



## S&P Global 후보자 개인 정보 보호 정책 및 고지 사항

본 개인 정보 보호 정책 및 고지 사항("정책")은 S&P Global이 당사의 채용 웹페이지를 통한 포지션 지원, 채용 과정 또는 채용 알림 등록을 위해 후보자의 개인 정보를 수집, 사용, 공개, 전송, 저장하는 것과 관련된 사항을 기술합니다.

### S&P Global 소개

S&P Global Inc.와 전 세계에 위치한 계열사와 사업부("S&P Global")는 S&P Global이 채용과 고용 과정에서 수집하는 개인 정보의 보호를 약속합니다. S&P Global에서의 포지션 지원 시, 후보자는 S&P Global의 한 법인 내 포지션에 지원하게 되며, 해당 포지션에 대한 상세 내용은 채용 및 고용 과정에서 후보자에게 제공됩니다. 후보자의 미래 고용주가 될 수 있는 S&P Global이란 회사는 후보자의 지원과 관련된 후보자 개인 정보의 데이터 관리자(data controller)입니다("회사" 또는 "당사", "당사를", "당사의").

S&P Global은 당사의 채용 활동에서 일관성을 지향하지만, 당사가 사업을 영위하는 다양한 관할권의 관련 법령이 달라 일관성을 유지하는 것이 가능하지 않을 수도 있습니다. 당사는 관련 현지 법에서 허용되지 않는 경우를 제외하고 이 정책에 따라 후보자의 개인 정보를 처리합니다.

S&P Global은 때때로 본 정책을 업데이트할 수 있으며 가장 최근 버전을 온라인에 게시합니다. 당사는 후보자들이 본 정책을 정기적으로 검토하여 일체의 변경 사항 숙지할 것을 권고합니다.

### S&P Global은 어떤 유형의 개인 정보를 처리합니까?

해당 법에 따라, 당사는 후보자가 당사의 채용 페이지에서 채용 알림을 등록하거나 채용 과정 중 (지원서나 면접 과정을 통해서) 후보자로부터 또는 기타 다른 출처로부터 수집한 다음과 같은 유형의 개인 정보를 처리할 수 있습니다. 당사는 후보자를 소개한 S&P Global의 직원이나 기타 후보자의 지원과 관련된 제3자로부터 개인 정보를 수집할 수 있습니다. 예를 들어, 당사는 (i) 이전 고용주나 전문 기구의 고용 기록 (ii) 후보자의 이민 신분 확인 또는 (iii) 해당 관할 당국의 범죄사실 기록 확인 등의 정보를 제공받을 수 있습니다.

# S&P Global



## 정보 유형

## 출처(들)

이름(법적 및 선호하는 이름), 연락처(주소, 거주 국가, 이메일, 전화번호 포함) 등과 같이 후보자의 신원과 관련된 정보	후보자 고용 서치 펌 및 기타 고용 또는 기술 서비스 제공업체 관련 법에서 허용하는 경우 공개 웹사이트 또는 소셜 미디어(LinkedIn 등)
후보자가 지원하는 포지션이 있는 관할권에서 후보자의 이민 신분과 후보자의 일할 권리를 검증하기 위해 법적으로 당사에 수집이 요구되거나 허용되는 취업 허가 상태, 현재/미래의 취업 스폰서 요건, 후보자의 취업 허가 및 기타 서류와 같은 이민 또는 비자 정보	후보자 고용 서치 펌
국적	후보자 고용 서치 펌
시민권 상태	후보자 고용 서치 펌
출생국/도시	후보자 고용 서치 펌
생년월일	후보자 고용 서치 펌
성별 / 성 정체성	후보자 고용 서치 펌
성 지향	후보자
후보자의 여권 번호나 기타 정부 발행 신분증 번호, 후보자 ID 또는 운전면허증과 같은 국가 발행 신분증이나 ID 관련 서류	후보자 신분 증명 서비스
혼인 또는 가족 관계	후보자
군 복무 / 재향 군인 여부	후보자
후보자의 면접 참여에 필요한 일체의 특별 요청과 조정 사항을 수용하거나 업장 또는 보험 관련 법적 의무 사항을 준수하기 위해 당사에 제공되어야 하는 장애 상태(예, 숙소 요청의 경우) 또는 기타 건강 데이터	후보자 고용 서치 펌 및 기타 고용 또는 기술 서비스 제공업체
인종/민족	후보자



# S&P Global

이력서, 자기소개서, 전문 및 직장 경력(재직 중인 회사, 부서, 지역, 고용일, 직급 등 포함), 학력, 후보자 자격 상세 내용, 언어 능력 등 기타 후보자가 보유하고 있는 관련 기술이나 경력, 기타 경력 데이터

후보자  
고용 서치 펌 및 기타 고용 또는 기술 서비스 제공업체  
관련 법이 허용하는 경우 공개 소셜 미디어 (예. LinkedIn)  
직원 소개/레퍼런스

채용 과정에서 진행되는 평가, 사정, 기타 검토의 결과

후보자  
고용 서치 펌 및 기타 고용 또는 기술 서비스 제공업체

형사 전과 및 신용 이력

후보자  
소비자 신용 보고업체  
신원 확인 서비스 제공업체

현재 연봉과 기대 수준

후보자  
고용 서치 펌

후보자 추천인 및 추천인 의견에 대한 정보 등 제3자  
레퍼런스 정보

후보자  
고용 서치 펌

사진

후보자

제3자로부터 개인 정보를 수집하는 경우, 당사는 합당한 절차를 거쳐 해당 개인 정보가 관련 법에서 요구되는 바에 따라 합법적으로 수집되었는지 확인합니다.

관련 법에서 요구 또는 허용되거나 후보자가 동의하여(이 동의는 언제든지 철회될 수 있음) 당사가 수집하는 일부 개인 정보는 특정 관할권에서 관련 법에 따라 민감한 정보 또는 특별 범주의 데이터로 간주될 수 있습니다. 예를 들어, 중화인민공화국에서는 후보자의 ID 정보와 금융 정보가 민감한 개인 정보로 간주될 수 있습니다.

후보자가 당사에 (레퍼런스로 기재된 개인과 같은) 다른 개인의 개인 정보를 제공하는 경우, 후보자에게는 관련 법에 따라 필요할 경우 해당 개인에게 그의 권리를 고지하고 본 정책에 명시된 목적에 따른 개인 정보의 처리(정보 전송 포함)에 대한 동의를 구할 책임이 있습니다.

**회사가 후보자의 개인 정보를 처리하는 이유는 무엇입니까?**



# S&P Global

당사는 채용 활동을 수행하기 위해 후보자의 개인 정보를 처리하며, 여기에는 다음이 포함됩니다:

- 최초 지원서 및/또는 채용 과정에서 진행한 추가 평가를 통해 후보자가 제공한 정보를 기반으로 후보자가 지원하는 포지션에 대한 적합성 평가. 그리고 관련 법에 따라 제3자가 제공하는 평가나 사정 서비스 등을 통해 기타 채용 중인 포지션에 대한 후보자의 적합성 평가 및 고용 결정
- 관련 법(일체의 적용 가능한 균등, 다양성, 차별금지 법안 포함)에 맞게 당사의 균등 기회 프로파일 유지 및 검토 그리고 당사의 다양성과 포용 노력 지원
- 면접이나 평가를 위해 후보자가 당사를 방문하거나 숙소 요청을 하는 등, 후보자가 지원하는 포지션과 관련된 관할권에서 일체의 건강 및 안전 요건이나 보안 의무와 관련한 당사의 의무 이행
- 후보자와 고용 계약을 체결하기 위한 추가 단계 진행. 예를 들어, 채용 과정을 통과한 후보자에게 제공되는 고용 조건 안내 또는 관련 법에서 허용되거나 후보자가 당사 채용 페이지에서 채용 알림을 받기로 등록한 경우 현재 및 장래의 고용 기회 안내
- 당사의 채용 및 고용 절차 진행, 관리 및 개선, 입사 절차 수행, 고용 기록 관리를 위한 후보자와의 커뮤니케이션. 여기에는 후보자의 지원에 대한 추가 논의, 후보자 면접 요청, 채용 후 절차 진행, 후보자에게 피드백 제공 등이 포함 가능
- 후보자가 지원한 포지션이 있는 관할권에서 후보자의 일할 권리 확인
- 관련 법에서 요구하거나 허용하는 바에 따른 후보자 신원 증명 및 레퍼런스 확보 그리고 신원 확인이나 범죄 기록 확인. 형사 전과 기록과 관련한 데이터는 다음의 경우에만 수집됨: (i) 오직 신원 확인에만 영향을 받는 당사의 조건부 고용 제안 그리고 (ii) 장래의 직원으로서 후보자의 권리와 자유에 대한 적절한 보호 조치를 제공함에 있어 관련 법에 따라 이러한 확인이 허용되는 경우

## 개인 정보 처리에 관한 법적 근거는 무엇인가요?

후보자의 개인 정보에 적용되는 법에 따라, 후보자의 개인 정보는 다음과 같은 법적 근거 중 하나 또는 그 이상의 기준으로 처리될 수 있습니다:

- 당사가 요청하여 후보자의 분명한 동의를 득한 경우(후보자는 아래 문의처로 당사에 연락하여 언제든지 동의를 철회할 수 있음)



# S&P Global

- 채용, 평가, 고용 과정 진행 시 당사(또는 제3자 수령인)의 정당한 이익(당사의 정당한 인적 자원 및 사업 관리 이해관계 포함)을 위해 후보자의 개인 정보 처리가 필요한 경우. 특히, 후보자 면접 과정 및 소통, 정보에 입각한 채용 결정 및 당사 직무에 적합한 후보자 선발, 서비스 제공업체를 통한 신원 확인(관련이 있고 허용되는 범위 내에서, 후보자의 동의 하에 진행되는 범죄 및 신용 기록 확인 등), 당사의 채용 및 고용 과정 개선 및 업계 베스트 프랙티스 적용에 있어서 필요한 경우
- 후보자와 계약 체결 이전 후보자 요청에 따른 절차 수행하기 위해(예, 후보자의 고용 제안 수락 후 당사가 해당 합의에 따라 후보자의 개인 정보 처리를 요하는 절차를 수행해야 하는 경우)
- 당사의 법적 또는 규제적 요건 준수를 위해 후보자의 개인 정보 처리가 필요한 경우(특히 기록 관리, 균등 기회 모니터링 및 보고 의무 수행, 그리고 권한을 가진 당국이 요구하는 경우 해당 관할권에서의 후보자의 일할 권리 확인)
- 정당한 이익이 개인 정보의 전체 또는 특정 범주에서 개인 정보 처리의 근거가 되지 못하는 관할권에 후보자가 있는 경우, 당사는 해당 법이 요구 또는 허용할 시에 후보자의 동의를 기반으로 하는 등의 방식으로 법이 요구하거나 허용하는 바에 따라 후보자의 개인 정보를 처리함

후보자의 개인 정보를 처리하지 않을 경우 당사의 후보자 지원서 처리 또는 평가 능력이 제한됩니다.

**회사는 언제 그리고 왜 후보자의 개인 정보를 공유합니까?**

**S&P Global 내부:**

후보자의 개인 정보는 당사의 인사, 재경, 행정 부서 및 채용 절차와 관련된 면접관, 직원 채용이 필요한 협업 관리자, IT와 컴플라이언스/법무실 인력을 포함한 관련 인력에게 본 정책에 기술된 바에 따라 채용, 컴플라이언스, 행정, 관리 목적으로 공개될 수 있습니다. 해당 S&P Global 법인은 개인정보 전송을 위한 적절한 안전장치를 마련하기 위해 관련 개인정보 보호법에 의하여 데이터 처리 계약, 데이터 전송 계약, 또는 기타 유형의 데이터 계약을 실행해 왔습니다.

**서비스 제공업체:**

당사는 관련 법에 따라 필요한 경우 채용, 평가, 입사 및 행정 서비스 제공업체, 신원확인



# S&P Global

서비스 제공업체, 차별철폐 계획(**affirmative action plan**) 및 다양성 분석 제공업체, 그리고 호스팅, 클라우드 및 기타 기술 서비스 제공업체와 후보자의 개인 정보를 공유할 수 있습니다. 예를 들어, 당사는 후보자가 지원하는 직무에 적합할 경우, 행동 기반 평가, 게임 기반 채용 또는 이력서 검토 등의 평가를 기반으로 직무 매칭 및 추천에 관여하는 당사의 서비스 제공업체에 후보자의 이름과 이메일 주소를 제공할 수 있습니다. 당사는 이러한 서비스 제공업체들에 관련 법에 따라 후보자의 개인 정보를 보호할 것을 요구합니다. 해당 S&P Global 법인은 개인정보 전송을 위한 적절한 안전장치를 마련하기 위해 관련 개인정보 보호법에 의하여 데이터 처리 계약, 데이터 전송 계약, 및/또는 기타 유형의 데이터 계약을 실행해 왔습니다.

## 제3자:

당사는 예를 들어 합병, 인수, 청산 또는 이와 유사한 상황에서 당사의 사업이나 자산 전체(또는 일부)를 매각하거나 이관하는 경우 후보자의 개인 정보를 제3자와 공유할 수 있으며, 관련 법에 따라 감사인, 변호사, 전문 자문인, 당사의 보험사와 같은 관련 제3자와 공유할 수 있습니다. 특정 관할권에서 법에 따라 요구되는 경우, 당사는 제3자가 계속해서 본 정책을 준수하거나 후보자의 동의를 다시 득할 것을 요구할 것입니다.

때때로 당사는 서비스 제공업체가 본 정책에 기술된 후보자의 개인 정보 처리를 지원하는 경우를 포함하여, 관련 법에서 허용하거나 요구하는 경우 후보자의 개인 정보를 후보자의 동의 없이 공유할 수 있습니다. 당사는 법원의 소환, 파산 절차 또는 이와 유사한 법적 절차 준수를 위해, 또는 공공 단체, 규제 기관, 정부 당국의 합법적 요청에 대응하기 위해, 또는 당사, 후보자, 제3자, 일반 대중의 재산이나 권리 보호를 위해 합당하게 필요한 경우 후보자의 개인 정보를 공개할 수 있습니다. 또한 당사는 법적 청구의 제기, 행사 또는 변호를 위해 법이 허용하는 바에 따라 후보자의 개인 정보를 공유할 수 있습니다. 당사는 또한 일부 관할권에서 후보자가 개인정보를 이미 공공연하게 공개한 경우나, 중화인민공화국과 같이 개인정보 처리가 국가 안보, 공공의 안전이나 공중 보건 또는 기타 공공의 이익과 직접적인 관련이 있는 관할권에서는 후보자의 개인 정보를 처리할 수 있습니다.

후보자가 당사에 동의를 제공한 경우 당사는 기타 다른 상황에서 후보자의 개인 정보를 공개할 수 있습니다(후보자는 아래 문의처로 당사에 연락하여 언제든지 동의를 철회할 수 있습니다).

당사는 본 정책 또는 관련 법에서 허용하지 않는 경우 본 정책에 따라 수집된 후보자의 개인정보를 금전적 또는 기타 대가를 목적으로 제3자 비협력업체에 판매하거나 공개하지 않습니다.

**회사는 관할권 간 개인 정보를 이전합니까?**



# S&P Global

예. S&P Global은 미국 뉴욕에 본사를 두고 있는 다국적 그룹입니다. 당사는 전 세계에 있는 S&P Global 그룹사 그리고 해당 관할권 밖에 있는 서비스 제공업체를 포함, 본 정책에 기술한 목적을 위해 정보가 수집된 해당 관할권 이외 지역에서 후보자의 개인 정보를 처리할 수 있습니다. 후보자의 개인 정보가 적절한 개인 정보 보호법이 없는 관할권으로 이전되는 경우, S&P Global은 관련 개인 정보 보호법(유럽연합 집행위원회가 배포한 표준 계약 조항 등)에 따라 이전되는 개인 정보 보호를 위한 정책과 절차를 운영하고 있습니다. 후보자는 아래 문의처를 통해 사본을 얻을 수 있습니다.

## 회사는 어떻게 후보자의 개인 정보를 보호합니까?

당사는 관련 데이터 보호법을 준수하여 후보자의 개인 정보가 뜻하지 않게 분실되거나 승인받지 않은 방식으로 사용, 접근되거나 변경 또는 공개되는 것을 방지하기 위한 (물리적, 전자적 그리고 절차적 안전장치를 포함한) 적절한 보안 조치를 보유하고 있습니다. 그러나, 정보 보안을 완전히 보장할 수는 없습니다. 심각한 보안 사건 발생 시, 관련 법에서 요구될 경우, 당사는 후보자에게 이를 고지하고 관련 규제 당국에 이를 보고합니다.

당사는 후보자의 개인 정보에 대한 접근을 당사의 직원, 대리인, 계약업체, 서비스 제공업체 그리고 기타 업무상 알아야 할 필요가 있고 비밀 유지 의무를 진 제3자로 제한합니다.

## 채용 절차를 통과한 후보자의 개인 정보는 어떻게 됩니까?

후보자가 채용 절차를 통과한 경우, 채용 절차 중 처리된 개인 정보는 S&P Global의 직원 개인정보 정책에 따라 후보자의 직원 기록에 추가되고 처리됩니다. 후보자는 고용 제안을 수락하는 시점과 당사에 입사한 후 당사의 인트라넷에서 언제든지 해당 정책의 사본에 접근할 수 있습니다.

## 채용 절차를 통과하지 못한 후보자의 개인 정보는 얼마나 오래 회사에 보관됩니까?

당사는 후보자 지원서 검토에 필요한 기간 동안 또는 가능한 범위 내에서 후보자가 동의를 철회할 때까지 후보자의 개인 정보를 보유할 것이며, 본 정책에 기술된 목적을 위해 (예를 들어, 후보자가 향후 채용에 후보자를 고려해 줄 것을 요청한 경우) 필요한 추가 기간 동안 후보자의 개인 정보를 보유할 수 있습니다. 당사의 개인 정보 보유 기간에 관한 문의는 [HRprivacy@spglobal.com](mailto:HRprivacy@spglobal.com)으로 해 주시기 바랍니다.

회사는 채용 또는 고용의 목적으로 자동화된 의사결정 시스템을



# S&P Global

## 사용합니다?

예. 법적으로 허용되는 일부 관할권에서, 당사는 채용과 고용을 목적으로 자동화된 의사결정이 수반된 절차를 사용합니다. 예를 들어, 일부 직무의 경우, 당사는 게임화된 평가를 통해 행동 속성을 파악하고 이러한 평가 결과를 바탕으로 후보자를 다음 단계로 진행시킬지 여부를 결정할 수 있습니다. 자동화된 의사결정이 수반되는 절차의 경우, 당사는 후보자에게 이를 고지하며 후보자는 해당 결정에 이의를 제기하고 후보자의 관할권에 따라 인간의 개입을 요구할 권리를 가질 수 있습니다.

**후보자는 어떻게 자신의 개인 정보에 접근하거나 이를 수정하며 개인 정보의 삭제 또는 또 다른 기관으로의 전송을 요청할 수 있습니까?**

후보자는 언제든지 다음을 요청할 수 있습니다:

- 후보자의 개인 정보에 대한 접근권 (통상 "데이터 주체 접근 요청"이라 알려져 있음) 그리고 당사가 처리하는 개인 정보, 정보 수집 방법 및 목적을 포함한 후보자의 개인 정보와 관련된 정보에 대한 접근권
- 후보자 개인 정보 업데이트 또는 오류 수정
- 개인 정보 처리에 대한 법적 근거가 없는 경우, 또는 법적 근거가 더 이상 적용되지 않아 당사에 데이터 보유 의무가 존재하지 않는 경우, 후보자 개인 정보의 전부 또는 일부를 삭제
- 후보자가 당사에 후보자 개인 정보의 정확성 확인을 요청하는 등의 경우, 이러한 요청이 후보자의 개인 정보 처리 관련 법적 요건이나 의무 또는 당사가 후보자의 개인 정보를 처리해야만 하는 우선적이며 정당한 이익과 상충하지 않는 범위 내에서 당사의 후보자 개인 정보 처리 제한
- 후보자가 자신의 개인 정보 데이터를 재사용할 수 있는 형태로 후보자의 개인 정보 사본 내보내기
- 채용 또는 고용 절차에 자동화된 의사결정이 관여된 경우 인간의 개입을 요청
- 후보자 계정 해지(온라인 계정 생성 시)

아울러 후보자는 정당한 이익을 바탕으로 이루어지는 후보자의 개인 정보 처리에 대하여 반대할 수 있으나, 후보자의 이러한 요청이 후보자의 개인 정보 처리와 관련한 법적 요건이나 의무 또는 당사가 후보자의 개인 정보를 처리해야만 하는 우선적이며 정당한 이익과 상충하지 않아야 합니다.

후보자는 아래 제공된 문의처로 연락해 (해당 사항이 있는 경우) 향후 정보 처리에 대한 후보자의 동의를 언제든지 철회할 수 있습니다.



# S&P Global

또한 후보자는 위의 일체의 권리 행사에 대해 차별받지 않을 권리를 가질 수 있습니다.

후보자의 개인 정보에 적용되는 법에 따라, 당사는 일부 요청만 받아들일 수도 있습니다.

당사가 후보자의 요청을 거절하는 경우, 당사는 후보자의 법적 권리, 당사의 거절 이유, 그리고 후보자가 취할 수 있는 조치를 설명할 것입니다.

문의나 요청 사항이 있는 경우 [HRprivacy@spglobal.com](mailto:HRprivacy@spglobal.com)으로 당사에 연락 주시기 -

**바랍니다.** 당사는 30일 이내, 혹은 가능하거나 해당 법에 따라 요구될 경우 그 이전에 후보자의 요구에 응답할 것입니다.

**후보자의 개인 정보 처리 또는 권리 행사 요청에 대한 대응 관련 불만 제기는 어떻게 할 수 있습니까?**

당사의 후보자 개인정보 처리 방법을 포함하여 개인정보 조치에 대해 우려 사항이 있는 경우, 이를 [privacy@spglobal.com](mailto:privacy@spglobal.com) 또는 55 Water Street, New York, NY 10041로 Chief Privacy Officer와 Data Protection Officer에게 신고하거나 이러한 우려 사항을 심리할 권한을 가진 데이터 보호 당국에 신고할 수 있습니다.

당사는 [글로벌 기업 개인정보 보호 정책](#)에 기술된 바와 같이 일부 관할권에선 후보자가 선호할 수 있는 현지 연락처도 보유하고 있습니다. "당사의 연락 정보(How can you contact us?)" 섹션을 참고하십시오.