

SEMTRIO EĞİTİM VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ A.Ş.

İŞÇİ VE İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1. VİZYONUMUZ

İş stratejisinin çekirdeğine işçi ve insan haklarına duyulan saygıyı yerleştirerek, iş dünyasında pozitif değişikliklere öncülük edip ve sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlamaktır.

2. MİSYONUMUZ

Müşterilerine işçi ve insan hakları, sosyal sorumluluk konularında derinlemesine bir danışmanlık hizmeti sağlayarak, kişilerin ve kurumların sürdürülebilir yaşam ve iş uygulamaları pratiklerinde hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk ve insan haklarına yönelik stratejiler geliştirmek, şirketlerin toplumsal ve çevresel etkilerini iyileştirmelerine öncülük etmek temel görevlerinden biridir.

3. AMAÇ

Bu politikanın amacı, Semtrio'nun tüm faaliyetlerinde insan haklarına ve sosyal sorumluluklara öncelik verme, destekleme ve koruma biçimimizi ifade etmektir. İş süreçlerimizde etik standartları ve insani çalışma şartlarını en yüksekte tutmak, tüm çalışanları ve iş ortakları için adil ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamak ve toplumun genel refahına katkıda bulunmak temel hedeflerimiz arasındadır.

4. KAPSAM

Bu politika, şirketin tüm operasyonlarını, çalışanlarını, iş ortaklarını, tedarikçilerini, paydaşlarını ve müşterilerle olan ilişkilerini kapsar. İnsan haklarına saygı göstermek ve sosyal sorumlulukları yerine getirmek, iş süreçlerinin her aşamasında ön planda tutulur. Aynı zamanda çalışanların, iş ortaklarının ve toplumun genelinde sosyal haklar ve insani çalışma koşulları bilincinin artırılmasını içerir. Semtrio'nun, işçi ve insan haklarına dair, ilgili politikaya ve tedarikçi davranış kurallarına aykırı davranışlar sonucu ilgili kişi ve kurumlara hukuki ve ekonomik yaptırımlar uygulayabilme hakkı saklıdır.

5. KAYNAK

- Türkiye Cumhuriyeti 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu
- Türkiye Cumhuriyeti 4857 sayılı iş kanunu
- BMSK Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi
- BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma)
- "ILO" Uluslararası Çalışma Örgütü
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)
- SASB (Sürdürülebilirlik Muhasebesi Standartları Kurulu)
- ETI BASE CODE

dahil olmak üzere tüm ulusal ve uluslararası standartlar ve yasal mevzuata uygun çalışma biçimlerini destekler.

Şirketimizin uyguladığı politika, sürdürülebilirlik ve kurumsal sorumluluk alanında dünya çapında kabul görmüş standartlar olan B-Corp (Benefit Corporation) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC - United Nations Global Compact) ile uyum içindedir. B-Corp, şirketlerin toplumsal işçi ve insan hakları ve sosyal performanslarını, şeffaflığını ve hesap verebilirliğini değerlendiren kapsamlı bir sertifikasyon sistemidir. Şirketimiz, bu değerlendirme sürecinde yüksek standartları karşılayarak etik iş uygulamaları, çevresel sorumluluk ve toplumun yararına olan taahhütlerini kanıtlamıştır. Öte yandan, UNGC'nin insan hakları, iş gücü standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında belirlediği on ilkeye tam uyum sağlayarak, küresel düzeyde sürdürülebilir ve sorumlu iş uygulamalarını benimsemiş olduğumuzu gösteriyoruz. Bu, şirketimizin hem yerel hem de global düzeyde sosyal ve çevresel etki yaratma konusundaki kararlılığını ve taahhüdünü yansıtmaktadır.

6. SORUMLULAR, İZLENEBİLİRLİK VE GÖZDEN GEÇİRME:

Bu politika, Semtrio Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.'nin İşçi ve İnsan Hakları Komitesi (İİHK) tarafından kurumun çalışanları, paydaşları, tedarikçileri, müşterileri ve iş ortaklarının da görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Paydaş geri bildirimleri, sürekli izleme, hedeflerin ve KPI'ların takibi, farkındalık takibi, yenilikçi yaklaşımlar, araştırma ve veri analizleri dikkate alınarak senelik olarak gözden geçirilecektir, organizasyonel değişiklikler, yerel ve uluslararası mevzuattaki değişiklikler gibi durumlarda gerekli revizyonlar sağlanacaktır.

İşçi ve İnsan Hakları Politikası'nın etkin biçimde uygulanması, izlenmesi ve sürekli olarak geliştirilmesinden Semtrio bünyesinde oluşturulan İşçi ve İnsan Hakları Komitesi (İİHK) sorumludur. Bu komite, şirketin sürdürülebilirlik yönetimi içinde yer alan kurumsal yapılarla eşgüdüm içinde çalışır. Komitenin görev ve sorumlulukları aşağıda tanımlanmıştır:

İİHK Görev ve Sorumlulukları:

- Politikanın güncel yasal düzenlemelere, uluslararası standartlara ve iç ihtiyaçlara göre yıllık olarak gözden geçirilmesini ve güncellenmesini sağlamak.
- Çalışanlardan gelen etik, ayrımcılık, zorla çalıştırma vb. ihlal bildirimlerini Etik Hat üzerinden değerlendirmek ve gerekli aksiyonların alınmasını sağlamak.

- Yıllık eğitim planlarını oluşturmak ve çalışanların %100'üne yönelik sosyal haklar, iş sağlığı ve güvenliği ve kapsayıcılık eğitimlerinin gerçekleştirilmesini takip etmek.
- İK, Kurumsal İletişim ve Operasyon Departmanlarıyla birlikte çalışarak, sosyal diyalog uygulamalarının etkinliğini artıracak anket ve toplantı süreçlerini koordine etmek.
- STK bağış politikası, gönüllülük esaslı sosyal etkinlikler ve çalışan esenliği ile ilgili faaliyetleri değerlendirmek ve onaylamak.
- Politika kapsamında yer alan uygulamaların KPI ve hedeflerine yönelik gelişim durumunu yıllık olarak raporlamak.

İŞÇİ VE İNSAN HAKLARI KOMİTESİ
CEO
İklim Çözümleri Direktörü
İklim Çözümleri Departmanı – Proje Müdürü
Sürdürülebilirlik Çözümleri Departmanı – Proje Müdürü
Çalışan Temsilcisi
İnsan Kaynakları Departmanı

7. UYGULAMA

7.1. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlarının psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını, güvenliklerini ve refahlarını sağlamak, korumak ve takip etmek, Semtrio Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. için en önemli önceliklerinden biridir. Risk değerlendirmeleri, acil durum müdahale/eylem planları ve sürekli eğitim programları aracılığıyla, tüm çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için çaba gösterilir. Olası iş kazaları ve ramak kala durumlara karşı önlemler alınır ve kök sebep analizleri ile sürekli iyileştirmeler yapılır. Uzaktan çalışmalarda uygun oturma şekilleri ile ilgili bilgilendirmeler yapılır ve ofis çalışmalarında ergonomik sandalyeler, masalar, omurga sağlığını destekleyecek ve kas-iskelet sistemini koruyacak ekipmanları sağlanır. Çalışanlara işe giriş aşamasında ve düzenli olarak sağlık muayeneleri yaptırılır. İş kaynaklı yaşanacak stres ile mücadele, zaman yönetimi, doğru yönetim teknikleri ve etkili iletişim konularında eğitimler verilir.

Tütün ürünleri kullanmamaya teşvik edilir ve kullanmayan çalışanlarına tüm izinlere ek 5 günlük ekstra izin sağlanır.

7.2. Çalışma Koşulları – Çalışma Saatleri, Ödemeler, İzinler vs.

İş faaliyetlerinde, yasalara uygun ve insan haklarına yaraşır çalışma saatlerini uygulanır. Çalışanların, düzenli molalar yapıp, yıllık izinlerini kullanmaları, verimli bir iş hayatı – aile- sosyal yaşam dengesi kurabilmeleri öncelik kabul edilir. Ücret ödemeleri, sosyal yan hak ödemeleri yasalara uygun şekilde, zamanında, adil, piyasa araştırması sonucu elde edilmiş sayısal veriler neticesindeki skalaları takip edilerek ödenir ve her çalışanı maaş bordroları ile bilgilendirir. Doğum izni, hastalık izni, idari izin gibi izin türlerinde de yasal hükümler çerçevesinde hareket edilir.

Çeyreklik performans göstergelerine dayalı değerlendirmeler yapılır. Yıl boyunca çalışanlara, kendilerinden beklenenler ve gerçekleşenler hakkında düzenli bilgilendirme sağlanır. Bu değerlendirmeler, önceden tanımlanmış performans kriterlerine göre yapılır ve çalışanlara görüşlerini ifade edebilecekleri yorum hakkı tanınır.

7.3. Sosyal Diyalog

Tüm çalışanlarla açık, dürüst, adil ve iki yönlü iletişim kurularak, onların görüş ve önerilerini iş süreçlerine entegre edilir. Açık kapı politikasını benimsenir ve her ay düzenli olarak yapılan iş geliştirme toplantıları ile çalışanlara anonim bir şekilde şikâyet ve önerilerini iletebilecekleri online platformda, şikayetler/öneriler ve geri bildirimler üzerinden değerlendirmeler yapılır. Ayrıca çalışan temsilciliği sistemini de benimser ve temsilcilerle toplantılar düzenleyip, onlara gelen görüş ve öneriler değerlendirir. Çeyrek periyotlarda anketler düzenler ve anket sonuçlarını çalışanların kendileriyle paylaşır, iyileştirilmeye açık noktalar üzerinden karşılıklı görüş alışverişinde bulunulur.

7.4. Kariyer Yönetimi

Çalışanların kariyer gelişimlerin, aktif olarak desteklenir ve bireysel yetenekleri ve profesyonel hedefleri göz önünde bulundurularak gelişimlerine katkı sağlanır. Kurum için pozisyon ve görev tanımı dışında çapraz beceri eğitimleri düzenlenir. Senelik performans değerlendirmeleri yapılır, bu değerlendirmelerde çalışanların, olumlu veya geliştirilebilecek yönlerine dair geri bildirimleri kendileriyle paylaşılır. Sürekli araştırma ve yenilikleri takip etmelerine öncülük edilir. Akılcı kariyer gelişim planları oluşturulur ve pozisyon bazlı liderlik, koçluk ve mentorluk eğitimleri verilir. Aynı zamanda çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlayacak; günlük hayatta uygulanabilir ve kullanılabilir içeriklere sahip etkili eğitimler (ör. yapay zeka kullanımı, etkili iletişim, yazılım kullanımı vb.) sunulur. Bu kapsamda, her yıl düzenli olarak Finans Eğitimi de planlamaya dahil edilir.

İşe alımlarda, çalışanlara akılcı bir kariyer planı çizilir. Bu süreçte hedefler belirlenerek, hedeflere tam uyum için kurum içi eğitim, toplantı vb. düzenlenir ve süreçler objektiflik ve şeffaflık ilkesiyle değerlendirilir.

7.5. Çalıştırma Yaşı

Çocukların iş gücü katılımıyla mücadele eder, çocukların psikolojik ve fiziksel olarak zarar görmesine neden olan ve onların eğitim öğretim hakkına engel olan hiçbir uygulamaya tolere edilmez. İşe alım süreçlerimizde kimlik ile yaş doğrulaması yapılır ve çalıştırma yaşı ile ilgili yasalara tam uyum taahhüt edilir.

7.6. Zorla Çalıştırma

Zorunlu, borçlandırarak, sınırlayıcı, bağlayıcı ya da hürriyetsiz çalıştırmaya karşı sıfır tolerans ilkesi benimsenir. Çalışanların özgürlük ve bağımsızlık haklarına saygı duyulur. Çalışanlar özgürce işten ayrılabilirler. Kısıtlayıcı ve gönülsüz normal ve fazla mesai çalışma biçimlerinin her türüne kesinlikle karşıdır.

7.7. Baskı ve İnsanlık Dışı Muamele

Hoşgörülü bir iş kültürü sunulur. Hiçbir çalışanını veya iş ortağını herhangi bir baskıcı, stresli, huzursuz ve gerilimli iş atmosferlerine maruz bırakılmaması taahhüt edilir. Çalışanlardan akılcı ve ölçülebilir hedef ve performans beklentileri içinde olunur ve buna göre hareket edilir. Mobbing ve psikolojik taciz kesinlikle kabul edilmez. Saygılı ve destekleyici iş ortamları sağlanır. Ayrıca, şirketimizde insanlık dışı muamelelere, yani her türlü aşağılayıcı, onur kırıcı ve insan haklarına aykırı davranışlara kesinlikle yer yoktur. Herhangi bir insanlık dışı muamele vakası ivedilikle araştırılır. Disiplin prosedürü işletilerek ortak süreç yönetimi sağlanır; yasal çerçevede gerekli önlemler alınarak resmi adımlar atılır.

7.8. Taciz

İş süreçlerinde, tacizin hiçbir türüsü (sözlü taciz, fiziksel taciz, zorbalık, tehdit, görevi kötüye kullanma ve suistimal etme vb.) kurumca kabul edilmemektedir. Semtrio olarak, tüm çalışanlarımızın özel hayatlarına saygı duyar, onlara huzurlu, güvenli ve rahatsız edici unsurlardan uzak bir iş ortamı sağlamayı taahhüt ederiz. Taciz vakaları, şirketin ilgili birimleri tarafından derhal ve ciddiyetle araştırılır. Mağdurlara destek sağlanır ve failer hakkında adil bir şekilde işlem yapılır. Şirket kültürümüz, saygı, bütünlük ve eşitlik temelinde yükselir.

7.9. Ayrımcılık

İşe alım, disiplin süreçleri, terfi ve zam, eğitim hakkı, işten çıkarma süreçlerinin hiçbirinde çalışanlarımız arasında din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, engel durumu, medeni durum, HIV/AIDS, etnik köken, hamilelik, sendikaya üyeliği, siyasi görüş, cinsel yönelim, ibadet biçimi, aile sorumlulukları, sosyoekonomik statüsü, eğitim biçimi ve seviyesi, bilinçsiz önyargı, yerli ve yabancı göçmen ve mülteci olma durumu vb. konularda ayrımcılık yapılmaz. Yasalarca kabul edilen biçimlerde, uygun dokümantasyonlar ile ülkemize gelmiş ve çalışan farklı ülkelerin vatandaşları şirket bünyesi içinde herkesle eşit haklara sahiptir. Kurumumuz ayrımcılığın her türüsüne karşıdır. Kadın-erkek veya cinsiyet rolleri ücret, işe alım, işten çıkarma gibi konularda parametrelerden biri değildir. Eşit iş eşit ücret, eşit sosyal haklar ve adil ücret politikalarını benimsemektedir ve ayrımcı uygulamaların tespiti halinde disiplin prosedürü işletilmektedir.

7.10. İnsan Kaçakçılığı

Kurumumuz, kölelik ve insan ticaretinin her biçimine karşıdır ve bu konuya sıfır tolerans bakış açısıyla yaklaşmaktadır.

7.11. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Semtrio, her bireyin eşit haklar ve eşit fırsatlara sahip olma hakkının bilincindedir. Farklı kültürler, farklı etnik kökenlerin bir araya geldiği, toplumsal cinsiyet eşitliğine verilen önem çerçevesinde cinsiyet rolleri, sosyokültürel geri plan ve engel durumundan bağımsız, farklı deneyimlerin ve perspektiflerin özgürce aktarılabilirdiği, katılımcı, kapsayıcı ve çeşitli bir iş ortamını ve yaşam standartlarını destekler. Kadınların iş gücüne katılımının ve fırsat eşitliğinin önemi ile ilgili konular paydaşlarla olan iş ilişkilerinde de vurgulanmaktadır. Bütün bu çeşitliliği kucaklayan, herkesin fikrini ve sesini duyurabileceği bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

7.12. Dış Paydaşlar ile olan İnsan Hakları İlişkileri

Semtrio'nun Tedarikçi Davranış Kuralları olarak oluşturduğu ve iş ilişkisi başlangıçlarında müşterilerine sundukları bu kurallar, çevresel, sosyal, etik iş kuralları ve sorumlu satın alma ve iş ortaklıklarına dair bakış açılarını ve beklentilerini aktarır. Ek olarak, paydaşlarının arazi hakları yasal çerçevede korunmakta, emniyet ve güvenlik haklarına saygı duyulup gözetilerek hareket edilmekte, sürdürülebilirlik bilinçleri artırılmakta ve çalışanlarının insan haklarına saygılı ve etik yaklaşımları benimsemekte ve uygulamaktadır.

7.13. Birleşme, Temsil Edilme ve İfade Özgürlüğü

Çalışanlar, düşüncelerini, inançlarını ve çıkarlarını daha özgürce ifade edebileceklerini düşündükleri yapılara üye olmak ve faaliyet göstermek konusunda özgürdürler. Semtrio, kurum kaynaklarını kullanmadan ve çalışma saatleri dışında yapılan, bireysel ve kolektif düzeyde olan etkinlikleri destekler. Çalışanların herhangi bir endişe duymadan, örgütlenme/sendikalaşma özgürlüklerine saygı duyar.

7.14. Sağlık Açısından Riskli Madde Kullanımı ve Bahis

Yasaklı maddeler ve bahis, bireylerin sağlığını ve toplumun genel refahını tehlikeye atar. Bu nedenle, çalışanların bu tür riskler konusunda bilinçlendirme programlarına büyük önem verir. Toplumun sağlığı ve bireylerin refahı önemli önceliklerimizdendir ve bu tür risklerle mücadele etmek, sosyal sorumluluğumuzun bir parçasıdır.

8. HEDEFLER

8.1. Nitel Hedefler

Semtrio, işçi ve insan haklarını tüm iş süreçlerinin merkezine yerleştirerek, etik ve sorumlu çalışma prensipleri doğrultusunda aşağıdaki taahhütleri benimser:

- Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık, taciz, insan kaçakçılığı gibi insan hakları ihlallerine karşı sıfır tolerans prensibiyle hareket eder.
- Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını koruyan, güvenli ve destekleyici çalışma ortamları oluşturur; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sistematik olarak uygular.
- Kurum içinde eşit işe eşit ücret prensibi uygulanır; cinsiyet, yaş, etnik köken gibi herhangi bir temele dayalı ayrımcılığa kesinlikle izin verilmez.
- Açık iletişim ve sosyal diyalog kanalları (etik hat, öneri platformu, anketler, temsilci toplantıları) üzerinden çalışan geri bildirimleri düzenli olarak toplanır ve değerlendirilir.
- Tüm çalışanların kariyer gelişimini destekleyecek mentorluk, liderlik ve teknik eğitim programları sunularak kişisel gelişimleri teşvik edilir.
- Paydaşlarla yürütülen iş birliklerinde insan hakları temelli yaklaşım benimsenir ve STK'lara yıllık bağış gibi sosyal fayda odaklı uygulamalar teşvik edilir.
- Fiziksel bütünlüğe ve psikolojik refaha katkı sağlamak amacıyla, düzenli spor ve iyi oluş etkinlikleri planlanır.
- Sosyal kapsayıcılık ve çeşitlilik odağında, farklı profillere sahip bireylerin kurumsal hayata eşit katılımı desteklenir ve farkındalık eğitimleriyle güçlendirilir.
- İnsan hakları ile ilgili politika, komite yapısı ve şikayet mekanizmaları yıllık olarak izlenir ve yerel/uluslararası mevzuata göre revize edilir.

8.2. Nicel Hedefler

Başlık	Önemli Konu Kapsamı*	Hedef Tanımı	Hedef Belirleme Yılı	Hedef Yılı
Farkındalık Eğitimleri (İnsan Hakları ve İSG)	- Çalışma Koşullarında Mükemmellik - Sağlık, Güvenlik ve Refah	Çalışanların %100'üne sağlanan sosyal haklar ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin devam ettirilmesi	2023	2026 ve devamındaki her sene
Çalışan Memnuniyeti	Çalışma Koşullarında Mükemmellik	Yılda 4 kez memnuniyet anketi düzenlemek; sonuçlara dayalı toplantılarla çalışan görüşlerini değerlendirmek	2024	2026 ve devamındaki her sene
Çalışan Memnuniyeti	Çalışma Koşullarında Mükemmellik	Çalışan memnuniyeti oranını %85'in üzerinde devam ettirmek	2023	2026 ve devamındaki her sene
Kariyer Yönetimi	Kariyer Yönetimi	Çalışanların %100'üne kariyer gelişimini destekleyen mentorluk, teknik ve uluslararası geçerliliği olan eğitimlerin devam ettirilmesi	2024	2026 ve devamındaki her sene
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	Çalışanların %100'üne sağlanan farkındalık artırıcı çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık eğitimlerinin devam ettirilmesi	2024	2026 ve devamındaki her sene
Stock Option Hakkı	Çalışma Koşullarında Mükemmellik	2027 yılına kadar çalışanlara şirket hisselerinin %2,5'u değerinde stock option tanımlanması	2023	2027
Cinsiyet Eşitliği	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	Tüm şirket kadın çalışan oranının %50 üzerinde devam ettirilmesi	2023	2026 ve devamındaki her sene
Cinsiyet Eşitliği	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	Yönetici seviyesindeki kadın çalışan oranının %50 üzerinde devam ettirilmesi	2024	2026 ve devamındaki her sene

* Önemli ESG Konularımız 2023-2024 Sürdürülebilirlik Etki Raporumuzda açıklanmıştır.

9. ETİK KURALLARIN VE ETİK İHLALLERİN BİLDİRİMİ VE SORUMLULUĞU

Çalışanların kimliklerini gizli tutarak (anonim) veya açıkça bildirerek, istedikleri zaman görüş ve şikayetlerini dile getirebilecekleri etik hat mevcuttur. Bu sistem ilgili konular hakkında anonim geri bildirim yapıp konunun takip edilebilmesi imkanını sunar. Aynı zamanda, yöneticilerimiz ve komite üyelerimiz ile açık ve rahat bir iletişim kurulabilmesini sağlayan açık kapı politikası uygulanır. Her ay düzenli olarak yapılan iş geliştirme toplantılarında, çalışanların öneri ve şikayetlerini yine anonim veya açıkça görüşebilmekte, konular değerlendirilip iyileştirmeler yapılmaktadır.

İşçi ve insan hakları uygulamalarında meydana gelebilecek ihlallerin bildirimi için (çocuk işçilik, baskı, taciz, ayrımcılık, zorla çalıştırma, insanlık dışı muamele, insan kaçakçılığı, birleşme özgürlüğünün engellenmesi, etik iş ticaretine aykırı uygulamalar vb.) etik hat bilgileri aşağıdaki gibidir. Ayrıca bknz. (ihbar prosedürü)

Semtrio Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. kurumsal ilkelerine veya yasalara aykırı davranışların şikâyeti sonrası aşamalarda, etik komite ve disiplin kurulu görevli olur. Soruşturmalar gizlilik ve hassasiyet çerçevesinde gerçekleştirilir. İhbarda bulunan kişi veya kurumlara herhangi bir misilleme ve etiketleme yapılmayacağının taahhüdünü veririz.

Şikâyet ve İhbar Hattı: 00902168070248

E-mail Adresi: ethics@semtrio.com

Yayın Onayı

İlker Turan
CEO