
	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

1.	AMAÇ	4
2.	KAPSAM	4
3.	İŞE ALIM SÜRECİNDE KİŞİSEL VERİ TOPLANMASI.....	4
3.1.	İŞ İLANI VERME VE BAŞVURU SÜRECİ	4
3.1.1.	İş İlanı Verirken Şirket Bilgilerinin Belirtilmesi	4
3.1.2.	Toplanan Kişisel Verilerin İşe Alım Süreci ile Uyumlu Olması	4
3.1.3.	Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi	4
3.2.	MÜLAKAT SIRASINDA İZLENMESİ GEREKEN ADIMLAR	5
3.3.	İŞE ALIM ÖNCESİ YAPILAN ARAŞTIRMALARDA VEYA KONTROLLERDE İZLENMESİ GEREKEN ADIMLAR. 5	
3.3.1.	Adayların Sağladığı Kişisel Verilerin Doğruluğunun Kontrolü ve Ek Araştırma Yapılması	5
3.3.2.	Araştırma Yöntemi	6
3.4.	ADAYLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN SAKLANMASI VE GÜVENLİĞİ	6
3.4.1.	Adayların Kişisel Verilerinin Güvenliği.....	6
3.4.2.	İşe Alım Sürecine ilişkin Kişisel Verilerin Saklanma Süresi	7
3.4.3.	İşe Alınan Adayların Çalışan Kayıtlarına Aktarılması Gereken Kişisel Verileri	7
3.4.4.	Başvurusu Kabul Edilmeyen Adayların Kişisel Verileri	7
4.	ÇALIŞAN VERİLERİNİN İŞLENMESİ	7
4.1.	ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE HUKUKA UYGUN KİŞİSEL VERİ İŞLEME ŞARTLARINA DAYALI OLARAK KİŞİSEL VERİ İŞLEME	7
4.2.	İHTİYAÇLAR DOĞRULTUSUNDA GEREKTİĞİ KADAR KİŞİSEL VERİ TOPLANMASI	8
4.3.	KİŞİSEL VERİLERİN GÜNCELLEĞİNİN SAĞLANMASI	8
4.4.	ÖZEL NİTELİKLİ ÇALIŞAN VERİLERİNİN İŞLENMESİ	8
4.5.	SAĞLIK VERİLERİNİN ZORUNLU OLMADIKÇA İŞLENMEMESİ VE AYRI SAKLANMASI	9
4.6.	SAĞLIK VERİLERİNİN PAYLAŞIMI VE BU VERİLERE ULAŞIM	9
4.7.	YAN HAKLAR VE MENFAATLERİN SAĞLANDIĞI DURUMLARDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ	9
4.8.	FIRSAT EŞİTLİĞİNİN GÖZETİLMESİ KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ	9
4.9.	USULSÜZLÜKLERLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ	10
4.10.	DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ	10
4.11.	ÇALIŞANLARIN KENDİLERİ HAKKINDA TOPLANAN KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN KANUNİ HAKLARI	10

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	1 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	


4.12.1. Çalışanların Kanuni Hakları	10
4.12.2. Çalışanların Kanuni Haklarını Kullanmalarına ilişkin Esaslar	11
4.12. ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERLE PAYLAŞIMI	11
4.13.1. Kişisel Veri Paylaşımına İlişkin Genel Kurallar	11
4.13.2. Kişisel Veri Paylaşımına İlişkin Bilgilendirme ve Kayıt Tutma.....	12
4.13.3. Kişisel Verilerin Yayınlanması.....	12
4.13. ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN SAKLANMA SÜRESİ.....	12
4.14.1. Çalışanların Kişisel Verilerinin Saklanma Süresine ilişkin Kurallar	12
4.14.2. Saklanma Süresinin Dolmasından Sonra Kişisel Veriler Hakkında Alınacak Aksiyonlar	12
4.14. KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ.....	13
4.15. KİŞİSEL VERİ SAHİBİNİN HAKLARI	13
5. ÇALIŞANLARIN İŞYERİNDE GERÇEKLEŞTİRDİĞİ FAALİYETLERE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ ..	14
5.1. ÇALIŞANLARIN İŞYERİNDE GERÇEKLEŞTİRDİĞİ FAALİYETLERE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİ İŞLEME KONUSUNDAKİ GENEL YAKLAŞIM.....	14
5.1.1. Çalışanların Hangi Amaçlarla Hangi İş Faaliyetleri Özelinde Kişisel Verilerinin İşleneceğinin Belirlenmesi	14
5.1.2. Çalışanların İş Faaliyetlerine ilişkin Kişisel Veri İşlenmesi Sonucunda Elde Edilen Kişisel Verilerin Başka Amaçlarla Kullanılması	14
5.1.3. Çalışanların İş Faaliyetlerine ilişkin Kişisel Veri İşlenmesi Sonucunda Elde Edilen Bilgilere Karşı Çalışanlara Savunma Hakkı Verilmesi.....	14
5.2. ÇALIŞANIN İŞ FAALİYETLERİYLE BAĞLANTILI GERÇEKLEŞTİRDİĞİ ELEKTRONİK HABERLEŞME İŞLEMLERİNE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ	14
5.2.1. Elektronik Haberleşme Araçlarının Kullanımına ilişkin Politika Belirlenmesi.....	14
5.2.2. Kurumsal Elektronik Posta Kullanımına ilişkin Çalışanların Kişisel Verilerin İşlenmesi	15
5.2.3. İnternet Kullanımına ilişkin Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	15
5.2.4. Çalışanın İş Faaliyetleriyle Bağlantılı Gerçekleştirdiği Elektronik Haberleşme İşlemlerine ilişkin Kişisel Verilerinin Saklama Süresi	15
5.3. İŞYERİNDE GÜVENLİK KAMERASI UYGULAMASI	15
5.3.1. Güvenlik Kameralarının Kullanımı Hakkında Bilgilendirme Yapılması	15
5.4. ŞİRKET TARAFINDAN SAĞLANAN ARAÇLARIN TAKİBİ	16
6. ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINA İLİŞKİN VERİLER	16
6.1. ÇALIŞANLARIN SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN GENEL YAKLAŞIM.....	16

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	2 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

6.1.1. Sağlık Verilerin İşlenmesine İlişkin Koşullar	16
6.1.2. Sağlık Verilerini İşleyecek Kişilerin Belirlenmesi	16
6.1.3. Çalışanlara Sağlık Verilerinin Nasıl Kullanılacağı ve Bu Verilere Kimler Tarafından Erişileceğinin Açıklanması	16
6.2. MUAYENE VE TESTLERDEN ELDE EDİLEN SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ	16
6.2.1. Sağlık Verilerinin İşlenmesine İlişkin Şirket Politikasının Çalışanlara Bildirilmesi	16
6.2.2. İşe Alınması Muhtemel Olan Adayların Muayene ve Testler Aracılığıyla Sağlık Verilerinin Toplanması	16
6.2.3. Çalışanların Muayene ve Testler Aracılığıyla Sağlık Verilerinin Toplanması	17
6.2.4. Muayeneden Elde Edilen Numunelerin Belirtilen İşleme Amacı Dışında Kullanılmaması	17
7. YÖNETMELİĞİN HÜKMÜ	17
8. YÜRÜRLÜK VE GÜNCELLENEBİLİRLİK	17

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	3 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

1. AMAÇ

Bu politika, Hemel çalışanlarının kişisel verileri işlenirken şirketin hangi kurallara uyması gerektiğini belirlemek için düzenlenmiştir. Politika, Hemel'in kişisel verileri işlerken hukuka uygun şekilde işlem yapmasını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

2. KAPSAM

Hemel ile iş sözleşmesi devam eden çalışanlarımız, hala verileri işlenmekte olan eski çalışanlarımız ve Hemel'e iş başvurusunda bulunan tüm adaylar bu politika kapsamındadır.

3. İŞE ALIM SÜRECİNDE KİŞİSEL VERİ TOPLANMASI

3.1. İŞ İLANI VERME VE BAŞVURU SÜRECİ

3.1.1. İş İlanı Verirken Şirket Bilgilerinin Belirtilmesi

Hemel, açık pozisyonlar için işe alım sürecini kariyer portalları, gazete ilanı, işkur web sitesi, danışmanlık firmalarına vereceği ilanlar ile başlatabilir veya kendilerine iletilen özgeçmişleri değerlendirmeye alabilir.

İnsan Kaynakları Departmanı ve Üst Düzey Yöneticiler adayların kişisel verilerini hukuka uygun bir şekilde işlemeye ve bilgilendirme yükümlülüklerini yerine getirmeye özen gösterirler. Bu anlamda her bir iş ilanında veya başvuru formunda şirketimizin unvanı ve resmi bilgileri açıkça belirtilir. Açık pozisyonun danışmanlık firması tarafından kapatılması durumunda şirketimiz danışmanlık şirketi tarafından toplanan kişisel verilerin nasıl kullanılacağı ve paylaşılacağı belirtilmiş olmasını sağlamaya yönelik tedbirleri alır.

3.1.2. Toplanan Kişisel Verilerin İşe Alım Süreci ile Uyumlu Olması

Şirketimiz, toplanan kişisel verilerin hangi amaçla toplandığı konusunda adayları bilgilendirir. Toplanan kişisel verilerin adayın başvurduğu pozisyon dışında, başka bir pozisyon için kullanılması ve paylaşılması öngörülüyorsa, bu kullanım ve paylaşım açıkça belirtilir.

İşe alım sürecinde kişisel verilerin toplanması için yöneltilen sorular ile kişisel veri toplamak amacıyla hazırlanan formlar her açık pozisyon türüne göre değerlendirilir ve gereksiz kişisel veri toplanmasının önüne geçecek önlemler alınır (Örneğin adayların adı, soyadı, adresi, doğum tarihi, tabiiyeti, e-posta adresi, iş deneyimi ve eğitimi hakkında sorular sorulabilir). Çalışanlardan toplanan bazı kişisel veriler, adayın işe alımı onaylanmadan istenmemelidir (Örneğin, banka hesap bilgileri).


Adayın başvurduğu işin niteliğine göre daha kapsamlı kişisel veri işlenmesi gerekli olabilir. Ancak, söz konusu kişisel veriler işin niteliğine uygun olmalıdır. İşin niteliği gereği talep edilen kişisel veriler sadece ilgili pozisyon için geçerli olmalıdır.

3.1.3. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi

Adayların ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti [güvenlik tedbirleriyle] ile ilgili verileri, biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel verilerdir.

Şirketlerimiz tarafından, kanuni zorunluluk veya işin niteliği gereği olanlar hariç, işe alım kararı vermek amacıyla özel nitelikli kişisel veriler baz alınarak ayrımcılık yapılamaz veya bu amaçlarla işe alım sürecinde özel nitelikli kişisel veriler işlenemez.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	4 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

İşin niteliği veya kanuni zorunluluk nedeniyle özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi gerekiyorsa, ancak bu kapsama uygun düşen özel nitelikli kişisel veriler, mümkün olduğunca sınırlı olarak işlenebilir. Böyle bir durumda, işlenecek özel nitelikli kişisel verileri talep etme nedeni ve kullanım amacı hakkında başvuru formuyla veya ayrı bir açıklayıcı not ile aday bilgilendirilir.

Talep edilmesi gereken özel nitelikli kişisel veriler, adaydan ilerleyen aşamalarda toplanabilir nitelikte ise, bu veriler işe alım sürecinin ilk aşamasında istenemez.

3.2. MÜLAKAT SIRASINDA İZLENMESİ GEREKEN ADIMLAR

Şirketimiz; adaylar ile video konferans, telefon gibi araçlarla veya yüz yüze mülakat gerçekleştirir. Şirketimiz mülakatı gerçekleştiren çalışanlarını, mülakat sırasında toplanan kişisel verilerin nasıl kayıt altına alınacağı ve muhafaza edileceği hakkında bilgilendirir.

Görüşmeyi yapan ilgili kişilerin mülakat sırasında kaydettikleri kişisel veriler hakkında, ilgili aday, kişisel verilerine ilişkin kanuni haklarını kullanmayı talep ederse; bu talep Şirket tarafından cevaplandırılır. Hemel, görüşmeyi gerçekleştirecek olan çalışanlarını bu konu hakkında bilgilendirir.

Şirketimiz, aday tarafından ileri sürülebilecek kanuni hak kullanım taleplerinin kullanılması için gerekli önlemleri alır.

3.3. İŞE ALIM ÖNCESİ YAPILAN ARAŞTIRMALARDA VEYA KONTROLLERDE İZLENMESİ GEREKEN ADIMLAR

3.3.1. Adayların Sağladığı Kişisel Verilerin Doğruluğunun Kontrolü ve Ek Araştırma Yapılması

İşe alım sürecinde adayların ilettiği kişisel verilerin doğruluğu Şirketimiz tarafından başka kaynaklardan teyit edilebilir. Kontrol sadece aday tarafından iletilen kişisel verilerin doğruluğunu teyit etmek amacıyla yapılır.

Şirketimiz; aday tarafından iletilen kişisel verilerin doğruluğunun kontrol edilmesi durumunda, adayı bu husus hakkında (kontrol edilecek olan kişisel veriler, kullanılacak olan kontrol yöntemi ve kaynaklar hakkında) bilgilendirir ve [açık rıza gerektiği takdirde rızasını] alır. Ayrıca kontrol sonucu elde edilen bilgi ile iletilen kişisel veri arasında tutarsızlık olması durumunda, adaya durumu açıklama olanağı tanınır.

Ayrıca; bazı özel durumlarda Şirketimiz tarafından aktif bir şekilde aday hakkında ek bilgilerin elde edilmesine ilişkin araştırma yapılabilir.

Aday hakkında araştırma yapılabilmesi için aşağıdaki tüm koşulların mevcudiyeti aranır:

- Kullanılan yöntemler hukuka uygun olmalıdır.
- Araştırılması gereken kişisel verilerin toplanamaması durumunda, Şirketimiz veya müşterileri ve/veya iş ortakları açısından risk oluşması söz konusu olmalıdır,
- Aynı amaca ulaşmak için daha makul bir alternatif bulunmamalıdır.

Şirketimiz; hangi pozisyonlar için ek araştırma yapılması gerektiğini yukarıdaki koşullar ışığında önceden belirlemeye özen gösterirler. Araştırma sırasında ilgili kaynaklardan bilgi alınabilmesi için adayın hangi kişisel verilerinin paylaşılacağı hakkında da adaya bilgi verilir.

Şirketimiz tarafından adaylarla ilgili ek araştırma yapılması gerekli görülüyor ise, adaylara haklarında araştırma yapılacağı hususu işe alım sürecinin ilk aşamalarında bildirilir.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	5 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

Şirketimiz tarafından başvuruda bulunan kişi hakkında araştırma yapılması söz konusu olduğunda, araştırma işe alım sürecinin mümkün olduğu kadar sonuçlanmasına yakın bir aşamasında yapılır. Ön elemeyen geçen adayların tümüne kapsamlı araştırma yapılmaz. Ancak açık pozisyona seçilme ihtimali yüksek adaylar hakkında kapsamlı araştırma yapılabilir.

3.3.2. Araştırma Yöntemi

Hemel, aday hakkında araştırma yaparken kaynakları titizlikle seçer. Bu kapsamda aşağıdaki ilkelere uymalıdır:

- Araştırılan bilginin ilgili kaynaktan talep edilebilmesi için, bilgiyi söz konusu kaynaktan elde etme ihtimali yüksek olmalıdır.
- Adayın ailesi veya yakın çevresine istisnai durumlarda başvurulmalıdır.
- Araştırma sonucu elde edilen bilgi, kaynağın güvenilirliğine göre değerlendirilmelidir.
- Hiçbir istihdam kararı güvenilirliği şüpheli olan bir kaynağa dayanmamalıdır.
- Güvenilirliği kesin olmayan kaynaklardan elde edilen bilgilere itimat edilmemelidir.
- Hemel, kendi bünyesindeki ilgili çalışanı veya araştırmayı üstlenecek olan kişileri araştırma yöntemi hakkında bilgilendirmelidir.
- Araştırmanın sonucu adayın aleyhine sonuçlanır ise, söz konusu durum hakkında aday bilgilendirilmelidir.
- Adayın sonuç hakkında vereceği açıklama dikkate alınmalıdır.
- Araştırma sırasında adaydan farklı bir kişiye ilişkin kişisel veri elde edilmemesine özen gösterilmelidir.
- Adaydan farklı bir kişiye ilişkin kişisel veri toplanması ve işlenmesi halinde, ilgili kişi, söz konusu durum ve bilginin işleme yöntemi hakkında bilgilendirilmelidir.

3.4. ADAYLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN SAKLANMASI VE GÜVENLİĞİ


3.4.1. Adayların Kişisel Verilerinin Güvenliği

Hemel, işe alım sürecinde Çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin gösterdiği özeni aynı şekilde işe başvuran adaylara da gösterir. Bu kapsamda özellikle aşağıdaki önlemler alınır:

- Başvurular iş arama sitesinden iletiliyor ise bu başvurulara sadece İnsan Kaynakları Departmanı ve sisteme girişi ayrı bir şifre ile sağlanmış olan Üst Düzey yöneticiler erişebilir. Üst Düzey yöneticiler sadece kendi departmanları ile ilgili açık pozisyonlara başvuran adayları görebilir.
- Başvurular posta veya faks aracılığıyla iletiliyor ise, başvuruların insan kaynakları departmanına iletilmesi sağlanır. Elde edilen fiziki belgelerin güvenliği sağlanır.
- Hemel web sitesinde yer alan Başvuru Formu aracılığı ile alınan başvurular, sadece İnsan Kaynakları Departmanının kontrolünde olan ik@hemel.com.tr e-mail adresine yönlendirilmektedir.

Hemel, adayların kişisel verilerine erişimi, işe alım süreçlerini yürütmekle görevli olan kişilerle sınırlar. Söz konusu kişiler, adaylara ait kişisel verilerin işlenmesi ile alınacak güvenlik önlemleri hakkında düzenli aralıklarla bilgilendirilir.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	6 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

3.4.2. İşe Alım Sürecine İlişkin Kişisel Verilerin Saklanma Süresi

Hemel, işe alım sürecine ilişkin kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini ve bu verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini engellemek adına her türlü teknik, idari ve hukuki tedbiri alır.

Hemel, işe alım sürecine ilişkin adayın kişisel verilerini, bu verilerin işleme amaçlarına uygun olan bir süre boyunca saklar. İş hukuku ve diğer ilgili düzenlemelere uyumlu olarak, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması durumunda, kişisel veriler, Şirketimiz tarafından veya adayın talebi üzerine silinir, yok edilir.

İşe alım sürecinde adayın durumu hakkında araştırma yapılmış veya herhangi bir şekilde üçüncü kişilerden veri temin edilmiş ise; Hemel, araştırma yapıp yapılmadığını, araştırmanın sonucunu ve adayın işe alınıp alınmadığını belirterek araştırmanın sonuçlarını saklayabilir.

3.4.3. İşe Alınan Adayların Çalışan Kayıtlarına Aktarılması Gereken Kişisel Verileri

Hemel, açık pozisyona kabul edilen başarılı adayların özlük dosyalarına, adaylık süreci boyunca elde edilen kişisel verilerden hangi verilerin aktarılacağını özenle belirler. İş ilişkisi ve özlük dosyasının kapsamı gereği gerekli olmayan kişisel veriler yeni çalışanın özlük dosyasına aktarılmaz.

3.4.4. Başvurusu Kabul Edilmeyen Adayların Kişisel Verileri

Hemel, başarıyla sonuçlanmayan başvuruları ileride açılacak pozisyonlar için değerlendirmek isterse, kayıtlarda adayların kişisel verilerini tutabilir. Bu amaçla kişisel veri tutulacaksa; Hemel adayları bu konuda bilgilendirir (Olumsuz cevap mektubu göndererek) ve adayların talep etmeleri durumunda bilgilerin kayıtlardan silinebileceğini belirtir.

4. ÇALIŞAN VERİLERİNİN İŞLENMESİ


4.1. ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE HUKUKA UYGUN KİŞİSEL VERİ İŞLEME ŞARTLARINA DAYALI OLARAK KİŞİSEL VERİ İŞLEME

Şirketimiz, Çalışanlarını; kendileri hakkında işlenen kişisel verilerin hangileri olduğu, kişisel verilerin hangi amaçlarla ve sebeplerle işleneceğini, kişisel verilerin hangi kaynaklardan toplandığını, bu kişisel verilerin kimlerle paylaşılacağı ve nasıl kullanılacağı hakkında bilgilendirir.

Şirketimiz, işledikleri kişisel verileri değerlendirerek, KVK Kanunu'nda yer alan şartlardan en az birisine dayalı olarak bu verileri işlerler. Bu şartlar;

- Çalışanın açık rızasının olması,
- Veri işlemenin ilgili kanunlarda açıkça öngörülmesi,
- Fiili imkânsızlık sebebiyle Çalışanın açık rızasının alınamaması,
- Veri işlemenin bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan ilgi olması,
- Şirketimizin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için veri işlemenin zorunlu olması,
- Kişisel verinin kişisel veri sahibinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması,
- Bir hakkın tesisi veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması,
- Meşru menfaate dayalı olarak verilerin işlenmesidir.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	7 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

Bu şartlardan en az birisinin varlığı halinde kişisel veri işleme faaliyeti gerçekleştirilebilir. Veri işleme faaliyeti, şartlardan birisine veya birden fazlasına dayalı olarak gerçekleştirilebilir. Açık rıza alınması gereken durumlarda, söz konusu açık rıza alma işlemi, kişisel verilerin işlenmesinden önce tamamlanır.

Şirketimiz, kişisel verilerinin saklanması, kullanılması ve paylaşılmasına ilişkin olarak Çalışanların bilgilendirilmesi konusunda, kendilerine özgü şartlara göre en faydalı yöntemi tespit eder ve uygular.

4.2. İHTİYAÇLAR DOĞRULTUSUNDA GEREKTİĞİ KADAR KİŞİSEL VERİ TOPLANMASI

Şirketimiz, mutlaka açık ve öngörülebilir bir ihtiyaç üzerine çalışanlardan kişisel veri toplar, toplanan verilerin bahsi geçen ihtiyaçları karşılama konusunda elverişli olmasını sağlar.

Yukarıda belirtilen prensibe uyumluluğu sağlamak amacıyla çalışanların kişisel veri girişi yaptığı her türlü form ve girdi yöntemi denetlenir. Yapılacak denetim neticesinde gereksiz veri toplanmasını sağlayan kısımlar ilgili form ve girdi yönteminden çıkarılır. Ayrıca bu kısımlar sayesinde elde edilen kişisel veriler derhal silinir ya da anonimleştirilir.

4.3. KİŞİSEL VERİLERİN GÜNCELLEĞİNİN SAĞLANMASI

Şirketimiz, Çalışanların kişisel verilerinin güncelliğini sağlamak adına gerekli önlemleri alır. Bu kapsamda özellikle aşağıda hususlara dikkat edilir:

- Çalışanların, değişme ihtimali olan kişisel verileri (adres, telefon, aile/yakın bilgisi vb.) tespit edilir.
- Değişme ihtimali olan kişisel verilerin elektronik ortamda kolayca görülmesine yönelik önlemler alınır.
- Değişme ihtimali olan kişisel verilerin elektronik ortamda herkes tarafından değil; sadece ilgili Çalışanın kendisi ve diğer erişim yetkilileri tarafından görülmesi sağlanır.
- Çalışanların değişme ihtimali olan kişisel verileri elektronik ortamda görmesi imkanı bulunmuyorsa; bu kişisel verilerin fiziki ortamda gösterilebilmesi için gereken tedbirler alınır.
- Çalışanların değişme ihtimali olan kişisel verilerini güncel tutmaları sağlanır. Bu kapsamda farkındalık çalışmaları İnsan Kaynakları Departmanı tarafından yapılır.

Yukarıda açıklanan yöntem haricinde Hemel; kendine özgü koşullara göre Çalışanların işlenmekte olan kişisel verilerini güncel tutmak için gerekli önlemleri alır.

4.4. ÖZEL NİTELİKLİ ÇALIŞAN VERİLERİNİN İŞLENMESİ


Kişisel verilerin bir kısmı, KVK Kanunu kapsamında “özel nitelikli kişisel veri” olarak ayrı şekilde düzenlenmekte ve özel bir korumaya tabi olmaktadır.

Özel nitelikli kişisel veriler; ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve [güvenlik tedbirleriyle] ilgili veriler ile biyometrik ve genetik verilerdir.

Şirketimiz, sağlık verilerini, çalışanın açık rızası bulunmayan durumlarda Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenecek olan yeterli önlemlerin alınması kaydıyla aşağıdaki durumlarda işleyebilir:

(i) Çalışanın sağlığı ve cinsel hayatı dışındaki özel nitelikli kişisel verileri, sadece kanunlarda öngörülen hallerde,

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	8 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

(ii) Çalışanın sağlığına ve cinsel hayatına ilişkin özel nitelikli kişisel verileri ise kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar eliyle işleyebilir.

4.5. SAĞLIK VERİLERİNİN ZORUNLU OLMADIĞI İŞLENMEMESİ VE AYRI SAKLANMASI

Sağlık verileri, özel nitelikli kişisel veriler arasında yer almaktadır. Başta Çalışanların kaza ve hastalık raporları olmak üzere Çalışanların sağlık verileri, diğer kişisel verilerinden ayrı olarak saklanır.

4.6. SAĞLIK VERİLERİNİN PAYLAŞIMI VE BU VERİLERE ULAŞIM

Sağlık verilerinin paylaşımında özel nitelikli kişisel veriler için getirilen yasal yükümlülükler dikkate alınarak ve bu yükümlülükler uygun olarak bu paylaşım işlemleri yürütülür.

Şirketimiz, Çalışanların sağlık verileri ile ilgilenen kişilerin yukarıdaki durumlar hakkında bilgilendirilmesini ve eğitilmesini düzenli aralıklarla sağlar.

Hemel, kural olarak, Çalışanların sağlık verilerini diğer Çalışanların erişimine açmaz. Ancak Yöneticilerin kendi yönetsel rollerini yerine getirebilmeleri açısından zorunlu olarak bilmeleri gereken sağlık verileri, yöneticilere açıklanabilir. Hemel Yöneticileri, sağlık verilerinin hassasiyeti ve bu verilerin KVK Kanunu'ndaki işleme şartları konusunda, sağlık verileri kendileriyle paylaşılmadan önce bilgilendirir.

4.7. YAN HAKLAR VE MENFAATLERİN SAĞLANDIĞI DURUMLARDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Özel sağlık sigortası, hayat sigortası, ferdi kaza sigortası, şirket aracı, bireysel emeklilik, esnek yan fayda programı ya da benzeri faydalar bu başlık altında yan haklar ve menfaatler olarak adlandırılır.

Şirketimiz Çalışanların kişisel verilerinin Çalışanlara yan haklar ve menfaatler sağlamak için hizmet alınan üçüncü kişilerle paylaşılmasında, asgari düzeyde veri paylaşmaya özen gösterir. Bahsi geçen üçüncü kişilerle sadece, ilgili yan hak ve menfaatin sağlanması için zorunlu olan kişisel veriler paylaşılır. Ayrıca, bu kapsamda toplanan kişisel verilerin başka bir amaçla kullanılmaması için gerekli tedbirler alınır.

Hizmet alınan üçüncü kişilerle paylaşılacak kişisel verilerin özel nitelikli kişisel veri olup olmadıkları paylaşımından önce değerlendirilir.


Hizmet alınan üçüncü kişiler ile yapılacak kişisel veri paylaşımları hakkında Çalışanların bilgilendirilmesi sağlanır. Bu kapsamda, Çalışanların hangi kişisel verilerinin paylaşıldığı ve bunların ne amaçla kullanılacağı Çalışana açıklanır.

4.8. FIRSAT EŞİTLİĞİNİN GÖZETİLMESİ KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Hemel, Çalışanlar arasında fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla gerekli olduğu ölçüde kişisel veri işleyebilir.

Fırsat eşitliğinin sağlanması için işlenen kişisel veriler belirli aralıklarla kontrol edilir. Fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla işlenen kişisel veriler mümkün olan en geniş kapsamda anonimleştirilerek kullanılır.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	9 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

4.9. USULSÜZLÜKLERLE MÜCADELE KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Hemel, Çalışanların usulsüz işlemlerini engellemek adına değişik birimlerde bulunan kişisel veri setlerini karşılaştırabilir.

Usulsüzlüklerle mücadele kapsamında yapılacak kişisel veri seti karşılaştırma işlemleri için kurallar Şirketimiz tarafından belirlenir.

Şirketimiz usulsüz işlemlerin tespiti amacıyla çalışanlarının kişisel verilerini ancak aşağıdaki koşullar veya benzeri koşullardan birinin varlığı halinde paylaşır:

- Hukuken ilgili Çalışanın kişisel verilerinin paylaşılmasının zorunlu olması,
- Çalışanın kişisel verilerinin paylaşılmaması halinde bir suçun önlenmesinin ya da tespit edilmesinin mümkün olmayacağına dair güçlü şüphe bulunması,

4.10. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDA ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

Şirketimiz, disiplin soruşturmaları sırasında da Çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin yükümlülüklere aynen uymak zorundadırlar. Bu kapsamda özellikle aşağıdaki aksiyonlar alınır:

Disiplin soruşturmalarına ilişkin politika ve prosedürlerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülüklerle uyumlu hale getirilmesi,

- Disiplin soruşturmaları kapsamına giren kişisel verilere de Çalışanların kişisel verilerine erişme hakkı kapsamında erişilebileceği konusunda disiplin soruşturmaları yapmaya yetkili kişilerin bilgilendirilmesi,
- Disiplin soruşturmaları sırasında hukuka aykırı yöntemlerle kişisel veri elde edilmemesini sağlayacak önlemlerin alınması,
- Disiplin soruşturmaları sırasında kullanılacak olan kişisel verilerin doğru ve güncel olmasına dikkat edilmesi,
- Disiplin soruşturmasına ilişkin kişisel verilerin ve kayıtların güvenli şekilde saklanması,
- Çalışanlar hakkındaki asılsız iddiaların, eğer bunların silinmemesi için herhangi bir hukuki sebep bulunmuyorsa, çalışanların dosyalarından silinmesinin sağlanması.

Şirketimiz, Çalışanların kişisel verilerine sadece disiplin soruşturmasının varlığı sebebiyle keyfi olarak erişilmesine engel olur. Bu kapsamda kişisel verilerin elde edilme amaçlarına uygun düşmüyorsa veya soruşturma konusunun ciddiyetine göre kişisel verilere erişmek orantısız bir işlem olarak değerlendiriliyorsa salt disiplin soruşturması nedeniyle çalışanların kişisel verilerine erişilemez. Soruşturmayı yürütenler, Çalışanların kişisel verilerine erişme yetkileri konusunda her soruşturma süreci öncesinde KVKK hakkında bilgilendirilir.


4.11. ÇALIŞANLARIN KENDİLERİ HAKKINDA TOPLANAN KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN KANUNİ HAKLARI

4.12.1. Çalışanların Kanuni Hakları

Çalışanların kişisel verilerine ilişkin olarak ilgili mevzuat gereği aşağıdaki hakları bulunmaktadır:

- a. Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- b. Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- c. Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	10 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

- d. Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- e. Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- f. İlgili mevzuatta öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- g. (e) ve (f) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- h. İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- i. Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme.

4.12.2. Çalışanların Kanuni Haklarını Kullanmalarına İlişkin Esaslar

Şirketimiz, Çalışanların kanuni haklarını kullanabilmelerini, gerekli başvuruların yapılabilmesini ve yapacakları başvurulara cevap verilmesini sağlayacak her türlü idari, hukuki ve teknik önlemleri alır ve ilgili süreçleri tasarlayarak bu konuda Çalışanları bilgilendirirler.

Hemel tarafından kanuni haklarını kullanan Çalışanlara verilecek cevaplarda üçüncü kişilerin kişisel verilerinin ifşa edilmemesi için gereken her türlü özen gösterilir.

4.12. ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERLE PAYLAŞIMI

4.13.1. Kişisel Veri Paylaşımına İlişkin Genel Kurallar

Şirketimiz, Çalışanların kişisel verilerinin paylaşımına ilişkin iç kuralları belirler. Veri paylaşım taleplerinin bu konuda yetkin Çalışanlarca cevaplanması sağlanır.

Şirket dışından gelen veri paylaşım taleplerinin (adli makamlar, idari makamlar, sigorta şirketi talepleri gibi) gerçekliği ve doğruluğunun teyidi konusunda gerekli önlemler alınır. Şirket dışından gelen veri paylaşım taleplerinin yazılı olarak gerçekleştirilmesi esastır.


Çalışanların kişisel verilerinin gelen talep üzerine yurtdışına gönderilmesi halinde kişisel verilerin yurtdışına aktarılmasına ilişkin her türlü idari, hukuki ve teknik önlem alınır.

Çalışanların kişisel verilerinin paylaşılması hukuki bir yükümlülük teşkil ediyorsa, yalnızca bu hukuki yükümlülüğün kapsamına uygun şekilde kişisel veri paylaşımı yapılabilir.

Uluslararası veri aktarımı ve özel nitelikli kişisel verilerin aktarımına ilişkin kanuni şartlar saklı kalmak kaydıyla; Çalışanların kişisel verileri ancak aşağıdaki şartlardan birisinin varlığı halinde üçüncü kişilere aktarılabilir:

- Veri sahibinin açık rızasının olması,
- Kanunlarda kişisel verinin aktarılacağına ilişkin açık bir düzenleme var ise,
- Kişisel veri sahibinin veya başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu ise ve kişisel veri sahibi fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumdaysa veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmıyorsa;
- Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olmak kaydıyla sözleşmenin taraflarına ait kişisel verinin aktarılması gerekli ise,
- Hukuki bir yükümlülüğün yerine getirilmesi için kişisel veri aktarımı zorunlu ise,
- Kişisel veriler, kişisel veri sahibi tarafından alenileştirilmiş ise,
- Kişisel veri aktarımı bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu ise,

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	11 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

- Kişisel veri sahibinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, Hemel'in meşru menfaatleri için kişisel veri aktarımı zorunlu ise.

4.13.2. Kişisel Veri Paylaşımına İlişkin Bilgilendirme ve Kayıt Tutma

Çalışanların kişisel verilerinin üçüncü kişilerle paylaşılması halinde verilerin paylaşılmasından önce, veri paylaşımının KVK Kanunu'nda yer alan şartlardan birisine dayalı olması aranır.

Çalışanların, daha önce bilgilendirilmemiş olmaması halinde, en geç paylaşım anında bu paylaşım ile ilgili olarak bilgilendirilmesi sağlanır. Ancak bu bilgilendirme hukuka aykırılık yaratıyorsa veya yetkili makamların yapacağı bir soruşturma hakkında önceden uyarı niteliği taşıyorsa ilgili Çalışan konuya ilişkin bilgilendirilmez.

Rutin olarak gerçekleştirilmeyen Çalışanların kişisel verilerinin şirket dışı paylaşım talepleri ve bu kapsamda yapılan paylaşımlar Şirketimiz tarafından kayıt altına alınabilir. Bu kapsamda asgari olarak paylaşım onay veren kişi, paylaşım talebinde bulunan kişi, paylaşım gerekçesi, paylaşım tarih ve saati ile paylaşılan veri tipleri kayıt altına alınır. Bu kayıtların düzenli olarak kontrol edilmesi ve incelenmesi sağlanır.

4.13.3. Kişisel Verilerin Yayınlanması

Hemel, Çalışanların kişisel verilerini Kişisel verilerin yayınlanması için hukuki bir hak veya yükümlülük bulunması veya Çalışanın yayınlama için açık rıza vermiş olması şartına dikkat ederek yayınlatabilir.

Hemel, kişisel verilerin yayınlanması neticesinde elde edilecek faydalar ile Çalışanların gizliliğinin korunacağına ilişkin beklentileri dengeleyici bir yaklaşım ile hareket ederler.

Yıllık raporlar, yayınlar ya da internet siteleri gibi mecralarda bazı Çalışanların isimlerinin ve diğer kişisel verilerin yayınlanması halinde, bu durumlar özel olarak değerlendirilir ve açık rıza alınması gereksinimi olup olmadığı belirlenir. Açık rıza alınması gerektiğine kanaat getirilmesi halinde ilgili Çalışanların açık rızası kişisel verilerin yayınlanmasından önce alınır. Açık rıza alınması sırasında paylaşılacak kişisel veri tipleri tek tek Çalışana bildirilir.

4.13. ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN SAKLANMA SÜRESİ

4.14.1. Çalışanların Kişisel Verilerinin Saklanma Süresine İlişkin Kurallar

Hemel, Çalışanların kişisel verilerinin saklanmasında mevzuatın getirdiği yükümlülükleri de göz önünde bulundurarak makul süreler belirler. Çalışanların kişisel verilerinin saklanma süresi, kural olarak ilgili veriye ilişkin mevzuatın öngördüğü süreyi ve her halükarda mevzuatın belirlemiş olduğu en uzun zamanaşımı süresini aşamaz. Ancak Çalışanların kişisel verilerinin belirtilen sürelerden daha uzun süre saklanmasında uygun bir fayda görülmesi halinde Çalışanların kişisel verilerinin saklanma süresi bu faydaya uygun olarak uzatılabilir.


Çalışanların kişisel verilerinin saklanma süresi her bir veri tipi ya da kategorisi için ayrı ayrı belirlenir.

Hemel, Çalışanların kişisel verilerinin saklanması ve silinmesi işlerinin takibi için gerekli olan teknik ve idari tedbirleri alır.

4.14.2. Saklanma Süresinin Dolmasından Sonra Kişisel Veriler Hakkında Alınacak Aksiyonlar

Çalışanların kişisel verilerinin saklanma süresinin dolmasından sonra bu kişisel verilerin anonimleştirilmesi, silinmesi veya yok edilmesi sağlanır.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	12 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

4.14. KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ

Hemel, Çalışan verilerinin güvenliğini sağlamak için gereken tüm makul önlemleri alır. Alınan önlemler yetkisiz erişim risklerini, kaza ile veri kayıplarını, verilerin kasti silinmesini veya verilerin zarar görmesini engelleyecek şekilde kurgulanır.

Hemel, Çalışanların iş faaliyetleri özelinde gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyetleri için şirket içinde sorumlu Çalışanlar tayin eder. Çalışanların bu kapsamda kişisel veri işleme faaliyetinden sorumlu olacak ve bu işleme neticesinde elde edilen kişisel verilere erişim yetkisi olacak Çalışan sayısı olabildiğince sınırlı tutulur. Bu kapsamda Hemel, mevcut durumda bu verilere erişimi gereksiz olan Çalışanlar var ise bu Çalışanların erişim yetkilerini kaldırır veya sınırlar. Çalışanların kişisel verilerine sadece erişim ile yetkili olan kişilerin erişmesini sağlamak adına gereken fiziki güvenlik önlemleri alınır. Bu kapsamda ayrıca erişim yetkili kişilerin gereksiz yere geniş yetki sahibi olması engellenir.

Bilgi sistemleri üzerinde kimlerin Çalışanların kişisel verilerine eriştiğinin tespit edilmesini sağlayacak önlemler alınır. Bu kapsamda oluşturulacak erişim kayıtları düzenli olarak kontrol edilir.

Çalışanların kişisel verilerine erişimi olan diğer Çalışanların gerekli güvenlik kontrollerinden geçirilmeleri esastır. Bunun yanında bu kişilerin gerekli korumaları sağlayan gizlilik sözleşmesi/taahhütnamesi imzalaması veya iş sözleşmelerinde bu kapsamda hükümlere yer verilmesi ve bu kişilerin sorumlulukları hakkında sürekli olarak eğitilmesi sağlanır.


Çalışanlara ait kişisel verilerin dizüstü bilgisayarlar gibi çeşitli vasıtalarla işyerinden çıkarılması halinde gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve bu önlemler hakkında ilgili çalışanların bilgilendirilmesi sağlanır.

4.15. KİŞİSEL VERİ SAHİBİNİN HAKLARI

Herkes, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili;

- Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklı kalmakla birlikte, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir. Söz konusu şartlar çerçevesinde, kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- “5. ve 6. Madde” uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin özellikle otomatik sistemler ile analiz edilmesiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	13 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

- Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme haklarına sahiptir.

5. ÇALIŞANLARIN İŞYERİNDE GERÇEKLEŞTİRDİĞİ FAALİYETLERE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

5.1. ÇALIŞANLARIN İŞYERİNDE GERÇEKLEŞTİRDİĞİ FAALİYETLERE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİ İŞLEME KONUSUNDAKİ GENEL YAKLAŞIM

Bu bölümde Çalışanların Hemel’de faaliyetlerin yürütülmesi esnasında gerçekleştirdikleri işlemler özelinde, hangi kişisel verilerinin işlenebileceğine ilişkin (iletişim, araç kullanımı v.b.) hususlar ile bu konuda Hemel tarafından uyulması gereken esaslar detaylandırılmaktadır.

5.1.1. Çalışanların Hangi Amaçlarla Hangi İş Faaliyetleri Özelinde Kişisel Verilerinin İşleneceğinin Belirlenmesi

Hemel, Çalışanların hangi iş faaliyetleri özelinde ve hangi amaçlarla kişisel verilerini işlediklerini (e-mail kontrolü, araç takip cihazları kullanımı, kamera ile izleme gibi) tespit eder ve kişisel verilerin işleme amaçları ile sağlanmak istenen sonuca uygun olacak kişisel veri işleme yöntemlerini belirlerler.

Hemel, Çalışanların iş faaliyetleri özelinde gerçekleştirilecek kişisel veri işleme amaçlarının veya yöntemlerinin kişisel verilerin korunması kurallarına uygunluğunu sağlar. Hemel, iş faaliyetleri özelinde gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyetlerinde görevli Çalışanlarını kişisel verilerin korunması ve konuya ilişkin diğer mevzuat, ilgili mevzuat kapsamında dikkat edilmesi gereken hususlar ve ilgili mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri konusunda bilgilendirir. Bu faaliyetler neticesinde elde edilen kişisel verilere erişimi olan Çalışanlar ile yapılan sözleşmelere ilave gizlilik ve güvenlik yükümlülükleri eklenir veya bu kişiler tarafından gizlilik politikaları/taahhütnameleri imzalanması sağlanır.

5.1.2. Çalışanların İş Faaliyetlerine İlişkin Kişisel Veri İşlenmesi Sonucunda Elde Edilen Kişisel Verilerin Başka Amaçlarla Kullanılması

Çalışanların iş faaliyetleriyle ilişkili işlenen kişisel verileri, KVK Kanunu’nun 5. maddesinde belirtilen şartlara ve 4. maddesinde öngörülen kişisel verilerin işlenmesi ilkelerine uygun olarak, hukuka uygun başka amaçlar için de işlenebilir. Bu amaçların neler olduğu konusunda da Çalışanlar bilgilendirilir.

5.1.3. Çalışanların İş Faaliyetlerine İlişkin Kişisel Veri İşlenmesi Sonucunda Elde Edilen Bilgilere Karşı Çalışanlara Savunma Hakkı Verilmesi


Çalışanların iş faaliyetlerine ilişkin kişisel verilerinin işlenmesi sonucunda elde edilen veriler üzerinden bir Çalışan aleyhinde şikayet prosedürü veya disiplin süreci başlatılmadan önce, Çalışanlara elde edilmiş verileri görme, bu veriler hakkında açıklamada bulunma ve savunma hakkı verilir.

5.2. ÇALIŞANIN İŞ FAALİYETLERİYLE BAĞLANTILI GERÇEKLEŞTİRDİĞİ ELEKTRONİK HABERLEŞME İŞLEMLERİNE İLİŞKİN KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

5.2.1. Elektronik Haberleşme Araçlarının Kullanımına İlişkin Politika Belirlenmesi

Hemel tarafından Çalışanlara sunulan telefon, faks, e-posta, laptop, internet ve benzeri elektronik haberleşme araç ve vasıtalarının denetlenmesi söz konusu ise, bu elektronik haberleşme araç ve vasıtalarının kullanımına

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	14 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

İlişkin politika belirlenerek Çalışanların bilgisine sunulur. Bu politika içerisinde, Çalışanların belirlenen kurallara aykırı davranması halinde uygulanacak yaptırımlara da yer verilir.

Çalışanların, işle ilgili haberleşme içeriklerinin her zaman denetlenebileceğinin farkında olmaları ve bu konuda bilgilendirilmeleri önem taşır.

5.2.2. Kurumsal Elektronik Posta Kullanımına İlişkin Çalışanların Kişisel Verilerin İşlenmesi

Hemel, Çalışanların kurumsal e-postalarının kullanımına yönelik faaliyetleriyle alakalı kişisel verilerini işleyebilir. Bu kişisel veri işleme faaliyetlerinin kapsamı ve amacı konusunda Çalışanların açık bir şekilde bilgilendirilmesi esastır. Buna ilaveten bu kişisel veri işleme faaliyetlerinin hukuki niteliği ve kapsamı konusunda mutlaka hukuki değerlendirme yapılır.

5.2.3. İnternet Kullanımına İlişkin Kişisel Verilerin İşlenmesi

Hemel, işyerindeki internet kullanımına ilişkin sınırlamalar getirebilir ve bu sınırlamalara uyulup uyulmadığını denetleyebilir.

İnternet kullanımına ilişkin kişisel verilerin işlenmesinde, Hemel kişisel veri işleme faaliyetleri hakkında Çalışanlarını açık bir şekilde bilgilendirir.

Hukuki bir yükümlülüğün yerine getirilmesi için internet kullanımının izlenmesi gerekmekte ise veya ilgili veri işleme KVK Kanunu'nda belirtilen şartlardan bir başkasını karşılıyor ise, Çalışanlardan ayrıca açık rıza alınması gerekmez. Ancak bu kişisel verilerin KVK Kanunu'nda belirtilen kişisel veri sahibinin rızasına tabi olmayan kişisel veri işleme şartlarına dayalı amaçlar dışında işlenmesi durumunda ayrıca Çalışandan açık rıza alınır.

5.2.4. Çalışanın İş Faaliyetleriyle Bağlantılı Gerçekleştirdiği Elektronik Haberleşme İşlemlerine İlişkin Kişisel Verilerinin Saklama Süresi

Hemel, Çalışanların iş faaliyetleriyle bağlantılı gerçekleştirdiği elektronik haberleşme işlemlerine ilişkin kişisel verilerinden hangilerinin saklanacağı ve bu bilgilerin saklanma süresine ilişkin yönetmeliklerini belirler.

Mevzuattan kaynaklanan başka bir yükümlülük mevcut değilse, bu Politika'nın 6.1. Bölümünde belirtilen amaçlarla işlenen kişisel veriler, iş sözleşmesi süresi boyunca ve sözleşmenin bitiminden itibaren gerçekleştirilen faaliyetin niteliğine göre ortaya çıkabilecek hukuki uyumsuzluğun gerektirdiği zamanaşımı süresi boyunca saklanabilir. Bu verilerin saklanmasına izin veren hukuki düzenlemeler dikkate alınarak verilerin saklanma süresi gözden geçirilir. Bu süre istisnai durumların varlığı halinde uzatılabilir. Sürenin uzatılması halinde Çalışanlar süre uzatımına, gerekçeye ve saklanan kişisel veri tiplerine ilişkin bilgilendirilir.


5.3. İŞYERİNDE GÜVENLİK KAMERASI UYGULAMASI

Hemel, işyerlerinin güvenliğini sağlamak amacıyla çeşitli noktalara güvenlik kameraları yerleştirebilmektedir.

5.3.1. Güvenlik Kameralarının Kullanımı Hakkında Bilgilendirme Yapılması

Hemel, Çalışanları güvenlik kamerası ile çekim yapılan, güvenlik kameraları ile izlenen alanlar ve izlemenin amaçları hakkında bilgilendirmeye özen gösterir.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	15 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

5.4. ŞİRKET TARAFINDAN SAĞLANAN ARAÇLARIN TAKİBİ

Hemel tarafından Çalışanlara araç tahsis edildiği durumlarda; tahsis edilen araçların kat edilen mesafenin belirlenmesi, akaryakıt kullanımı ölçümü, konum verisinin alınması ve benzeri amaçlarla takibi yapılabilir. Bu takip ile ilgili Çalışanlar önceden bilgilendirilir.

6. ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINA İLİŞKİN VERİLER

6.1. ÇALIŞANLARIN SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN GENEL YAKLAŞIM

6.1.1. Sağlık Verilerin İşlenmesine İlişkin Koşullar

Sağlık verileri bu Politikada, özel nitelikli kişisel verilerin korunması için öngörülen düzenlemelere uygun olarak işlenir. Aşağıdaki hususlar ayrıca göz önünde bulundurulur.

Çalışanın rızası gereken durumlarda, sağlık testinden elde edilen sağlık verilerinin kullanılabilmesi için Hemel Çalışandan sadece testin yapılmasına ilişkin değil; test sonuçlarının kaydedilmesi, kullanılması ve paylaşılmasına ilişkin de açık rıza alır.

6.1.2. Sağlık Verilerini İşleyecek Kişilerin Belirlenmesi

Çalışanların sağlık verilerini işleyecek veya işlemeye yetkilendirecek Hemel çalışanın ilgili mevzuat ve oluşturulan gizlilik politikası hakkında bilgi sahibi olması sağlanır.

Çalışanın sağlık verileri bu işi yapmaya yetkin kişiler tarafından analiz edilir.

6.1.3. Çalışanlara Sağlık Verilerinin Nasıl Kullanılacağı ve Bu Verilere Kimler Tarafından Erişileceğinin Açıklanması

Hemel, Çalışanlara, sağlık verilerinin hangi amaçlar içerisinde kullanıldığını ve bu verilere kimin, ne amaçla eriştiğini anlaşılır bir biçimde bildirmeye özen gösterir.

6.2. MUAYENE VE TESTLERDEN ELDE EDİLEN SAĞLIK VERİLERİNİN İŞLENMESİ

6.2.1. Sağlık Verilerinin İşlenmesine İlişkin Şirket Politikasının Çalışanlara Bildirilmesi

Hemel, Çalışanların sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin izlenen politikaların şeffaf olmasına özen gösterir.

Hemel, sağlık testlerinin yapılacağı yerlere, testlerin niteliğine, test sonucu elde edilen verilerin nasıl kullanılacağı ve korunacağına ilişkin şartları belirler. Bu şartlar hakkında Çalışanları bilgilendirmeye özen gösterir.


6.2.2. İşe Alınması Muhtemel Olan Adayların Muayene ve Testler Aracılığıyla Sağlık Verilerinin Toplanması

Hemel, işe alınması muhtemel olan adayların söz konusu işe uygun olup olmadığına karar vermek için ilgili adaya testler yapılmasını talep edebilir. Bu testleri aynı zamanda herhangi bir kanuni yükümlülüğünü yerine getirmek için yapabilir. Hemel, muayene ve testlerin hangi amaçlarla yürütüleceğini önceden belirler.

Hemel, amaçlarını da göz önünde bulundurarak kişinin sağlık verilerine daha az müdahil olunabilecek yöntemleri izler.

İşe alım sürecinde tıbbi muayene veya sağlık testi sadece kişinin gerçekten işe alınma ihtimali yüksek ise yapılır.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	16 / 17

	HEMEL ÇALIŞANLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI	Bölüm No/Dok. No Part No /Doc. Nr.	PK-02
		Revizyon Tarihi Revision Date	
		Revizyon No Revision Nr.	

Hemel, iş başvurusu sürecinin ilk zamanlarında, işe alınma ihtimalinin yüksek olması halinde sağlık muayenesi veya testi yapılabileceğine dair adayı bilgilendirir.

6.2.3. Çalışanların Muayene ve Testler Aracılığıyla Sağlık Verilerinin Toplanması

Hemel, iş sağlığı ve güvenliği programı kapsamında tıbbi muayene ve testler aracılığıyla Çalışanlara ait sağlık verilerini toplayabilir. Yasal mevzuata göre zorunlu muayene ve testler dışında kalan muayene ve testlere katılmak, Çalışanın kendi seçimine bırakılır.

Hemel, muayene ve testlerin hangi amaçlarla yürütüleceğini önceden belirler.

6.2.4. Muayeneden Elde Edilen Numunelerin Belirtilen İşleme Amacı Dışında Kullanılmaması

Hemel, sağlık kontrollerinin ve testlerin hangi amaçla gerçekleştirildiği konusunda Çalışanları açıkça bilgilendirir.

Hemel, hiçbir şekilde Çalışandan gizli bir şekilde ona ait biyometrik/genetik numunelerini (parmak izi, saç teli vs.) toplayamaz. Kanuni sebeplere dayalı olarak gerçekleştirilen faaliyetler istisna oluşturur.

7. YÖNETMELİĞİN HÜKMÜ

Bu yönetmelik ve ekinde yer alan iç prosedürlerin tamamı, şirketin işyerinde çalışmakta olan ve yeni işe alınan çalışanın iş sözleşmelerinin eki ve tamamlayıcısıdır. Yönetmelik ve ekindeki prosedür hükümlerini bilen ve bunlara uymayı kabul eden çalışan, sözü edilen iş sözleşmesi eklerine de sözleşme hükmü olarak aynen uyacağını, aykırı davranışta bulunmayacağını kabul ve taahhüt eder. Tüm iç prosedürler çalışanlara elektronik ortamda yayınlanır ve yayınlanması ile birlikte çalışan tümünü kabul ve taahhüt eder.

8. YÜRÜRLÜK VE GÜNCELLENEBİLİRLİK

Bu politika, mevzuata uyum sağlamak amacıyla gerektiği zaman güncellenebilecektir. Güncelleme Kalite Yönetim Sistemleri gereği iç duyuru yöntemiyle gerçekleştirilecek ve mail adresi üzerinden bildirilecektir.

Hazırlayan / Prepared By	Onaylayan / Approved By	İlk Yayın Tarihi / Issue Date 05.02.2020	Sayfa No/ Page Nr.
Bihter Uysal Toy İnsan Kaynakları Yöneticisi	Giray Hüdayioğlu Genel Müdür	Kalite Sistem Onayı / Q.S. Approval	17 / 17