

**İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET
ANONİM ŞİRKETİ**

**ÇALIŞAN ADAYLARI KİŞİSEL VERİLERİN
KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI**

İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ ÇALIŞAN ADAYLARI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞLENMESİ POLİTİKASI

Doküman İsmi:

İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ Çalışan Adayları Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası

Hedef Kitle:

İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ tarafından kişisel verileri işlenen İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ'nin çalışan adayları

Onaylayan:

İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ Yetkilileri tarafından onaylanmıştır.

Yürürlük Tarihi:

01.09.2026

Politikanın hazırlanmış olduğu Türkçe dilindeki hali ile herhangi bir çeviri hali arasında bir uyumsuzluk çıktığı hallerde, Türkçe metni dikkate alınmalıdır. İşbu Politika çalışan adaylarına verilen Aydınlatma Metni'nin tamamlayıcı belgesidir.

Veri Sorumlusu

Veri Sorumlusu: İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

Adres: Organize Sanayi Bölgesi 37. Cadde No: 19 Melikgazi / Kayseri / Türkiye

E-posta: info@incicam.com.tr

KEP: incicamsanayi@hs03.kep.tr

Başvuru Formu: <https://www.incicam.com.tr/kvkk>

1 GİRİŞ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("KVKK"), kişisel verilerin korunması, işlenmesi ve bu süreçlere ilişkin usul ile esasların belirlenmesi bakımından temel düzenlemeleri içermektedir. Kişisel verilerin korunması, İNCİ CAM SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ'nin ("İnci Cam" veya "Şirket") faaliyetlerinde öncelikli bir hassasiyet alanıdır. Şirket, bu konuda yürürlükteki tüm yasal düzenlemelere uygun hareket edebilmek için gereken tüm tedbirleri almaya özen göstermektedir. Bu konunun temel ilkelerini <https://www.incicam.com.tr/kvkk> adresinde yayımlanan İnci Cam Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası'nda ("KVKK Politikası") belirlenen esaslarla paralel olarak kaleme alınan işbu İnci Cam Çalışan Adayları Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası ("**Politika**") oluşturmaktadır.

Şirketimize iş başvurusunda bulunan çalışan adaylarına ("Çalışan Adayları") ait kişisel verilerin işlenmesi ve korunması hususu, genel çerçevesi itibarıyla KVKK Politikası kapsamında düzenlenmekle birlikte; konuya ilişkin özel usul ve esaslar, KVKK Politikası'nda yer alan hükümlere paralel şekilde hazırlanmış işbu Politika altında ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Çalışan Adaylarına ilişkin kişisel verilerin işlenmesinde Şirketimiz nezdinde uygun süreçlerin oluşturulması, veri işleme faaliyetlerinin hukuka uygunluğunu güvence altına almakta ve tüm ilişkili operasyonların sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkı sağlamaktadır.

Şirket, kişisel verilerin korunması ve işlenmesine ilişkin yürürlükteki kanun, ikincil düzenlemeler ve sair mevzuatın, her hâlükârda öncelikli olarak uygulanacağını beyan eder. Mevzuat hükümleri ile işbu Politika arasında herhangi bir çelişki meydana geldiğinde, Şirket, ilgili mevzuat hükümlerinin esas alınacağını kabul eder. Politika ise, mevzuatta yer alan yükümlülüklerin Şirket uygulamalarına uyarlanarak kamuya açıklanması amacıyla hazırlanmıştır. İşbu Politika, adaylara sunulan Aydınlatma Metni ile birlikte değerlendirilir; Şirketin iç süreçlerine ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

2 POLİTİKA'NIN AMACI

İşbu Politika, Çalışan Adayları'na ait kişisel verilerin işlenmesine ilişkin uyulacak ilke, kural ve süreçleri belirlemektedir. Bu doğrultuda Politika'nın temel amacı, Çalışan Adayları'nın kişisel verilerinin hangi yöntemlerle ve hangi hukuki esaslara göre işleneceğini ortaya koymaktır. Ayrıca işbu Politika, Çalışan Adayları'nın kişisel verilerinin işlenmesine yönelik usuller hakkında ilgili kişilerin bilgilendirilmesini de sağlamayı hedeflemektedir.

3 POLİTİKA'NIN KAPSAMI

İşbu Politika, Çalışan Adaylarına ait kişisel verilerin; tamamen ya da kısmen otomatik yöntemlerle veya bir veri kayıt sistemine bağlı olmak kaydıyla otomatik olmayan yöntemlerle işlenmesine ilişkin tüm süreçleri kapsamaktadır.

İşbu Politika yalnızca çalışan adayları sıfatıyla başvuru ve değerlendirme süreçlerinde işlenen kişisel verileri kapsar. Metinde yer yer 'çalışan' süreç ve standartlarına yapılan atıflar, güvenlik/uyum seviyesinin eşdeğerliğini ifade etmekte olup, çalışanlara ilişkin ayrı politika ve metinlerin kapsamını genişletmez.

4 YÜRÜRLÜK VE GÜNCELLENEBİLİRLİK

Bu Politika değişen şartlara ve mevzuata uyum sağlamak amacıyla zaman zaman güncellenebilecektir. Güncelleme yapılması halinde güncel Politika metni <https://www.incicam.com.tr/kvkk> adresindeki internet sitemiz üzerinden yayımlanacaktır.

5 İŐE ALIM VE YERLEŐTİRME SREĆİNDE ĆALIŐAN ADAYLARI’NIN KİŐİSEL VERİLERİNİN İŐLENMESİ

5.1 İş İlanı Verme ve Başvuru Süreçlerinde İzenmesi Gereken Adımlar

5.1.1. İlan Veren şirket Bilgilerinin Belirtilmesi

şirketimiz, açık pozisyonlara yönelik işe alım süreçlerini; internet sitesi, basılı ilanlar, istihdam veya danışmanlık hizmeti sunan kuruluşlar ve benzeri kanallar aracılığıyla yayımlanan iş ilanları üzerinden başlatabileceği gibi, kendisine iletilen özgeçmişleri de değerlendirmeye alabilir. şirketimiz, adayların kişisel verilerini hukuka uygun bir şekilde işlemeye ve bilgilendirme yükümlülüklerini yerine getirmeye zen gösterir.

şirket, işe alım sürecinin istihdam veya danışmanlık şirketleri aracılığıyla yürütülmesi durumunda, bu şirketler tarafından toplanan kişisel verilerin hangi amaçlarla kullanılacağı ve kimlerle paylaşılacağına ilişkin gerekli bilgilendirmenin yapılmasını ve ilgili süreçlerin KVKK’ya uygun şekilde yürütülmesini teminen gerekli tedbirleri alır.

5.1.2. Toplanan Kişisel Verilerin İşe Alım Süreci ile Uyumlu Olması

şirket, aydınlatma yükümlülüğünün gereği olarak, adaylardan toplanan kişisel verilerin hangi amaçlarla işlendiği konusunda adayları ayrıntılı bir şekilde bilgilendirir. Kişisel verilerin adayın başvurduğu pozisyon dışında başka bir pozisyonda değerlendirilebilmesi veya başka amaçlarla kullanılabilmesi yahut üçüncü kişilerle paylaşılmasının öngörülmesi hâlinde, bu ilave kullanım ve paylaşım amaçları adaylara açık ve anlaşılır bir şekilde belirtilir.

İşe alım sürecinde kişisel veri elde edilmesine yönelik sorular ile adaylardan bilgi toplamak amacıyla kullanılan formlar, her bir pozisyonun niteliği ayrı ayrı değerlendirilerek hazırlanır ve bu kapsamda gereksiz kişisel verilerin talep edilmesini önleyici tedbirler uygulanır. Bu çerçevede adaylardan, başvurdukları pozisyonla bağlantılı ve gerekli olan temel bilgiler (rneğin; ad, soyad, adres, doğum tarihi, iletişim bilgileri, eğitim geçmişi ve iş tecrübeleri) talep edilebilir. Buna karşılık, adayın işe alımına karar verilmeden önce temin edilmesi zorunlu olmayan bazı kişisel veriler (rneğin; banka hesap bilgileri) adaydan istenmez.

Adayın başvurduğu pozisyonun gerektirdiği durumlarda, daha kapsamlı kişisel verilerin işlenmesi zorunlu olabilir. Ancak bu kapsamda talep edilen kişisel verilerin, yalnızca ilgili işin niteliğiyle doğrudan bağlantılı ve ölçülü olması esastır. Pozisyonun gerektirdiği özel şartlar nedeniyle toplanan kişisel veriler, sadece o pozisyona özgü olarak değerlendirilir ve başka bir amaç veya görevle ilişkilendirilmez.

5.1.3. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi

KVKK uyarınca kişinin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer

inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı ve ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel verilerdir.

Şirket, kanunen zorunlu olan veya başvurulmuş pozisyonun niteliği gereği işlenmesi kaçınılmaz hâllerdeki istisnalar saklı kalmak üzere, işe alım kararlarının özel nitelikli kişisel verilere dayandırılmamasını ve bu veriler üzerinden herhangi bir ayrımcılık yapılmamasını esas alır. Bu kapsamda, işe alım sürecinde özel nitelikli kişisel veriler, yalnızca ilgili mevzuatın açıkça zorunlu kıldığı veya pozisyonun gerekliliklerinden kaynaklanan durumlarda ve ölçülülük ilkesi çerçevesinde işlenebilir; bunun dışındaki hiçbir amaçla özel nitelikli kişisel veri talep edilemez veya değerlendirmeye konu edilemez. İlgili veriler işleneceği takdirde işlenecek özel nitelikli kişisel verileri talep etme nedeni ve kullanım amacı hakkında başvuru formuyla veya ayrı bir açıklayıcı not ile çalışan adayı bilgilendirilir.

İşe alım sürecinde talep edilmesi gereken özel nitelikli kişisel verilerin, başvurulmuş pozisyon bakımından değerlendirme yapılabilmesi için zorunlu olmadığı ve sürecin daha ileri aşamalarında temin edilebileceği durumlarda, bu veriler adaydan ilk aşamada istenmez. Özel nitelikli kişisel verilerin talebi, yalnızca ihtiyaç doğduğu aşamada ve işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde gündeme getirilebilir.

5.1.4. Mülakat Sırasında İzlenmesi Gereken Adımlar

Şirket; adaylar ile video konferans, telefon gibi araçlarla veya yüz yüze mülakat gerçekleştirebilir ve adaylar, mülakat sırasında toplanan kişisel verilerin nasıl kayıt altına alınacağı ve muhafaza edileceği hakkında Şirket tarafından bilgilendirilir. Mülakat sırasında alınan notlar, başvuru değerlendirme amacıyla sınırlı olarak tutulur; gereksiz kişisel veri içermeyecek şekilde düzenlenir ve saklama süreleri Saklama ve İmha Politikası'na uygun olarak belirlenir.

5.2. Adayların Kişisel Verilerinin Saklanması ve Güvenliği

5.2.1 Adayların Kişisel Verilerinin Güvenliği

Şirket, işe alım süreçlerinde adaylara ait kişisel verilerin korunmasına, mevcut çalışanların kişisel verilerinin korunmasında gösterdiği özen ve hassasiyetle aynı düzeyde yaklaşır. Bu çerçevede, adaylara ilişkin kişisel verilerin güvenli biçimde işlenmesini sağlamak amacıyla özellikle aşağıdaki tedbirler uygulanır:

- Başvurular dijital ortamda iletiliyor ise, sadece işe alım sürecinden sorumlu olan kişiler tarafından erişilebilen dosyalara kaydedilir.
- Başvurular posta aracılığıyla iletiliyor ise, insan kaynaklarından sorumlu yetkili kişiye başvuruların iletilmesi sağlanır. Elde edilen fiziki belgelerin güvenliği sağlanır.

Şirket, adayların kişisel verilerine erişimi, işe alım süreçlerini yürütmekle görevli olan kişilerle sınırlar.

5.2.2. İşe Alım Sürecine İlişkin Kişisel Verilerin Saklanma Süresi

Şirket, 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.

İşe alım sürecinde adaylardan elde edilen kişisel veriler, bu verilerin işlenme amaçlarıyla uyumlu ve ilgili mevzuatın öngördüğü sürelerle sınırlı olarak muhafaza edilir. İş hukuku ve diğer ilgili düzenlemeler çerçevesinde kişisel verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde, söz konusu kişisel veriler Şirket tarafından re'sen veya adayın talebi üzerine silinir, yok edilir yahut anonim hâle getirilir.

Şirket, geçerli bir neden yok ise, adaylara ilişkin kişisel verileri, işe alım sürecinden kaynaklanabilecek taleplerin zamanaşımı süresi dolduktan sonra muhafaza etmez. Zamanaşımı süresinin sona ermesinin ardından, adayların kişisel verileri anonimleştirilmek suretiyle saklanmaya devam edilebilir.

5.2.3. İşe Alınan Adayların Çalışan Kayıtlarına Aktarılması Gereken Kişisel Verileri

Şirket, açık pozisyona yerleştirilen adaylara ilişkin olarak adaylık sürecinde elde edilen kişisel verilerden hangilerinin çalışanın özlük dosyasına aktarılacağını dikkatle değerlendirir. İş ilişkisinin kurulması ve özlük dosyasının kapsamı bakımından gerekli olmayan kişisel veriler, yeni çalışanın özlük dosyasına dâhil edilmez ve bu veriler yalnızca mevzuatın izin verdiği ölçüde işlenmeye devam eder.

5.2.4. Başvurusu Kabul Edilmeyen Adayların Kişisel Verileri

Şirket, başvurusu olumsuz sonuçlanan çalışan adaylarının kişisel verilerini, ileride açılacak pozisyonlarda değerlendirmek amacıyla ayrı bir özgeçmiş havuzunda saklamamaktadır. Çalışan adaylarının kişisel verileri, mevcut işe alım sürecinin tamamlanmasının ardından yalnızca ilgili mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi veya olası hukuki uyumsuzluklarda hakların tesisi, kullanılması ya da korunması bakımından gerekli olması hâlinde, bu amaçlarla sınırlı olarak muhafaza edilir. Kişisel verilerin işlenmesini gerektiren hukuki sebeplerin ortadan kalkması hâlinde ilgili veriler, mevzuata ve Şirketin Saklama ve İmha Politikası'na uygun olarak silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.

5.3. İşe Alım Sürecinde Toplanan ve İşlenen Kişisel Veriler

Şirket, iş başvurusunda bulunan Çalışan Adayları'na ait aşağıdaki kişisel verileri, işbu politikanın 5.4. maddesinde yer alan amaçlarla sınırlı olarak işlemektedir:

- Kimlik verisi kapsamında; ad, soyad, TCKN (zorunlu olduğu hallerde ve ileri aşamalarda), doğum tarihi (yalnızca pozisyonun gerektirdiği hâllerde)
- İletişim verisi kapsamında; adres, e-posta adresi, telefon numarası,
- Mesleki deneyim verisi kapsamında; özgeçmiş/ön yazı, diploma/mezuniyet bilgileri, görev ve unvan bilgileri, gidilen kurslar, meslek içi eğitim bilgileri, sertifikalar, dil yeterlilik belgeleri, geçmiş iş deneyimleri ve referans bilgileri,
- Fiziksel mekân güvenliği verisi kapsamında; Şirket lokasyonlarına giriş-çıkış bilgileri ile güvenlik kamerası kayıtları

- Görsel/işitsel bilgi verisi kapsamında; özgeçmişte yer alan fotoğraf, (Aday tarafından fotoğraf paylaşımı zorunlu değildir; fotoğrafın bulunmaması başvurunun değerlendirilmesini olumsuz etkilemez. Şirket, işe alım değerlendirmesini pozisyonun gerekleriyle ilgili objektif kriterler üzerinden yürütür.)
- Özlük verisi kapsamında; askerlik durum bilgisi
- Sağlık verisi kapsamında; engelli aday pozisyonu için değerlendirme yapılması hâlinde engellilik durumu bilgisi ve (yalnızca uyarılama ihtiyacının belirlenmesi için zorunlu olması hâlinde) kullanılan cihaz/protez
- Ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleri verisi kapsamında; yalnızca işin niteliğinin gerektirdiği istisnai pozisyonlarda ve ilgili adayın ayrıca aydınlatılması suretiyle talep edilebilecek adli sicil belgesi/uygunluk sonucu (var-yok / uygun-uygun değil) bilgisi.

İşin niteliğinin gerektirmesi halinde Şirket, başvuruda bulunan Çalışan Adayları'ndan özel nitelikli kişisel verilerinin iletilmesini talep edebilir. Bu hallerde Çalışan Adayı, söz konusu özel nitelikli kişisel verilerin talep edilme nedeni, işleme amacı ve kullanılacağı süreçler hakkında başvuru formu üzerinden veya ayrıca sunulan açıklayıcı bir bilgilendirme notu aracılığıyla açık ve anlaşılır bir şekilde bilgilendirilir.

TCKN, kural olarak başvurunun ilk aşamasında talep edilmez; yalnızca işe alım sürecinin ileri aşamalarında ve hukuki veya operasyonel bir zorunluluk doğması hâlinde işlenir.

5.4 Çalışan Adayları'nın Kişisel Verilerinin Toplanma ve İşlenme Amaçları

Şirketimiz tarafından, işbu Politika'da belirtilen amaçlar doğrultusunda iş başvurusunda bulunan Çalışan Adayları'na ait kişisel veriler aşağıda belirtilen kapsam dâhilinde toplanabilecek ve işlenebilecektir:

- Çalışan Adayı'nın niteliklerinin, tecrübesinin ve pozisyona ilişkin yetkinliklerinin değerlendirilmesi ve açık pozisyona uygunluğunun tespit edilmesi,
- Personel temin ve işe alım süreçlerinin yürütülmesi (başvurunun alınması, değerlendirilmesi, mülakatların planlanması ve sonuçlandırılması),
- Başvuru ve işe alım sürecine ilişkin olarak Çalışan Adayı ile iletişime geçilmesi,
- Çalışan adayının ayrıca verdiği açık rızaya dayanılarak, yalnızca aday tarafından mevcut iş başvurusu kapsamında referans olarak bildirilen kişilerle iletişim kurulması ve adayın çalışma başlangıç ve bitiş tarihleri ile görev veya pozisyon unvanına ilişkin beyanlarının doğruluğunun teyit edilmesi,
- Engelli adayı pozisyonu için değerlendirilmesi halinde İstihdam alanındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi
- Fiziksel mekân güvenliğinin sağlanması
- Herhangi bir mevzuatın gereklerini ya da yetkili kurum veya kuruluşun taleplerinin karşılanması.

5.5 Çalışan Adayları'nın Kişisel Verilerinin Toplanma ve İşlenme Yöntemleri

İşe alım sürecinde Çalışan Adayları'na ait kişisel veriler, bu Politika'da belirtilen yöntem ve vasıtalarla ek olarak veya bunlarla birlikte aşağıda sayılan yöntem ve vasıtalar aracılığıyla da toplanabilir:

- Çalışan Adayları tarafından Şirkete e-posta, kargo, referans veya benzeri yollarla iletilen özgeçmiş ve diğer başvuru dokümanları aracılığıyla,
- Yazılı veya elektronik ortamda yayınlanan dijital başvuru formları aracılığıyla,

- İstihdam, işe alım veya danışmanlık hizmeti sunan üçüncü kişi şirketler aracılığıyla,
- Video konferans, telefon gibi iletişim araçları kullanılarak yapılan görüşmelerde veya yüz yüze gerçekleştirilen mülakat süreçlerinde,
- Çalışan adayının ayrıca verdiği açık rızaya dayanılarak, aday tarafından bildirilen referans kişilerinden gerçekleştirilen sınırlı referans doğrulaması aracılığıyla.

İstihdam/işe alım platformları üzerinden yapılan başvurularda, başvuru sürecine ilişkin bazı teknik işlem kayıtları (ör. erişim/oturum kayıtları) ilgili platform tarafından kendi sistem güvenliği ve hizmet sunumu kapsamında işlenebilir; Şirket bu kayıtlara erişmemekte ve bu kayıtları kendi sistemlerinde işlememektedir.

5.6 Çalışan Adaylarına İlişkin Referans Doğrulaması

Şirket, çalışan adaylarının mevcut iş başvuruları kapsamında bildirdikleri çalışma geçmişine ilişkin bilgilerin doğruluğunu teyit etmek amacıyla, yalnızca aday tarafından referans olarak gösterilen kişilerle iletişime geçebilir. Referans doğrulaması, adayın ayrıca ve özgür iradesiyle verdiği açık rızaya dayanılarak 6698 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında gerçekleştirilir.

Bu kapsamda yalnızca adayın adı, soyadı, çalışma başlangıç ve bitiş tarihleri ile görev veya pozisyon unvanı referans kişileriyle paylaşılır ve söz konusu bilgilerin doğruluğuna ilişkin teyit alınır. Adayın mülakat içeriği referans kişileriyle paylaşılmaz. Adayın performansı, kişisel özellikleri, özel hayatı veya başvuru pozisyonla ilgisiz diğer hususlar hakkında bilgi talep edilmez.

Aday tarafından referans olarak bildirilmeyen kişilerle iletişime geçilmez. Adayın mevcut işyerinden bir kişiyi ayrıca referans olarak göstermemesi hâlinde mevcut işvereniyle iletişim kurulmaz. Referans görüşmeleri sesli veya görüntülü olarak kaydedilmez. Görüşmeler sonucunda yalnızca referans kontrolünün tamamlanıp tamamlanmadığına ve bildirilen bilgilerin teyit edilip edilmediğine ilişkin sınırlı kayıt tutulabilir.

Açık rıza vermeyen veya verdiği açık rızayı geri çeken adaylar hakkında açık rızaya dayalı referans doğrulaması yapılmaz. Açık rıza verilmemesi veya geri çekilmesi adayın işe alım sürecinde aleyhine kullanılmaz. Referans kişilerine ait kişisel verilerin işlenmesi bakımından Şirket, 6698 sayılı Kanun'un 10 uncu maddesi kapsamında aydınlatma yükümlülüğünü ayrıca yerine getirir.

5.7 Adaylık Sürecinde Toplanan Kişisel Verilerden İşe Alım Halinde İşlenmesine Devam Edilecek Olanlar

Adaylık sürecinde elde edilen kişisel verilerden yalnızca iş ilişkisinin kurulması ve yürütülmesi için gerekli olanlar çalışanın özlük dosyasına aktarılır; gereksiz veya adaylık sürecine özgü kalan diğer veriler, saklama ve imha politikamıza uygun şekilde silinir, yok edilir veya anonim hale getirilir.

6 ÇALIŞAN ADAYLARI'NIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN İLKELER

6.1 Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun İşleme

Şirket, kişisel verilerin işlenmesinde mevzuatta yer alan tüm hukuki düzenlemeler ile öngörülen ilkelere

ve genel güven ve dürüstlük kuralına uygun şekilde faaliyet göstermektedir. Bu doğrultuda Şirket, kişisel veri işleme faaliyetlerinde orantılılık ilkesini gözetmekte; kişisel verileri, işleme amacının gerektirdiği kapsam dışında kullanmamakta ve mevzuat gereği veri işlemenin amaçla sınırlı ve ölçülü olmasını sağlamaktadır.

6.2 Kişisel Verilerin Doğru ve Gerektiğinde Güncel Olmasını Sağlama

Şirket, çalışan adaylarının temel hak ve özgürlükleri ile kendi meşru menfaatlerini gözeterek, işlediği kişisel verilerin doğru ve gerektiğinde güncel olmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda Şirket, kişisel verilerin doğruluğunun ve güncelliğinin temini için gerekli teknik ve idari tedbirleri almaktadır.

6.3 Belirli, Açık ve Meşru Amaçlarla İşleme

Şirket, meşru ve hukuka uygun kişisel veri işleme amaçlarını açık, belirli ve kesin olarak ortaya koymaktadır. Bu kapsamda kişisel veriler, Şirket tarafından sunulan hizmetlerle doğrudan bağlantılı ve bu hizmetlerin gerektirdiği ölçüde işlenmektedir. Şirket, kişisel veri işleme faaliyetlerine başlamadan önce, söz konusu verilerin hangi amaçlarla işleneceğini açıkça belirlemekte ve bu çerçevede veri işleme süreçlerini yürütmektedir.

6.4 İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma

Şirket, kişisel verileri yalnızca belirlenen amaçların gerçekleştirilmesine elverişli olacak şekilde işlemekte ve amaçla ilgisi bulunmayan veya ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden mümkün olduğunca kaçınmaktadır. Bu kapsamda Şirket, potansiyel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olarak kişisel veri işleme faaliyeti yürütmemekte ve veri işleme süreçlerinde ölçülülük ilkesine uyum sağlayarak faaliyet göstermektedir.

6.5 Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Etme

Şirket, kişisel verileri yalnızca ilgili mevzuatta öngörülen süreler boyunca veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza etmektedir. Bu kapsamda Şirket, öncelikle kişisel verilerin saklanmasıyla ilişkin mevzuatta herhangi bir süre belirlenip belirlenmediğini tespit etmektedir. Eğer işbu verilerin işlenmesi hususunda bir süre öngörülmüşse bu süreye uygun hareket etmektedir. Ancak mevzuatta veri işleme faaliyeti için herhangi bir süre öngörülmemişse kişisel verileri işleme amacının şirket için gerektirdiği süre boyunca saklamaktadır.

Saklama süresinin sona ermesi veya kişisel verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde, söz konusu kişisel veriler Şirket tarafından silinmekte, yok edilmekte veya anonim hâle getirilmektedir. İşbu hususlar “İnci Cam Saklama ve İmha Politikası” na uyumlu olarak yürütülmektedir.

7 ÇALIŞAN ADAYLARI’NIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ ŞARTLARI

Şirket, kişisel verileri yalnızca kanunda öngörülen hâllerde veya ilgili kişinin açık rızasının bulunması durumunda işlemektedir. Bununla birlikte, kanunda yer alan “açık rıza” kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmesini mümkün kılan hukuki sebeplerden yalnızca biridir. Her bir kişisel veri işleme faaliyeti bakımından, KVKK’da öngörülen işleme şartlarından uygun olan(lar) belirlenir ve bu şart(lar)a dayalı olarak işlem gerçekleştirilir. Mümkün olan hallerde açık rıza dışındaki hukuki sebepler esas alınır; açık rıza ancak gerekli olduğu durumlarda ve aydınlatma sonrasında alınır. Şirket, her türlü kişisel veri işleme faaliyetinde 6698 sayılı Kanun’un 4. maddesinde belirtilen ve ayrıca yukarıda sayılan genel ilkelere uygun olarak hareket etmektedir. İşlenen verilerin özel nitelikli

kişisel veri olması halinde, işbu Politika'nın "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi" başlığı içerisinde yer alan şartlar uygulanacaktır.

Şirket, kişisel verileri KVKK'nın 5. maddesinde öngörülen aşağıdaki işleme şartlarından bir veya birkaçına dayanarak işlemektedir:

1. Kişisel Veri Sahibinin Açık Rızasının Bulunması
2. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi.
3. Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan kişinin kendisinin veya bir başkasının hayatı ya da beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.
4. Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.
5. Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirmesi için kişisel veri işlemenin zorunlu olması.
6. İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.
7. Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.
8. İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

7.1 Çalışan Adayları'nın Kişisel Verilerinin Açık Rızaya Dayalı Olarak İşlenmesi

Kişisel verilerin işlenmesine imkân tanıyan şartlardan biri, ilgili kişinin açık rızasının bulunmasıdır. Veri sahibinin açık rızası; belirli bir konuya yönelik, yeterli bilgilendirme yapıldıktan sonra ve özgür iradeyle verilen bir beyan olmalıdır. Bununla birlikte, aşağıda belirtilen kişisel veri işleme şartlarından herhangi birinin mevcut olması hâlinde, kişisel veriler veri sahibinin açık rızası aranmaksızın işlenebilecektir.

Çalışan Adayları, işlenen kişisel verilerinin hangileri olduğu, kişisel verilerinin hangi amaçlarla ve hangi sebeplerle işlendiği, kişisel verilerinin hangi kaynaklardan toplandığı, bu kişisel verilerin kimlerle paylaşılacağı ve nasıl kullanılacağı hakkında bilgilendirilir. Açık rızanın gerekli olduğu hâllerde, aydınlatma sonrasında, belirli bir konuya özgü, bilgilendirilmiş ve özgür iradeye dayalı olacak şekilde açık rızaları ayrıca alınır.

7.2 Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi

Çalışan Adayının kişisel verilerin işleneceği hususu, kanunda açıkça düzenlenmişse bu durumda kanunda öngörülme şartının gerçekleştiği kabul edilir ve açık rıza aranmaksızın ilgili veriler işlenir.

7.3 Fiili İmkânsızlık Sebebiyle İlgilinin Açık Rızasının Alınamaması

Fiilî imkânsızlık sebebiyle rızasını beyan edemeyen ya da verdiği rızaya hukuken geçerlilik tanınamayacak durumda bulunan Çalışan Adayı'nın veya bir başkasının hayatının ya da beden bütünlüğünün korunması için kişisel verilerin işlenmesinin zorunlu olduğu hâllerde, Çalışan Adayı'na ait kişisel veriler açık rıza aranmaksızın işlenebilir.

7.4 Sözleşmenin Kurulması veya İfasıyla Doğrudan İlgili Olması

Veri sahibinin tarafı olduğu bir sözleşmenin kurulması veya sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerin

yerine getirilmesiyle doğrudan bağlantılı olmak kaydıyla, kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olduğu durumlarda bu veri işleme şartının gerçekleştiği kabul edilir.

7.5 Şirketin Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirmesi

Şirketimizin hukuki yükümlülüklerini yerine getirmesi için işlemenin zorunlu olması halinde Çalışan Adayının kişisel verileri açık rıza aranmaksızın işlenebilecektir.

7.6 Çalışan Adayı'nın Kişisel Verisini Alenileştirmesi

Çalışan Adayı'nın, kişisel verisinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması halinde de açık rızaya gerek olmaksızın veriler işlenebilir.

7.7 Bir Hakkın Tesisi veya Korunması için Veri İşlemenin Zorunlu Olması

Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması halinde Çalışan Adayı'nın açık rızası alınmaksızın verileri işlenebilir.

7.8 Meşru Menfaate Dayalı Olarak Verilerin İşlenmesi

Çalışan Adayı'nın temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek koşuluyla, Şirketimizin meşru menfaatlerinin gerektirdiği durumlarda kişisel verilerin işlenmesi zorunlu ise, veri sahibine ait kişisel veriler açık rıza aranmaksızın işlenebilir.

8 ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENEBİLECEĞİ HALLER

Bazı kişisel veriler, niteliği gereği "özel nitelikli kişisel veri" olarak ayrı bir statüde ele alınmakta ve daha sıkı koruyucu tedbirlere tabi tutulmaktadır. Kişilerin 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 ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. Bu veri türlerinin hukuka aykırı şekilde işlenmesi, ilgili kişiler bakımından mağduriyet veya ayrımcılık riskini artırabileceğinden, söz konusu verilere yönelik koruma seviyesi kanun koyucu tarafından özel olarak güçlendirilmiştir.

8.1 Özel Nitelikli Kişisel Verilerin Açık Rızaya Dayalı Olarak İşlenmesi

Özel nitelikli kişisel veriler, 6698 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen işleme şartlarından en az birinin bulunması hâlinde işlenebilir. Bu şartlardan biri ilgili kişinin açık rızasının bulunmasıdır. Açık rızaya dayanılması gereken hâllerde, ilgili kişi önceden aydınlatılır ve belirli bir işleme faaliyetine yönelik açık rızası ayrıca alınır.

8.2 Özel Nitelikli Kişisel Verilerin Açık Rıza Olmaksızın İşlenebileceği Haller

Özel nitelikli kişisel veriler, 6698 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen işleme şartlarından herhangi birinin mevcut olması ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması kaydıyla işlenebilir. Açık rıza dışındaki işleme şartlarının mevcut olduğu hâllerde ayrıca açık rıza alınması zorunlu değildir. Bunlar:

- a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi,
- b) Fiiî imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması,

- c) İlgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması,
- d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması,
- e) Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması,
- f) İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması,
- g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması.

İşe alım/aday süreçleri bakımından Şirket;

- Engellilik bilgisi gibi sağlık verilerini, yalnızca istihdam alanındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve makul uyarılama ihtiyacının belirlenmesi amacıyla ve zorunlu olduğu ölçüde,
- Adli sicil/uygunluk verisini ise yalnızca işin niteliğinin gerektirdiği istisnai pozisyonlarda, ayrıca aydınlatma yapılarak, mümkün olan hallerde belge örneği alınmaksızın yalnızca uygunluk sonucuyla sınırlı olacak şekilde işler; bunun dışındaki hallerde özel nitelikli veri talep edilmez ve değerlendirmeye konu edilmez.

Şirket, özel nitelikli veri işlerken veri minimizasyonu ilkesini öncelikli uygular ve özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, saklanması ve aktarımı süreçlerinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlere ve Kurul'un özel nitelikli kişisel verilere ilişkin kararlarına (özellikle 2018/10 sayılı karar) uygun şekilde gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri uygular. Bu kapsamda, özel nitelikli kişisel verilere ilişkin olarak asgari olarak aşağıdaki tedbirler uygulanır:

- Erişim yetkilerinin rol bazlı olarak sınırlandırılması, “ihtiyaç kadar bilme” prensibi
- Özel nitelikli verilerin mümkün olan hallerde ayrı sistem/klasör yapısında mantıksal olarak ayrıştırılması
- Aktarımın zorunlu olduğu hallerde şifreli iletim/şifreli dosya ve kayıt altına alma
- Yetkili personel için gizlilik taahhüdü ve periyodik KVKK/özel nitelikli veri eğitimi
- Erişim ve işlem kayıtlarının tutulması ve düzenli yetki gözden geçirmesi
- Saklama süresi dolan özel nitelikli verilerin öncelikli ve kontrollü imhası (silme/yok etme/anonimleştirme)
- Özel nitelikli veri güvenliğine yönelik ayrı prosedür/iş talimatlarının oluşturulması ve güncel tutulması
- Görev değişikliği/işten ayrılma halinde erişim yetkilerinin derhal kaldırılması ve süreçlerin kayıt altına alınması.

9 ÇALIŞAN ADAYI'NIN AYDINLATILMASI VE BİLGİLENDİRİLMESİ

Şirket, kişisel verilerin elde edilmesi aşamasında ilgili kişileri aydınlatmakla yükümlüdür. Bu çerçevede, varsa Şirket adına hareket eden temsilcinin kimliği; kişisel verilerin hangi amaçlarla işleneceği; verilerin kimlere, hangi amaçlarla aktarılabilceği; kişisel verilerin hangi yöntemle ve hangi hukuki sebeplere dayanılarak toplandığı ile Çalışan Adayları'nın sahip olduğu haklar açık ve anlaşılır bir şekilde adaylara bildirilir. Çalışan Adayları'nın kendi kişisel verilerine ilişkin bilgi talep etmeleri durumunda ise Şirket, mevzuatın öngördüğü kapsam ve sürede gerekli bilgilendirmeyi sağlar.

10 KİŞİSEL VERİLERİN KATEGORİZASYONU

Bu Politika kapsamında, Şirket tarafından Çalışan Adayları'nın aşağıda belirtilen kategorilerdeki kişisel verileri işlenmektedir.

KİŞİSEL VERİ KATEGORİZASYONU	KİŞİSEL VERİ KATEGORİZASYONU AÇIKLAMA
Kimlik Bilgisi	Ad, soyad, TCKN (yalnızca zorunluluk halinde ve ileri aşamada), doğum tarihi (yalnızca yaş/kanuni şartların tespiti için gerekli olması hâlinde)
İletişim Bilgisi	Telefon numarası, adres (yalnızca gerekli olması hâlinde), e-mail adresi
Fiziksel Mekân Güvenlik Bilgisi	Şirket lokasyonlarına giriş çıkış bilgileri, güvenlik kamerası kayıtları
Görsel Bilgi	Özgeçmişte yer alan fotoğraf
Mesleki Deneyim Bilgisi	Diploma bilgileri, görev ve unvan bilgisi, gidilen kurslar, meslek içi eğitim bilgileri, sertifikalar, dil yeterlilik belgeleri, geçmiş iş deneyimleri, aday tarafından iletilmesi hâlinde referans kişilerine ilişkin iletişim bilgileri
Özlük Bilgisi	Askerlik durum bilgisi (yalnızca çalışmaya uygunluğun değerlendirilmesi amacıyla sınırlı olarak)

Özel Nitelikli Kişisel Veri	• Sağlık Verisi: Engellilik durumu bilgisi (engelli istihdamı/uyarlama ihtiyacı kapsamında), Pozisyona bağlı olarak kullanılan cihaz/ protez bilgisi (yalnızca uyarlama ihtiyacının belirlenmesi için zorunlu ise) • Ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleri: Yalnızca işin niteliğinin gerektirdiği istisnai pozisyonlarda, ayrıca aydınlatma yapılmak suretiyle talep edilebilecek adli sicil belgesi / uygunluk sonucu (var-yok / uygun-uygun değil) verileri.
------------------------------------	--

11 KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENDİĞİ ÖZEL DURUMLAR

11.1. İşin Niteliğinin Gerektirdiği Kişisel Verilerin İşlenmesi

İşin niteliği gereği bazı pozisyonlar bakımından çalışan adaylarından, yalnızca pozisyonun gerektirdiği ölçüde ve ayrıca aydınlatma yapılmak suretiyle, özel nitelikli kişisel verilerin talep edilmesi gerekebilir. Adli sicil verileri, KVKK kapsamında “ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler” başlığı altında özel nitelikli kişisel veri niteliğindedir ve yalnızca KVKK m.6/3’te sayılan hukuki sebeplerden birinin varlığı hâlinde ve Kurulca belirlenen yeterli önlemler alınarak işlenebilir.

Adli sicil kaydı, şirketimizin genel işe alım süreçlerinin bir parçası olmayıp; yalnızca işin niteliğinin gerektirdiği istisnai pozisyonlar bakımından, ilgili adayların bu hususta ayrıca aydınlatılması suretiyle işlenmektedir.

Adli sicil verisi bakımından, mümkün olan hallerde belge örneği (adli sicil kaydı çıktısı) alınmaksızın yalnızca pozisyona uygunluğa ilişkin sonuç bilgisi (örn. “uygun/uygun değil”, “var/yok” gibi) işlenir; belgenin alınmasının zorunlu olduğu istisnai durumlarda ise belge erişimi sıkı şekilde sınırlandırılır ve saklama süresi işin gerektirdiği süreyle sınırlı tutulur.

Üretim sorumlusu, vardiya amiri, depo ve stok sorumlusu, sevkiyat sorumlusu, kalite kontrol personeli, şoför, finans ve muhasebe birimlerinde görev alacak kişiler ile kişisel verilere, finansal kayıtlara veya ticari sırlara doğrudan erişimi bulunan pozisyonlar açısından güvenilirlik değerlendirmesi yapılması zorunluluk arz edebilmektedir. İşbu pozisyonlar örnek niteliğinde olup, işin niteliği gereği benzer güvenilirlik değerlendirmesi gerektiren diğer pozisyonları da kapsayabilir.

Adli sicil/uygunluk verisi, kural olarak talep edilmez; yalnızca ilgili mevzuatın açıkça zorunlu kıldığı veya pozisyonun gereği olarak güvenilirlik değerlendirmesinin kaçınılmaz olduğu hâllerde, ayrıca aydınlatma yapılarak ve Kurulun öngördüğü yeterli önlemler alınarak işlenir. Bu kapsamda adli sicil kaydının talep edilmesi, yalnızca işin gerektirdiği durumlarla sınırlıdır; üretim hattı işçisi, paketleme personeli, temizlik personeli, ofis destek personeli ve benzeri pozisyonlar gibi işin niteliği gereği böyle bir belgeyi zorunlu kılmayan görevlerde adli sicil kaydı istenmemektedir.

Adli sicil verilerinin talebi ve işlenmesi, yalnızca ilgili pozisyona ilişkin güvenlik, hijyen, finansal güvenilirlik veya yetki kapsamından kaynaklanan zorunlu hâllerle sınırlıdır; bu veriler KVKK’nın 12. maddesi uyarınca öngörülen güvenlik tedbirleri alınarak işlenir ve yetkisiz erişime karşı korunur.

11.2 Güvenlik Kamerası Uygulamasına İlişkin Kişisel Verilerin İşlenmesi

İşyerinde güvenlik veya benzeri amaçlarla kullanılan kamera sistemleri vasıtasıyla kişisel veri elde edilmesi durumunda, söz konusu görüntü kayıtları; ileride ortaya çıkabilecek şüpheli işlemlerin incelenmesi, bir uyuşmazlığın çözümünde delil olarak değerlendirilmesi, şikâyet veya ihlal iddialarının incelenmesi ya da işbu Politika'da belirtilen diğer amaçların yerine getirilmesi kapsamında işlenebilir.

Kamera izleme yapılan alanlarda adaylar ayrıca uyarı levhaları ve kamera aydınlatma metni ile bilgilendirilir. Kamera kayıtları, yalnızca fiziki mekân güvenliğinin sağlanması ve ilgili olayların incelenmesi amaçlarıyla sınırlı olarak işlenir ve İnci Cam Saklama ve İmha Politikası'nda belirlenen sürelerle sınırlı olarak muhafaza edilir.

Kamera kayıtları esas olarak fiziki mekân güvenliğinin sağlanması amacıyla işlenmekte olup; şikâyet, ihlal veya uyuşmazlık incelemelerinde yalnızca bu amacın doğal sonucu olarak ve ölçülülük ilkesine uygun şekilde kullanılabilir.

12 KİŞİSEL VERİLERİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE AKTARILMASI

Şirket, kişisel verileri hukuka uygun amaçlar doğrultusunda işlemek kaydıyla, gerekli güvenlik tedbirlerini alarak kişisel veri sahiplerine ait kişisel verileri ve özel nitelikli kişisel verileri; üçüncü kişi şirketler, kamu kurumları veya özel kişi ve kuruluşlar gibi üçüncü taraflara aktarabilmektedir.

12.1 Kişisel Verilerin Aktarılmasında Genel Esaslar ve Yurt İçi Aktarım

Şirket, kişisel verileri hukuka uygun amaçlar doğrultusunda işlemek kaydıyla, gerekli güvenlik tedbirlerini alarak kişisel veri sahiplerine ait kişisel verileri ve özel nitelikli kişisel verileri üçüncü kişilere aktarabilir. Şirket, aktarım faaliyetlerini KVKK'nın 8. ve 9. maddeleri ile ilgili ikincil düzenlemeler çerçevesinde yürütür ve aktarımda veri minimizasyonu ilkesine uygun davranır.

Çalışan adayının açık rızası bulunmasa dahi, aşağıda sayılan şartlardan birinin veya birden fazlasının gerçekleşmesi hâlinde, Kurulca belirlenen usuller de dâhil olmak üzere gerekli tüm teknik ve idari güvenlik tedbirleri alınarak kişisel veriler üçüncü kişilere aktarılabilir:

- Kişisel verilerin aktarılmasına ilişkin ilgili faaliyetlerin kanunlarda açıkça öngörülmesi,
- Çalışan adayının kişisel verilerin Şirket tarafından aktarılmasının bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili ve gerekli olması,
- Kişisel verilerin çalışan adayı tarafından alenileştirilmiş olması şartıyla, alenileştirme amacıyla sınırlı bir şekilde Şirketimiz tarafından aktarılması,
- Çalışan adayının temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla Şirket meşru menfaatleri için kişisel veri aktarımı faaliyetinde bulunulmasının zorunlu olması,
- Çalışan adayı kişisel verilerin aktarılmasının Şirketimizin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması,
- Çalışan adayı Kişisel verilerinin Şirket tarafından aktarılmasının Şirket'in veya Çalışan adayının veya üçüncü kişilerin haklarının tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması,
- Fiili imkansızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki

geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünü koruması için zorunlu olması.

12.2 Özel Nitelikli Kişisel Verilerin Aktarılması

Şirket, özel nitelikli kişisel verileri, KVKK'nın 4. maddesinde yer alan genel ilkelere uygun olarak ve KVKK'nın 6. maddesi kapsamında belirlenen şartlardan en az birinin varlığı hâlinde; gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri almak suretiyle üçüncü kişilere aktarabilmektedir.

Bu kapsamda özel nitelikli kişisel veriler;

- İlgili kişinin açık rızasının bulunması veya
- KVKK m.6/3'te sayılan aşağıdaki işleme şartlarından birinin mevcut olması hâllerinde, gerekli teknik ve idari tedbirler alınarak aktarılabilir:
 - a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi,
 - b) Fiilî imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması,
 - c) İlgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması,
 - d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması,
 - e) Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması,
 - f) İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması,
 - g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması.

Şirket, özel nitelikli kişisel verilerin aktarımında KVKK m.22/1-ç uyarınca Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde alınacak yeterli önlemlere ilişkin kararlarında (özellikle 2018/10 sayılı karar) öngörülen teknik ve idari tedbirleri uygulamakla yükümlüdür.

Şirket tarafından çalışan adaylarına ait kişisel verilerin yurt dışına aktarımı gerçekleştirilmemektedir.

İşe alım süreçlerinde kullanılan kariyer platformları ve hizmet sağlayıcıları bakımından veri aktarım süreçleri ayrıca değerlendirilmekte; kişisel verilerin yurt dışına aktarımını gerektirecek yeni bir işleme faaliyeti planlanması hâlinde, aktarım gerçekleştirilmeden önce 6698 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesi ve ilgili ikincil mevzuat kapsamında gerekli hukuki ve teknik şartların sağlanması esas alınmaktadır.

12.3 Kişisel Verilerin Aktarıldığı Üçüncü Kişiler ve Aktarılma Amaçları

Kişisel verileriniz aşağıda sıralanan kişi kategorilerine aktarılabilir:

- (i) Şirket yetkililerine,
- (ii) Veri işleyenler/ hizmet sağlayıcılara,
- (iii) Hukuken yetkili kamu kurum ve kuruluşlarına,
- (iv) Hukuken yetkili özel hukuk kişilerine.

Aktarımda bulunulan yukarıda belirtilen kişilerin kapsamı ve veri aktarım amaçları aşağıda belirtilmektedir.

Veri Aktarımı Yapılabilecek Kişiler	Tanımı	Veri Aktarım Amacı
Şirket Yetkilisi	Şirketin müdürü/müdürleri ile Şirket adına yetkilendirilmiş diğer gerçek kişiler	İlgili mevzuat hükümlerine göre Şirket'in ticari faaliyetlerine ilişkin stratejilerin tasarlanması ve denetim amaçlarıyla sınırlı olarak
Veri İşleyenler / Hizmet Sağlayıcılar	İşe alım platformları, IT/hosting, güvenlik, hukuk hizmetleri, mali müşavirlik	İlgili veri işleyen veya hizmet sağlayıcının hukuki yetkisi dahilinde talep ettiği amaçla sınırlı olarak
Hukuken Yetkili Kamu Kurum ve Kuruluşları	İlgili mevzuat hükümlerine göre Şirketten bilgi ve belge almaya yetkili kamu kurum ve kuruluşları	İlgili kamu kurum ve kuruluşlarının hukuki yetkisi dahilinde talep ettiği amaçla sınırlı olarak
Hukuken Yetkili Özel Hukuk Kişileri	İlgili mevzuat hükümlerine göre Şirketten bilgi ve belge almaya yetkili özel hukuk kişileri (noter, banka, arabuluculuk merkezi, yetkili sertifikasyon kuruluşları)	İlgili özel hukuk kişilerinin hukuki yetkisi dahilinde talep ettiği amaçla sınırlı olarak

13 KİŞİSEL VERİLERİN SAKLANMA SÜRELERİ

Kişisel verilerin saklama süreleri belirlenirken öncelikle ilgili mevzuatın öngördüğü zorunlu süreler esas alınmaktadır. Mevzuatta açık bir düzenleme bulunmayan hâllerde ise kişisel verilerin işlenme amacı dikkate alınarak uygun saklama süreleri Şirket tarafından tespit edilmektedir. Veri işleme amacının sona ermesi ve verilerin tutulmasına imkân veren başka bir hukuki sebebin bulunmaması durumunda, kişisel veriler silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.

Kişisel verilerin işlenme amacının sona ermiş olduğu durumda, mevzuat gereğince veya Şirket tarafından belirlenen saklama süreleri sona ermiş olsa dahi, söz konusu veriler yalnızca muhtemel hukuki uyumsuzluklarda delil teşkil etmesi veya kişisel veriye bağlı bir hakkın ileri sürülebilmesi ya da bir savunmanın kurulabilmesi amacıyla, ilgili zamanaşımı süreleriyle Şirket tarafından sınırlı olarak saklanabilir. Bu sürelerin belirlenmesinde, mevzuatta yer alan zamanaşımı süreleri ile geçmiş

dönemlerde Şirkete yöneltilen benzer talepler ve uyuşmazlık örnekleri dikkate alınır ve örnek teşkil eder. Bu çerçevede saklanmaya devam eden kişisel verilere, söz konusu amaç dışında herhangi bir nedenle erişilmez ve yalnızca ilgili hukuki süreçte ihtiyaç duyulduğunda erişim sağlanır. Belirlenen sürelerin dolmasıyla birlikte kişisel veriler silinir, yok edilir veya anonim hale getirilir.

Şirket bünyesinde, olumsuz sonuçlanan iş başvurularının gelecekte açılacak pozisyonlarda değerlendirilmesi amacıyla ayrı bir çalışan adayı özgeçmiş havuzu oluşturulmamaktadır. Kariyer platformları aracılığıyla erişilen aday verileri, yalnızca mevcut işe alım süreçlerinin yürütülmesi amacıyla kullanılmaktadır.

Referans doğrulaması kapsamında oluşturulan sınırlı kayıtlar, iş başvurusunun sonuçlanmasından itibaren en fazla 6 ay süreyle saklanır. Açık rızanın geri çekilmesi hâlinde rızaya dayalı işleme faaliyetleri durdurulur. Daha önce oluşturulmuş kayıtlar, başka bir hukuki işleme şartı bulunup bulunmadığı değerlendirilerek ilgili mevzuat ve Şirketin Saklama ve İmha Politikası çerçevesinde silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.

14 KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ

Şirket, kişisel verilerin güvenliğini sağlamak amacıyla yetkisiz erişim risklerini, veri bütünlüğünün bozulmasını, meydana gelebilecek veri kayıplarını ve verilerin kasten silinmesi veya zarar görmesini önlemeye yönelik makul ve gerekli teknik ile idari tedbirleri almaktadır. Kişisel verilere yalnızca yetkilendirilmiş kişiler tarafından erişilebilmesini sağlamak adına çeşitli teknik ve fiziksel güvenlik önlemleri uygulanmaktadır. Sağlık verileri başta olmak üzere özel nitelikli kişisel verilere ilişkin güvenlik tedbirleri, diğer verilere kıyasla daha yüksek koruma seviyesi sağlayacak şekilde ayrıca güçlendirilmekte ve veri minimizasyonu ilkesine uyulmaktadır. Yetkili personele yönelik gerekli güvenlik kontrolleri yapılmakta ve bu kişilere görevleri çerçevesinde gerekli eğitimler verilmektedir. Kişisel verilere ilişkin erişim kayıtları, teknik imkânlar ölçüsünde tutulmakta ve düzenli aralıklarla denetlenmektedir. Yetkisiz erişim şüphesi veya tespiti hâlinde derhâl gerekli inceleme ve soruşturma süreçleri başlatılmaktadır.

Şirket bünyesinde kişisel veri işleme faaliyetlerine dâhil olan çalışanlar, kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması amacıyla aşağıdaki yükümlülöklere uymakla sorumludur:

- Kişisel verilerin işlenmesinde hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun hareket etmek,
- İşlenen kişisel verilerin doğru, tam ve mümkün olduğunca güncel olmasını sağlamak,
- Güncelliğini yitiren kişisel verilerin güncellenmesi için gerekli çalışmaları yürütmek,
- Kişisel veri işleme süreçlerinde herhangi bir hukuka aykırılık veya güvenlik ihlali tespit edildiğinde derhâl ilgili yöneticiyi bilgilendirmek,
- İlgili kişilerin kanuni haklarını kullanabilmesi için gerekli yönlendirme ve bilgilendirmeleri yapmak.

15 ÇALIŞAN ADAYLARI'NIN SAĞLIK LARIYLA İLGİLİ TOPLANAN VE İŞLENEN KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN ÖZEL KURALLAR

15.1 Sağlık Verilerinin Ayrı Saklanması ve Sağlık Verilerini İşlemeye Yetkili Çalışanlar

Sağlık verileri, Şirket imkânları doğrultusunda yetkisiz erişime karşı daha güçlü bir koruma sağlamak amacıyla daha yüksek güvenlik seviyeleri uygulanarak muhafaza edilmektedir. Şirket, sağlık verilerini

yalnızca işlenmesini zorunlu kılan durumlarda ve mümkün olan en dar kapsamda işlemeye özen gösterir. Sağlık verilerinin işlenmesini gerektiren hâllerde, bu verilerle çalışmak üzere yetkilendirilen personele, ilgili verilerin niteliği ve hassasiyeti hakkında gerekli bilgilendirme yapılır; böylece söz konusu çalışanların bu verilerin korunmasına yönelik gereken tedbirleri almaları sağlanır.

Sağlık verileri, KVKK'nın 6. maddesi ile Kurul'un özel nitelikli kişisel verilere ilişkin karar ve rehberlerinde öngörülen esaslar doğrultusunda, diğer kişisel verilere kıyasla daha sıkı teknik ve idari tedbirlere tabi tutulur.

Engellilik bilgisi, yalnızca engelli istihdamı kapsamında hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve makul uyarılama ihtiyacının belirlenmesi amacıyla işlenir.

15.2 Sağlık Verilerine Erişim

Sağlık verilerine erişim, yalnızca bu verilere erişilmesini zorunlu kılan durumlarda ve bu konuda özel olarak yetkilendirilmiş Şirket çalışanları ile sınırlıdır. Bunun yanında, yöneticilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gerekli olduğu ölçüde sağlık verilerine ilişkin sınırlı bilgi paylaşımı yapılabilir; bu kapsamda yöneticilere aktarılan bilgiler, görevlerinin icrası için gereken asgari düzeyi aşmayacak şekilde belirlenir ve adayın sağlık durumuna ilişkin tanı, detaylı tıbbi bilgi gibi gereksiz içerikleri kapsamaz.

İşe giriş muayenesi ve iş sağlığı-güvenliği süreçleri kapsamında elde edilebilecek sağlık verileri, mümkün olan hâllerde işyeri hekimi/OSGB tarafından sır saklama yükümlülüğü kapsamında işlenir ve saklanır; Şirket, kural olarak yalnızca adayın işe uygunluğuna ilişkin sonuç bilgisini (uygun/uygun değil gibi) görür. Şirket, mümkün olan hâllerde sağlık verisinin içeriğine erişmek yerine yalnızca sürecin gerektirdiği "uygunluk/uygun değil" gibi sonuç bilgisi ile yetinmeyi ve detaylı tıbbi veriyi işlememeyi esas alır.

16 ÇALIŞAN ADAYLARI'NIN KANUNİ HAKLARI VE BUNLARI KULLANMA YÖNTEMLERİ

16.1 Kişisel Verilere İlişkin Kanuni Haklar

Kişisel veri sahipleri olarak Çalışan Adayları aşağıda yer alan haklara sahiptir:

- 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 ve bu kapsamda yapılan işlemin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme ve bu kapsamda yapılan işlemin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,

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

16.2 Kullanılmasına ilişkin Esaslar

Çalışan Adaylarımız, bölüm 16.1.'de ("Kişisel Verilere İlişkin Kanuni Haklar") sayılmış haklarına ilişkin taleplerini Kurul'un belirlemiş olduğu yöntemlerle Şirketimize iletebileceklerdir. Bu doğrultuda <https://www.incicam.com.tr/kvkk> adresinden ulaşılacak "İnci Cam Veri Sahibi Başvuru Formu"ndan yararlanabileceklerdir.

KVKK'nın 28/2 hükmü uyarınca, aşağıdaki hallerde zararın giderilmesini talep etme hakkı hariç olmak üzere, ilgili kişilerin KVKK'nın 11. maddesinde belirtilen haklardan yararlanmaları KVKK m.28 kapsamında somut olaya göre kısmen veya tamamen mümkün olmayabilir:

- Kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması,
- İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi.
- Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanarak görevlendirilen ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları tarafından, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma ve kovuşturması için gerekli olması.
- Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması.

16.3. Şirketimizin Başvurulara Cevap Vermesi

Şirket, kişisel veri sahiplerinin haklarının incelenmesi ve bu kişilere gerekli bilgilendirmelerin yapılabilmesi amacıyla, KVKK'nın 13. maddesi çerçevesinde gerekli başvuru kanallarını, iç süreçleri ile idari ve teknik düzenlemeleri yürütmekte ve işletmektedir. Veri sahipleri, aşağıda belirtilen haklarına ilişkin taleplerini yazılı olarak Şirkete ilettiklerinde, başvurular talebin içeriğine göre en kısa sürede ve her halde en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak yanıtlanır. Ancak talebin karşılanması ek bir maliyet gerektiriyorsa, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen tarife göre ücretlendirme yapılabilir.

İlgili kişiler, 6698 sayılı Kanun'un 11 inci maddesi kapsamındaki taleplerini; Organize Sanayi Bölgesi 37. Cadde No: 19 Melikgazi / Kayseri / Türkiye adresine yazılı olarak, incicamsanayi@hs03.kep.tr KEP adresine kayıtlı elektronik posta yoluyla veya Şirket sisteminde kayıtlı bulunan elektronik posta adreslerini kullanarak info@incicam.com.tr adresine iletebilirler. Ayrıca güvenli elektronik imza veya mobil imza kullanılarak ilgili mevzuatta öngörülen yöntemlerle başvuru yapılabilir. Başvurular, Kanun'un 13 üncü maddesi ve Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ kapsamında değerlendirilir.