijke kandidaatgegevens delen, inclusief digitale identificatiegegevens, e-mailadres (in geshapte vorm). en/of telefoonnummer (in geshapte vorm) bij zijn advertentiepartners. De advertentiepartners van P&G kunnen je vervolgens nieuws en updates tonen over P&G-carrières en vacatures die relevant kunnen zijn voor jou en anderen zoals jij via online kanalen (inclusief, maar niet beperkt tot, kanalen zoals LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google,

TikTok en YouTube). Waar wettelijk verplicht, zal P&G uw toestemming verkrijgen en/of u toestaan zich af te melden voor het gebruik van uw gegevens voor deze doeleinden.

Bij het afstemmen van bovenstaande activiteiten en waar wettelijk toegestaan, kan P&G aanvullende kenmerken gebruiken zoals uw algemene locatie (e.g. zip code), geslacht, professionele gegevens (bijvoorbeeld schoolbezoek) en gegevens gerelateerd aan uw interactie met onze wervingsprocessen en -systemen (bijv. beoordelingsresultaten en indrukken van het interview en/of uw voltooiingsfase in het sollicitatieproces van P&G).

Als we vertrouwen op uw toestemming voor bovenstaande activiteiten en u die toestemming wilt intrekken, kunt u contact met ons opnemen door deze site te bezoeken en "Ik heb meer hulp nodig" te selecteren. U kunt ons ook vragen te stoppen met het sturen van e-mails en/of sms'jes door de opt-out instructies te volgen die bij deze communicatie worden meegeleverd. Uw intrekking van toestemming voor deze specifieke activiteiten zal de wettigheid van onze verwerking vóór zo'n intrekking niet beïnvloeden en zal u niet diskwalificeren van deelname aan het wervingsproces van P&G.

Als u een advertentie op online kanalen hebt gezien die betrekking hebben op P&G-carrières of -functies zonder eerder contact te hebben gehad met P&G of onze kandidatenwebsite(s), kan dit komen doordat we onze advertentiepartners hebben gevraagd om namens ons individuen te identificeren die mogelijk geschikt zijn voor functies bij P&G (bijvoorbeeld op locatie en interesses) en hen nieuws en updates over P&G-carrières te presenteren en rollen. P&G baseert zich op haar legitieme belangen bij het identificeren en aantrekken van gekwalificeerde kandidaten als juridische basis voor deze activiteiten.

Zoals altijd kunnen bericht- en datatarieven van toepassing zijn voor alle berichten die van ons naar u en van u naar ons worden gestuurd. De frequentie van berichten kan variëren. Als u vragen heeft over uw sms- of dataplan, kunt u het beste contact opnemen met uw draadloze provider.

Houd er rekening mee dat als u ervoor kiest om sms'jes te ontvangen, de bezorgers niet aansprakelijk zijn voor vertraagde of niet-bezorgde berichten.

## **2.5 Hoe gebruiken we cookies?**

Cookies zijn kleine bestanden die naar je computer worden gestuurd terwijl je op het web surft. Ze slaan nuttige informatie op over hoe je omgaat met de websites die je bezoekt. P&G gebruikt cookies op onze carrièregerelateerde websites.

Je kunt je browser zo instellen dat hij alle cookies weigert of aangeeft wanneer er een cookie naar je computer wordt gestuurd. Dit kan echter voorkomen dat onze sites of diensten goed werken. Je kunt je browser ook zo instellen dat je cookies verwijdert telkens als je klaar bent met browsen.

P&G voldoet aan de toepasselijke wetgeving met betrekking tot cookies. Op sommige locaties bieden we een platform voor het beheer van cookie-toestemming aan, waarmee je keuzevrijheid kunt uitoefenen met betrekking tot bepaalde categorieën cookies. Als dit beschikbaar is, kan dit verschijnen als een cookiebanner en/of als een pictogram dat zichtbaar is op de relevante websites.

## **2.6 Hoe delen we persoonlijke informatie van kandidaten?**

P&G kan uw persoonlijke kandidaatgegevens delen met externe partijen die ons wervingsproces en onze communicatie met u ondersteunen. Het bedrijf vereist dat externe partijen een gelijkwaardige bescherming bieden als door het bedrijf toegepast bij het omgaan met persoonlijke informatie van kandidaten.

Er zijn bepaalde situaties waarin u wordt gevraagd persoonlijke informatie direct te delen met derden die betrokken zijn bij de wervings- of onboardingactiviteiten van P&G, en in die gevallen heeft P&G geen controle over hoe uw gegevens worden verwerkt. In deze gevallen moet u ervoor zorgen dat u de privacyverklaringen en -praktijken van derden leest en begrijpt voordat u uw persoonlijke informatie deelt.

Persoonlijke informatie van kandidaten kan indien nodig worden gedeeld met ons P&G-hoofdkantoor en onze gelieerde partners wereldwijd, om uw potentiële en/of daadwerkelijke baan bij P&G te vergemakkelijken. U kunt informatie vinden over hoe wij Persoonlijke Informatie van Kandidaten in zo'n situatie beschermen in sectie 2.8 van deze Kennisgeving.

We mogen ook persoonlijke informatie van de kandidaat bekendmaken als we daartoe wettelijk of juridisch verplicht zijn; het handhaven of beschermen van de rechten en het beleid van P&G; om te helpen bij het onderzoek naar vermoedelijk of daadwerkelijk wangedrag of illegale activiteiten; en/of als onderdeel van de verkoop van een P&G-bedrijf aan een ander bedrijf.

Alle bovenstaande categorieën sluiten opt-in data en toestemming van de sms-originator uit; als u ervoor kiest zich aan te melden om sms-berichten te ontvangen voor de doeleinden beschreven in Sectie 2.4, zal deze informatie niet worden gedeeld met derden buiten P&G-dienstverleners.

## **2.7 Wat zijn uw privacyrechten?**

Onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving kunt u het recht hebben om:

- Vraag informatie op over de persoonsgegevens die P&G over jou verwerkt, inclusief gevoelige persoonlijke informatie van de kandidaat
- Vraag toegang aan tot de persoonlijke informatie van de kandidaat die wij over u verwerken,
- Verzoek om correctie van onjuiste persoonlijke gegevens,
- Verzoek om uw persoonlijke gegevens te verwijderen,
- Verzoek P&G haar verwerking van uw persoonlijke gegevens te beperken of bezwaar te maken tegen de verwerking door P&G op grond van uw specifieke situatie,
- Vraag P&G om uw gegevens te verstrekken in een formaat dat overdracht aan een andere partij mogelijk maakt,
- Laat je informeren over en/of wees niet onderhevig aan een beslissing die uitsluitend gebaseerd is op geautomatiseerde verwerking, inclusief profilering, en/of
- Wanneer de verwerking van uw persoonsgegevens gebaseerd is op uw toestemming, is het recht om uw toestemming in te trekken.

Afhankelijk van je geografische locatie kun je andere of extra privacyrechten hebben. Bekijk alsjeblieft de land- of staat-specifieke addendums [hier](#). Als u in de Europese Economische Ruimte woont, kunt u hier een overzicht vinden van uw privacyrechten.

Waar van toepassing, kunt u deze rechten uitoefenen door uw Kandidaat Persoonlijke Informatie te verwijderen of te corrigeren in Workday (gids [hier](#)) of door deze site te bezoeken. Als u een klacht heeft over de verwerking van uw persoonlijke gegevens door P&G, kunt u deze klachten ook indienen bij de gegevensbeschermingsautoriteit in uw land.

Waar P&G afhankelijk is van uw toestemming voor de verwerking van Kandidaat Persoonlijke Informatie, kunt u uw toestemming op elk moment tijdens het wervingsproces intrekken door deze site te bezoeken en "Ik heb meer hulp nodig" te selecteren. Dit heeft geen invloed op de wettigheid van de verwerking van P&G vóór zo'n opname. De persoonlijke informatie van kandidaten die we tijdens uw wervingsproces hebben verzameld, worden behouden en verwijderd volgens sectie 2.10 hieronder.

## **2.8 Dragen we persoonlijke informatie van kandidaten over?**

Indien wettelijk toegestaan, kunnen Kandidaat Persoonsgegevens worden overgedragen aan landen buiten het rechtsgebied waar u deze heeft verstrekt. Zo kunnen persoonlijke informatie van kandidaten worden opgeslagen in systemen in de Verenigde Staten of worden geraadpleegd vanuit andere wereldwijde P&G-filialen. Die landen hebben mogelijk niet dezelfde gegevensbeschermingswetten als jouw woonland. Wanneer uw gegevens worden overgedragen naar of geraadpleegd vanuit landen buiten uw thuisland, nemen wij passende waarborgen en alle wettelijk verplichte administratieve, technische en/of contractuele vereisten om uw Kandidaat Persoonlijke Informatie te beschermen. Wij voeren transfers uit buiten de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk met contractuele bescherming (zoals standaard contractuele clausules). Als u een kopie van het relevante overdrachtsmechanisme wilt, neem dan contact op met [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com). P&G zal ook voldoen aan specifieke landvereisten die gegevensoverdrachten buiten het verzamelingsland beperken en/of gegevenslokalisatie vereisen.

Als u zich bevindt in de Europese Economische Ruimte (EEA), het Verenigd Koninkrijk (en Gibraltar) of Zwitserland, let dan op dat P&G gecertificeerd is onder het EU-VS Data Privacy Framework (EU-U.S. DPF), de UK Extension to the EU-U.S. DPF en de Zwitserse-VS Gegevensprivacykader (Zwitsers-VS) DPF [gezamenlijk het "Data Privacy Framework"] ontwikkeld door het Amerikaanse ministerie van Handel en de Europese Commissie en de Information Commissioner en de Zwitserse federale gegevensbescherming, respectievelijk met betrekking tot de overdracht van persoonlijke informatie van de EER, het Verenigd Koninkrijk (en Gibraltar) of Zwitserland naar de VS. [Klik hier](#) om ons *Data Privacy Framework te bekijken: Privacybeleid voor werknemers*.

## **2.9 Hoe beveiligen we persoonlijke informatie van kandidaten?**

Wij implementeren passende fysieke, administratieve, contractuele en technische maatregelen, zoals encryptie en toegangscontroles, die bedoeld zijn om Persoonlijke Informatie van Kandidaat te beschermen tegen accidentele, onwettige of ongeautoriseerde vernietiging, verlies, wijziging, openbaarmaking, toegang of gebruik, en alle andere onwettige vormen van verwerking.

## **2.10 Hoe lang bewaar je mijn persoonlijke gegevens?**

Wij bewaren persoonlijke informatie van kandidaat gedurende een periode van drie (3) jaar, tenzij een andere bewaartermijn vereist is volgens de toepasselijke wet. P&G heeft deze wereldwijde norm van drie (3) jaar aangenomen om het mogelijk te maken dat een kandidaat op verschillende functies in meerdere landen kan solliciteren zonder een nieuw profiel aan te maken. Kandidaten kunnen op elk moment binnen de periode van drie jaar verzoeken om hun persoonlijke informatie van de kandidaat te verwijderen (let op: als deze actie wordt uitgevoerd, kan dit het lopende wervingsproces verstoren of beëindigen). Het verzoek tot verwijdering vóór het einde van de driejarige periode wordt doorgaans geaccepteerd, tenzij de langere periode van drie jaar door de toepasselijke wet vereist is;

en/of om de legitieme zakelijke belangen van P&G te vervullen, waaronder, maar niet beperkt tot, ons recht om juridische claims uit te oefenen of te verdedigen.

Zoals vermeld in Sectie 2.1 hierboven, als een kandidaat werknemer wordt, worden bepaalde Kandidaat Persoonlijke Informatie toegevoegd aan hun werknemersdossier als Persoonlijke Informatie van Werknemers. Persoonlijke informatie van werknemers valt onder [het Global Employee Privacy Policy van P&G](#) (en eventuele toepasselijke regionale aanvullingen), inclusief eventuele relevante bewaartermijnen.

## 2.11 Gebruikt P&G kunstmatige intelligentie ("AI")-tools?

Bij P&G zetten we ons in voor een wervingsproces dat efficiënt, rechtvaardig en innovatief is. Als onderdeel van deze verplichting kunnen persoonlijke informatie van kandidaten worden verwerkt door AI-tools voor de wervingsdoeleinden van P&G. P&G kan AI-tools gebruiken om getalenteerde individuen te koppelen aan de juiste kansen, onze wervingsprocessen te vereenvoudigen, inzichten te verzamelen, betere ervaringen aan kandidaten te bieden en op andere manieren die bijdragen aan het vervullen van de doelstellingen in Sectie 2.1 hierboven. Zo kunnen P&G-recruiters AI-tools gebruiken om te beoordelen hoe goed potentiële kandidaten aansluiten bij functie-eisen om zo goed passende kandidaten uit te nodigen om te solliciteren op openstaande functies. P&G gebruikt ook AI-tools om te beoordelen hoe nauwkeurig ingediende sollicitaties aansluiten bij de functie-eisen, zodat we sollicitaties sneller kunnen beoordelen en ervoor kunnen zorgen dat alle sollicitaties eerlijk worden verwerkt.

Hoewel AI-tools de efficiëntie van het wervingsproces van P&G verbeteren, geven wij prioriteit aan een holistische aanpak bij onze wervingsbeslissingen. Hier zijn enkele belangrijke best practices die we volgen:

- **Menselijk oordeel:** AI-tools worden met menselijk toezicht gebruikt om menselijke besluitvorming te ondersteunen. P&G gebruikt geen AI-tools om automatisch menselijk oordeel te nemen of te vervangen bij beslissingen die betrekking hebben op werving.
- **Uitgebreide evaluatie:** Resultaten van AI-tools zijn slechts één factor die wordt meegenomen bij het bepalen hoe goed kandidaten of potentiële kandidaten kunnen voldoen aan de functie-eisen. Beoordelingsresultaten, screeningsgesprekken, sollicitatiegesprekken met hiring managers en andere relevante gegevens worden gebruikt om definitieve wervingsbeslissingen te nemen.
- **Voortdurende verbetering:** We moedigen kandidaten aan hun profiel up-to-date te houden, omdat volledige informatie kan leiden tot nauwkeurigere aanbevelingen voor toekomstige baanmogelijkheden.

P&G voert maatregelen uit om vooringenomenheid in ons wervingsproces te verminderen, waaronder mogelijke vooringenomenheid door het gebruik van AI-tools. Waar AI-tools worden geleverd door externe partijen, voert P&G de beschermende maatregelen uit zoals uiteengezet in Sectie 2.6 om persoonlijke informatie van kandidaten te beschermen.

## 3.0 Toekomstige aanpassingen

P&G kan deze Kennisgeving bijvoorbeeld aanpassen om te voldoen aan wijzigingen in wetten, regelgeving, bedrijfspraktijken en procedures, of om te reageren op nieuwe dreigingen of nieuwe vereisten die door gegevensbeschermingsautoriteiten zijn opgelegd. Waar dergelijke wijzigingen onze verwerking van uw Kandidaat Persoonlijke Informatie wezenlijk beïnvloeden, zullen wij u dienovereenkomstig hiervan op de hoogte stellen.

#### **4.0 Contactgegevens**

De beheerder van uw Kandidaat Persoonlijke Informatie is The Procter & Gamble Company, inclusief relevante dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen. Als u vragen heeft over uw Kandidaat Persoonlijke Informatie of specifieke dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen die mogelijk toegang hebben tot uw persoonlijke informatie, stuur ons dan een e-mail op [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com). Als u deze of andere vragen of zorgen heeft met betrekking tot onze verwerking van uw persoonlijke gegevens/Kandidaat persoonlijke informatie, kunt u ook contact opnemen met onze Global Data Protection Officer via – E-mail: [pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com), Telefoon: +1 (513) 622-0103, Postadres: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, VSA.

## Bijlage 1: Juridische gronden voor verwerking

Er zijn verschillende fasen van het verzamelen van persoonlijke informatie van kandidaten tijdens het wervingsproces:

***Fase 1: Persoonlijke informatie verzameld van een kandidaat die nog niet aan ons wervingsproces is begonnen, maar interesse heeft getoond om te solliciteren bij P&G:***

<b>Type persoonlijke informatie van de kandidaat verzameld tijdens Fase 1</b>	<b>Op de juridische basis wordt verwezen voor verwerking (Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland)</b>	<b>Op juridische basis wordt vertrouwd voor verwerking (Groot-China ; Azië, het Midden-Oosten en Afrika)</b>
<p><u>Contactgegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen)</li> <li>• Eerbetoon en titels, inclusief voorkeursnaam en aanhef</li> <li>• E-mailadres</li> <li>• Telefoonnummer</li> <li>• Mobiel nummer</li> </ul>	Toestemming	Toestemming
<p><u>Professionele gegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cv of cv</li> </ul>	Toestemming	Toestemming
<p><u>Digitale identificatiegegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IP-adres</li> <li>• Cookie-, tag- en/of pixelidentificatie</li> </ul>	Toestemming. Je zult een cookiebanner op de relevante P&G-website zien waarmee je je cookievoorkeuren kunt beheren.	Toestemming, indien wettelijk vereist
<p><u>Medische of gezondheidsinformatie</u></p>	Voor medische/gezondheidsgegevens die worden gedeeld in verband met het Kandidaat-aanpassingsproces van P&G, is de juridische basis onze legitieme belangen om ervoor te zorgen dat passende aanpassingen worden getroffen voor kandidaten. P&G kan ook een beroep doen op wettelijke verplichtingen onder toepasselijke arbeidswetten.	Toestemming  (Een aparte toestemming is vereist in Mainland – Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)

***Fase 2: Persoonlijke informatie verzameld van actieve deelnemers aan ons wervingsproces:***

Type persoonlijke informatie van de kandidaat verzameld tijdens fase 2	Op de juridische basis wordt verwezen voor verwerking (Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland)	Op juridische basis wordt vertrouwd voor verwerking (Groot-China ; Azië, het Midden-Oosten en Afrika)
<p><u>Contactgegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volledige naam of eerdere namen (zoals meisjesnamen)</li> <li>• Eerbetoon en titels, inclusief voorkeursnaam en aanhef</li> <li>• Postadres</li> <li>• E-mailadres</li> <li>• Telefoonnummer</li> <li>• Mobiel nummer</li> </ul>	<p>Legitieme belangen in communicatie met kandidaten.</p> <p>Toestemming voor geautomatiseerde sms-herinneringen.</p>	<p>Toestemming</p>
<p><u>Professionele gegevens</u></p> <p>Cv of cv</p>	<p>Legitieme belangen bij het beoordelen van geschiktheid van kandidaten voor een functie bij P&amp;G.</p>	<p>Toestemming</p>
<p><u>Aanvullende professionele gegevens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eerdere werkgeschiedenis inclusief referenties</li> <li>• Data van LinkedIn-profielen en vergelijkbare platforms</li> <li>• Academische gegevens zoals opleiding en diploma-informatie</li> <li>• Professionele licenties, certificeringen, lidmaatschappen en affiliaties</li> <li>• Persoonlijke en professionele vaardigheden (bijv. gesproken talen), interesses en hobby's</li> </ul>	<p>Legitieme belangen bij het beoordelen van geschiktheid van kandidaten voor een functie bij P&amp;G.</p>	<p>Toestemming</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionele doelen en interesses</li> </ul>		
<u>Aanvullende digitale identificatie</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale handtekening</li> </ul>	Wettelijke verplichting om te voldoen aan de geldende digitale handtekeningvereisten.	Toestemming
<u>Audiovisuele informatie</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afbeelding</li> <li>• Stem</li> </ul>	Legitieme interesses om interviews te voeren als onderdeel van ons wervingsproces.	Toestemming  (Een aparte toestemming is vereist in Mainland – Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<u>Financiële informatie</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bankrekeninginformatie</li> </ul>	Legitieme belangen bij het waarborgen dat de tijdens het sollicitatieproces gemaakte kosten worden vergoed.	Toestemming  (Een aparte toestemming is vereist in Mainland – Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<u>Overheids-ID/Informatie over werkgeschiktheid</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nationale ID</li> <li>• Burgerschap</li> <li>• Residentie</li> <li>• Nationaliteit</li> <li>• Geboorteland</li> <li>• Militaire en/of veteranenstatus</li> </ul>	Legitieme belangen bij het waarborgen van een soepele verloop van ons wervingsproces.  Wettelijke verplichting om ervoor te zorgen dat kandidaten in aanmerking komen om te werken.	Toestemming  (Een aparte toestemming is vereist in Mainland – Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)
<u>Testresultaten</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De scores van elke vaardigheids-, redenerings- of persoonlijkheidstest die je invult als onderdeel van het wervingsproces.</li> </ul>	Contractuele noodzaak	Toestemming
<u>Persoonlijke Kenmerken</u> (let op: het verzamelen van de volgende soorten persoonsgegevens kan variëren afhankelijk van de geografische	Waar informatie door de kandidaat gedeeld moet worden, en behalve zoals hieronder vermeld, is de juridische basis de legitieme belangen van P&G om ervoor te	Toestemming

<p>locatie, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving, en kan niet op alle locaties worden opgevraagd, of in plaats daarvan in Fase 3 hieronder worden verzameld)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geslacht</li> <li>• Arbeidsongeschiktheid</li> <li>• Militaire en/of veteranenstatus</li> <li>• Etniciteit en/of ras</li> </ul>	<p>zorgen dat P&amp;G een divers personeelsbestand werft.</p> <p>Wanneer informatie vrijwillig wordt verstrekt en niet door de kandidaat gedeeld hoeft te worden, is de wettelijke basis toestemming.</p> <p>Voor etniciteit- en/of rasgegevens die in het VK worden verzameld, vertrouwt P&amp;G op de aanzienlijke publieke interesse om een diverse beroepsbevolking aan te trekken.</p>	
<p><u>Medische of gezondheidsinformatie</u></p>	<p>Voor medische/gezondheidsgegevens die worden gedeeld in verband met het Kandidaat-aanpassingsproces van P&amp;G, is de juridische basis onze legitieme belangen om ervoor te zorgen dat passende aanpassingen worden getroffen voor kandidaten. P&amp;G kan ook een beroep doen op wettelijke verplichtingen onder toepasselijke arbeidswetten.</p>	<p>Toestemming</p> <p>(Een aparte toestemming is vereist in Mainland – Groot-China bij het verwerken van gevoelige persoonlijke informatie)</p>
<p><i>Aanvullende informatie die tijdens het sollicitatieproces wordt verzameld</i></p>	<p>Legitieme belangen bij het beoordelen van geschiktheid van kandidaten voor een functie bij P&amp;G.</p>	<p>Toestemming</p>
<p><i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van het werk of vrijwillig door kandidaten aan ons wordt verstrekt</i></p>		

***Fase 3: Persoonlijke informatie verzameld nadat een kandidaat een baan heeft geaccepteerd, maar vóór het begin van de dienst:***

<b>Type persoonlijke informatie van de kandidaat verzameld tijdens fase 3</b>	<b>Op de juridische basis wordt verwezen voor verwerking (Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland)</b>	<b>Op juridische basis wordt vertrouwd voor verwerking (Groot-China ; Azië, het Midden-Oosten en Afrika)</b>
<p><u>Aanvullende informatie over overheids-ID/werkgeschiktheid</u></p>	<p>Wettelijke verplichting om ervoor te zorgen dat individuen in aanmerking komen voor werk.</p>	<p>Toestemming</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geboortedatum</li> <li>• Burgerservicenummer</li> <li>• Rijbewijsnummer</li> <li>• Paspoortnummer</li> <li>• Andere door de overheid uitgegeven identificaties die nodig zijn voor naleving (bijvoorbeeld werk- of immigratievisa, of licentienummers als je een erkend professional bent)</li> </ul>	<p>Legitieme belangen bij het waarborgen van de veiligheid van ons personeel, en dat individuen geschikt zijn en gekwalificeerd zijn om hun rol uit te voeren.</p>	
<p><u>Medische of gezondheidsinformatie</u></p>	<p>Legitieme belangen bij het waarborgen van passende aanpassingen voor kandidaten en bij het beoordelen van geschiktheid voor een functie.</p> <p>Wettelijke verplichtingen onder de toepasselijke arbeidswetten.</p>	<p>Toestemming</p>
<p><i>Alle andere informatie die wettelijk vereist is voor naleving van het werk of vrijwillig door kandidaten aan ons wordt verstrekt</i></p>		

**Data-analyse:** In de Europese Economische Ruimte/VK/Zwitserland berust P&G op ons legitieme belang bij deze verwerking, tenzij wettelijk toestemming vereist is. Voor Groot-China, Azië, het Midden-Oosten en Afrika is de juridische basis instemming.