



İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Doküman No :	İÇKE.09
Yürürlük Tarihi:	09.04.2003
Revizyon No:	05
Revizyon Tarihi:	11.03.2026

1. Amaç ve Kapsam

Bu politikanın amacı; kurumumuzda çalışan tüm bireyler için adil, şeffaf, eşitlikçi ve etik değerlere dayalı bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmektir. Politika; işe alım süreçlerinden işten ayrılmaya kadar tüm insan kaynakları uygulamalarını kapsar.

2. Temel Etik İlkeler

Kurumumuz insan kaynakları faaliyetlerinde aşağıdaki etik ilkelere bağlıdır:

- Dürüstlük ve Şeffaflık:** Tüm İK süreçleri açık, doğru ve izlenebilir şekilde yürütülür.
- Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı:** Dil, din, ırk, cinsiyet, yaş, engellilik, siyasi görüş, medeni hâl veya benzeri herhangi bir nedene dayalı ayrımcılık yapılmaz.
- İnsan Onuruna Saygı:** Tüm çalışanlar saygı görme ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir.
- Gizlilik:** Çalışanlara ait kişisel ve özlük bilgileri gizli tutulur ve yalnızca yasal amaçlarla kullanılır.
- Yasalara Uyum:** Tüm uygulamalar yürürlükteki iş ve sosyal güvenlik mevzuatına uygundur.

3. İşe Alım ve Yerleştirme Politikası

- İşe alım süreçleri objektif kriterlere, yetkinliklere ve iş gereklerine dayanır.
- Adaylara eşit fırsat tanınır; referans, mülakat ve değerlendirme süreçleri etik ilkelere uygun yürütülür.
- Yanıltıcı ilan, haksız vaat veya kişisel çıkar sağlayacak uygulamalara izin verilmez.

 <p>Işıklar Tuğla <small>Karakteristik Gelecekte Kaliteli 1973 den beri.</small></p>	İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	Doküman No :	İÇKE.09
		Yürürlük Tarihi:	09.04.2003
		Revizyon No:	05
		Revizyon Tarihi:	11.03.2026

4. Eğitim ve Gelişim

- Çalışanların mesleki ve kişisel gelişimleri desteklenir.
- Eğitim fırsatları adil şekilde sunulur.
- Etik, uyum ve iş sağlığı-güvenliği konularında düzenli bilgilendirme ve eğitimler yapılır.

5. Performans ve Kariyer Yönetimi

- Performans değerlendirmeleri objektif, ölçülebilir ve şeffaf kriterlere dayanır.
- Terfi ve ödüllendirme süreçlerinde liyakat esas alınır.
- Kayırmacılık, çıkar çatışması ve etik dışı etkilere izin verilmez.

6. Çalışma Ortamı ve Davranış Kuralları

- Psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, zorbalık ve her türlü kötü muamele kesinlikle yasaktır.
- Mevcut altyapı (soyunma odası, duş, yemekhane ve çalışma ortamı) sürekli gözden geçirilerek çalışanların öneri ve şikayetleri dikkate alınır.
- Çalışanlardan profesyonel, saygılı ve etik davranış beklenir.
- İş yerinde şiddet, tehdit veya baskıya sıfır tolerans uygulanır.

7. Çıkar Çatışması ve Hediye Politikası

- Çalışanlar, kişisel çıkarları ile kurum çıkarlarının çatışabileceği durumlardan kaçınmakla yükümlüdür.
- İş ilişkilerini etkileyebilecek hediye, menfaat veya ayrıcalık kabul edilemez.

8. Bildirim ve Etik İhlaller

- Etik ilkelere aykırı durumlar gizlilik esasına uygun şekilde bildirilebilir.
- İhlal bildiriminde bulunan çalışanlara karşı misilleme yapılmaz.
- Bildirimler tarafsız ve adil şekilde incelenir.

 <p>Işıklar Tuğla <small>Karakteristik Gelişimsel Kaliteli 1973 den beri.</small></p>	İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	Doküman No :	İÇKE.09
		Yürürlük Tarihi:	09.04.2003
		Revizyon No:	05
		Revizyon Tarihi:	11.03.2026

- Işıklar Holding Grubu İş Etiği Kurallarına uymadığını düşündüğünüz veya karşılaşılabileceğimiz riskleri tespit ederek önlem alabilmemiz için bilgisini ulaştırmak istediğiniz konuları Işıklar Grubu Etik Hat'ta bildirebilirsiniz (etikhat@isiklar.com.tr).

9. Disiplin ve Yaptırımlar

- Etik ilkelere ve İK politikalarına aykırı davranışlar disiplin süreçlerine tabidir.
- Yaptırımlar, ihlalin niteliğine göre adil ve ölçülü şekilde uygulanır.

10. Politikanın Yürürlüğü ve Güncellenmesi

Bu politika tüm çalışanlar için bağlayıcıdır. Değişen mevzuat, kurumsal ihtiyaçlar ve etik standartlar doğrultusunda güncellenebilir.

GENEL MÜDÜR