

Çalışan Profili



Migros, güçlü kurumsal değerleri ile şirket kültürünü yaygınlaştırma ve etkin yönetim yaklaşımıyla çalışanların sağlığını, güvenliğini ve gelişimini önceliklendirme temellerinde değer yaratma modelini şekillendirmektedir. Yetkinlikleri artırmaya yönelik sürekli gelişim ve kariyer fırsatlarıyla yetenekleri elinde tutmayı hedefleyen Migros, sağlık ve güvenlik konularındaki çalışmalarıyla çalışanların esenlik ve refahını ön planda tutmaktadır. Migros, tüm paydaşlarıyla cinsiyet, dil, din ve etnik köken ayrımcılığından uzak; adalet, kapsayıcılık, eşitlik, çeşitlilik ilkelerini gözetten bir iş ortamını çalışanlarına sunmaktadır. Migros, kadın ve erkek çalışanlar arasında ve tüm yaş gruplarını kapsayacak şekilde, dengeli bir istihdam politikası izlemektedir.

Migros çalışanlarının %46'sı kadın ve %54'ü erkektir.

- 10.000 kişiye yeni istihdam sağlanmıştır.
- Yöneticilerin %96'sı iç kaynaklardan karşılanmıştır.
- İç başvuru sistemi sayesinde 1.470 pozisyon iç kaynakların işe alınmasıyla doldurulmuştur.
- Çalışanların %72'si İstanbul dışındaki şehirlerde istihdam edilmektedir.
- Yaş ortalaması 33 olan çalışanların; %68'i Y kuşağı olup %22'si Z kuşağıdır.
- Kadın çalışanların kıdem süresi 4,1 yıl, erkek çalışanların kıdem süresi ise 7,6 yıldır.
- İdari birimler ve mağaza yöneticilerinde ortalama kıdem süresi 10 yıldır.
- Çalışanların %57'si kendi memleketinde çalışmaktadır.*

- 'Arkadaş Öneriyorum' projesi ile Migros çalışanlarının referanslarıyla 1.221 kişi Şirket bünyesine dâhil edilmiştir.
- Migros bünyesinde 1.435 engelli çalışan bulunmakta ve yaklaşık %2,8'i yönetici pozisyonundadır.**

Migros; adalet, kapsayıcılık, eşitlik, çeşitlilik ilkelerini gözetten bir iş ortamını çalışanlarına sunmaktadır.



*Nüfustaki doğduğu il, 'memleket' olarak kabul edilmiştir.

**Engelli çalışanlar, toplam çalışanların %2,8'ini oluşturmakta olup engelli çalışanların %28'i kadın ve %72'si erkektir.

Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

Yetenek ve Kariyer Yönetimi

Migros, **İnsan Kaynakları Politikası** ile doğru rüştusunda işe alım süreçlerinden itibaren her çalışanına fırsat eşitliği sunmaktadır. Ayrımcılığı önlemek ve herkes için eşit bir değerlendirme ortamı sağlamak amacıyla adayların yalnızca yetkinlikleri ve becerileri dikkate alınarak karar verilmektedir.

Migros, çalışanlarını en değerli kaynağı olarak görerek onların kariyer yolculuklarını, mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemeyi temel önceliklerinden biri olarak belirlemiştir. Donanımlı, müşteri odaklı ve fark yaratan bir çalışan profili oluşturmayı hedefleyen Migros, çalışanlarının yetkinlik, yetenek ve performanslarını insan kaynakları değerlendirme sistemleri ile şeffaf ve adil bir şekilde izlemektedir. Bu süreçte elde edilen sonuçlar, çalışanların kariyer planlama, potansiyel tespiti, gelir paketi ve gelişim planlarına yön vermektedir.

Performans Yönetimi

Her yıl düzenlenen **Hedef Yayılım Çalıştayı** ile strateji ve hedeflerin dengeli bir şekilde belirlenmesi ve tüm fonksiyonlar tarafından benimsenmesi sağlanmıştır. 2024 yılında da uygulanan performans yönetimi süreci, fırsat eşitliği ilkesini desteklemiş ve çalışanların kariyer gelişiminde önemli bir rol oynamıştır.

Temel Performans Göstergeleri (KPI) ile **Hedefler ve Anahtar Sonuçlar (OKR)** yapılarının harmanlanmasıyla performans takibi gerçekleştirilmiş, finansal hedeflerin yanı sıra çevik takımlarla yürütülen projelerin durumu

objektif şekilde değerlendirilmiştir. İhtiyaç duyulan durumlarda bağımsız danışmanlık firmaları ile iş birliği yapılarak çalışanların güçlü yönleri ve gelişim alanlarına dair kapsamlı değerlendirmeler yapılmış ve bu sonuçlar bireysel gelişim planlarına entegre edilmiştir.

Ek olarak, idari birimlerde yöneticiler tarafından uygulanan **“360° Performans Değerlendirme”** süreci, çalışanların iş yapış stillerini çok boyutlu olarak değerlendirmiştir. **“360° Geri Bildirim ve Kişisel Değerlendirme”** yöntemi ile ise çalışanların yöneticiler, eş düzeyleri, ast ve üstleri tarafından değerlendirilmesi sağlanmış, bu süreçten elde edilen çıktılar çalışanların gelişim planlamalarına yön vermiştir. Migros Etik İlkeleri, çalışan performans değerlendirme sistemine entegre edilmiştir ve bu ilkelere uyum ücretlendirme sürecinde göz önünde bulundurulmaktadır.

İdari birim çalışanları yılda bir, mağaza yönetimi ve mağaza çalışanları yılda iki kez performans değerlendirme sürecine katılmaktadır. 2024 yılında toplamda 50.815 çalışan için performans değerlendirilmesi yapılmıştır.

- İdari birim çalışanlarına yönelik yapılan yıllık performans değerlendirmesi kapsamında, **2.227 idari birim çalışanı** değerlendirilmiştir.
- Mağaza yönetim ve mağaza çalışanlarına yılda iki kez yapılan performans değerlendirmesi kapsamında, **48.588 mağaza çalışanı** değerlendirilmiştir.

Mağaza müdürlerine özel olarak geliştirilen **“Eğitim Takvimi”** ve **“Geri Bildirim”** platformları, çalışan-yönetici iletişimini güçlendirmiş ve daha iyi bir

çalışma deneyimi sunmayı amaçlamıştır. **Migros Kariyer Tarifleri** platformu aracılığıyla departman kadrolarında oluşan boşlukların öncelikli olarak iç adaylarla doldurulması sağlanmış, böylece çalışanlara terfi ve kariyer gelişim olanakları sunulmuştur.

Stratejik iş gücü planlaması ve yetenek boşluk analizi süreçlerini etkin bir şekilde yöneten Migros, düzenlediği stratejik insan kaynakları planlama toplantıları ile geleceğe yönelik proaktif kararlar almıştır. Bu süreçte kritik pozisyonlar belirlenmiş ve yedekleme planları oluşturulmuştur.

Migros, çalışanlarının kariyer yolculuklarını, mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemeyi temel önceliklerinden biri olarak belirlemiştir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

Ücretlendirme Yaklaşımı ve Yan Haklar

Migros'un ücretlendirme sistemi eşitlik ve adalet ilkeleri doğrultusunda, performans yönetimi ve iş aileleri seviyeleri gibi objektif kriterlere dayandırılmıştır. Bu yaklaşımla kadın ve erkek çalışanlar arasında herhangi bir ücret farklılaşması bulunmamaktadır. Ücretlendirme politikası, cinsiyet bazında bir ayırım yapılmaksızın iş ailesi seviyesi ve bireysel performans kriterlerine göre belirlenmektedir. Kadın ve erkek çalışanlar için eşit fırsatlar sunulmuş, ücretlendirme ve prim uygulamalarında adaletli bir yaklaşım benimsenmiştir. Şirketin başarısını desteklemek

için ihtiyaç duyulan niteliklere sahip çalışanları çekmek ve elde tutmak için de aynı ilkeler ışığında, aylık maaş ve performansa dayalı primlendirme yaklaşımı sürdürülmektedir. Ücretlendirme politikası, çalışanların bireysel performanslarını ve görev aldıkları projelerdeki başarılarını değerlendiren bu alt yapı ile şekillendirilmiştir. Ücretlendirme sistemi hakkında detaylı bilgilere Migros'un **İnsan Kaynakları Politikası** ve **Ücretlendirme Politikası** belgelerinden ulaşılabilir. Politikaların belirlenmesinde bağımsız danışmanlardan alınan görüşler, çalışan memnuniyetini artırmayı ve sektör standartlarına uyum sağlamayı amaçlamaktadır.

Migros, ücretlendirme politikalarını belirlerken paydaşların görüşlerine önem vermekte ve bu doğrultuda ücretlendirme sistemini sürekli olarak geliştirmektedir. Ücretlendirme politikalarının oluşturulmasında bağımsız danışmanlık hizmetlerinden faydalanılmaktadır. Bu uygulama, çalışanlar arasında adil ve dengeli bir ücret yapısının sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, bağımsız uzman görüşleri ile ücretlendirme süreçlerinde şeffaflık ve objektiflik artırılmaktadır.

Migros, Üst Yönetiminin ücretlendirme politikalarını sürdürülebilirlik hedefleri ve performanslarına entegre ederek yönetim anlayışını güçlendirmiştir. Kuruluşun çevresel, sosyal ve yönetsimsel (ÇSY) konular üzerindeki etkilerinin yönetimi doğrultusunda elde edilen performans çıktıları, kurumsal performans değerlendirme sisteminin parçası hâline getirilmiş böylece ÇSY konularındaki yönetim anlayışını güçlendirmiş ve kurumsal hedeflere uyumlu bir ücretlendirme sistemi sağlamıştır. Üst düzey yöneticilerin yıllık hedeflerine ek olarak, Şirketin uzun vadedeki performansına hizmet eden, 3 yıllık dönemleri kapsayan uzun vadeli teşvik programları bulunmaktadır. İlgili 3 yıllık dönemin finansal sonuçlarına göre teşvik ödemeleri takip eden 3 yıla yayılmaktadır. Birleşme veya devrolma sebebiyle şirket kontrolünde yaşanabilecek bir değişiklik durumunda, Üst Yönetimde haklı bir sebep olmaksızın iş akdi feshi durumu yaşanırsa, ilgili Üst Yöneticinin o zamana kadar hak ettiği paket, ödül, prim ve yan haklar ikale prosedürü çerçevesinde ödenebilmektedir.

Ücretlendirme politikalarının belirlenmesinde **Kurumsal Yönetim Komitesi**, yönetim kurulu tarafından yetkilendirilmiştir. Bu komitenin görev alanları ve çalışma esasları, yönetim kurulu tarafından tanımlanmış olup detaylı bilgilere **Kurumsal Yönetim Komitesi Çalışma Esasları** belgesinden ulaşılabilir. Komite, ihtiyaç duyduğu durumlarda bağımsız uzman görüşlerinden yararlanmakta ve danışmanlık hizmetlerinin bedeli Migros tarafından karşılanmaktadır. Böylece ücretlendirme süreçleri, profesyonel bir yaklaşımla şekillendirilmektedir.

Kadın ve erkek çalışanlar için eşit fırsatlar sunulmuş, ücretlendirme ve prim uygulamalarında adaletli bir yaklaşım benimsenmiştir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi



Migros, bünyesindeki “DE-HA” (Esnek Yan Haklar)

Programı, çalışanların farklı ihtiyaçlarına yönelik çözümler sunarak tercih edilen bir işveren markası olma hedefine katkı sağlamaktadır. 2024 yılında idari birim ve mağaza beyaz yaka çalışanları olmak üzere 8.274 kişi bu programdan faydalanmıştır. Stevie Awards for Great Employers ödüllerinde üç ayrı kategoride başarısı bulunan DE-HA Programı kapsamında; bireysel emeklilikten, sağlık sigortası paketlerine, indirimli alışveriş çeklerinden benzin ve spor paketlerine kadar çeşitli yan haklar esnek bir biçimde değerlendirilerek çalışanların kullanımına sunulmaktadır.

Ücret, yan haklar ve tazminat harcamaları, pozisyon, bireysel iş sözleşmesi ve Toplu İş

Sözleşmesi koşullarına göre farklılık gösterecek biçimde oluşturulmaktadır. Tüm çalışanlara maaş, ikramiye, prim, gıda yardımı gibi temel haklar tanınmakla birlikte ihtiyaçlar doğrultusunda yol yardımı, yakacak desteği, izin harçlığı, bayram harçlığı, giyim yardımı, tahsil yardımı, doğum/ölüm/evlenme/askerlik yardımı, ofis destek paketi, cep telefonu ve hat tahsisi, akaryakıt yardımı gibi ek imkânlar sunulabilmektedir. Ayrıca, çalışanlara yönelik Migros katkılı özel sağlık sigortası, hayat sigortası, ferdi kaza sigortası, grup bireysel emeklilik üyelikleri ve check-up teminatı gibi yan haklar bulunmaktadır. Şirket 2024 yılı içerisinde, çalışan giderleri ve yan haklar için bonus ve primler dâhil 30,58 milyar TL harcama gerçekleştirmiştir.

Çalışanlara aile bakımı ve yakınlarının kaybı gibi durumlarda 1 haftaya kadar ücretli sosyal izin verilebilmektedir. Üst yönetim dışındaki idari çalışanların kıdem ve pozisyonlarıyla paralel olmak üzere %40'ına, mağaza çalışanlarının ise tamamına prim hakkı sunulmaktadır. Mağaza çalışanları için haftalık 45 saati doldurmak üzere günde en az 4, en fazla 11 saat çalışmayla esnek vardiya sistemi uygulanmakta olup idari birim çalışanlarına ise haftalık çalışma saatini doldurmak şartıyla 1 saat erken veya 1 saat geç başlama ve bitirme esnekliği sunulmaktadır.

Çalışan Gelişimine Katkı

Migros, hızla değişen iş dünyası koşullarına uyum sağlama konusunda en güçlü yönünün çalışanları olduğunun bilinciyle, tüm çalışanlarına hitap eden ve teknoloji ile desteklenen öğrenme deneyimleri tasarlamaktadır. **Migros Perakende Akademisi'nin (MPA)** sunduğu iş yerinde eğitim ve yaşam boyu öğrenme fırsatları ile çalışanların kariyer ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamak amaçlanmaktadır. MPA aracılığıyla 2024 yılında çalışanların %98'ine eğitim sağlanmış ve sunulan eğitimlerin %87'si iç kaynaklarla karşılanmıştır.

- 2024 yılında yüz yüze ve çevrimiçi olarak verilen tüm eğitimler dâhil edildiğinde, çalışanlara toplam 6.385.245 (çalışan*saat) eğitim verilmiş, kişi başı ortalama 124 saat eğitim gerçekleşmiştir.
- 2024 yılında çalışanlara yönelik kişisel ve mesleki gelişim, kariyer planlaması ve yönetimi, eğitimler, performans yönetimi ve değerlendirmesi gibi tüm alanlarda yapılan yatırımlar 60,1 milyon TL'yi aşmıştır.

- Eğitimlerin yanı sıra Turuncu Mola, Farklıyız Eşitiz, Mfest, Değişimi Yakala, İyi Gelecek Paylaşımları ve Liderin Ritmi markaları altında 43 webinar, 9.276 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Sürdürülebilirlik Eğitimleri

Sürdürülebilirlik bilincinin kurumsal kültüre daha derinlemesine yerleşmesi için tasarlanan **Sürdürülebilirlik Serisi Eğitimleri**'ne 2024 yılında da devam edilmiştir. İklim değişikliği, sürdürülebilir biyoçeşitlilik, gıda israfı, su yönetimi ve plastik atıkların yönetimi konuları işlenmiştir. 2024 yılında 12.760 çalışan eğitim almış, böylece son 3 yılda verilen eğitimler ile 36.514 çalışan eğitimlere katılmıştır.

Ayrıca 2024 yılında, mağaza yöneticilerinin sürdürülebilirlik konusundaki farkındalıklarını artırmak ve bu alanda liderlik etmelerini sağlamak amacıyla kapsamlı eğitimler başlatılmıştır. Bu süreçte, toplamda 1.045 mağaza yöneticisine Şirketin sürdürülebilirlik stratejisi ve yol haritası, bu alanda odaklandığı konular, hedefler ve

Migros, tüm çalışanlarına hitap eden ve teknoloji ile desteklenen öğrenme deneyimleri tasarlamaktadır.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

aksiyonlar aktararak bu alandaki bilgi ve becerileri güçlendirilmiştir. Şirketin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konulu eğitimleri **Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği** bölümünde yer almaktadır.

Liderlik Eğitimleri

Migros, 2024 yılında çalışanlarının liderlik yetkinliklerini geliştirmek ve gelecekteki yöneticilerini yetiştirmek amacıyla kapsamlı bir eğitim programı sunmuştur. Eğitimler, farklı seviyelerdeki çalışanların ihtiyaçlarına yönelik olarak tasarlanmış ve çeşitli programlarla zenginleştirilmiştir. 2024 yılında Liderlik Gelişim Fakültesi altında bulunan eğitimlere 786 çalışan katılarak toplam 19.044 saat eğitim almıştır. İdari birimlerde yönetici ve üzeri hedef kitle içerisinde çalışan başına 17 saat liderlik eğitimi verilmiştir.

- **Görevimiz Liderlik Programı & Liderlik Tavrı ve Duruşu Atölyesi:** Müdür seviyesine yeni terfi eden liderlere yönelik tasarlanan program, 2,5 günlük eğitim ve bire bir koçluk seanslarını içermektedir.
- **Etkin İnsan Yönetimi Programı:** Tecrübeli ekip yöneten müdürler için geliştirilen bu program, liderlere hem kendilerini hem de ekiplerini analiz etmelerine olanak tanımaktadır. Anketler ve değerlendirme araçları ile bireysel ihtiyaç analizleri yapılmış, eğitimin sonunda katılımcılar gelişim ve aksiyon planlarını sunmuştur.
- **Keşfediyorum Programı:** Migros'un geleceğinde rol oynayacak çalışanların potansiyellerini keşfetmelerine olanak sağlayan bu program, henüz yönetici olmayan çalışanlar için tasarlanmıştır.

- **Mağazalarda Liderlik Programı:** Migros mağaza müdürleri için tasarlanan bu program, liderlerin olaylara farklı açılardan bakmalarını ve stratejik düşünme yetkinliklerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.
- **LeadNext Programı:** 2023 yılında başlatılan program, liderlik yetkinliklerini desteklemek amacıyla bir katalog olarak sunulmuş ve 2024 yılında 17 eğitim düzenlenmiştir.
- **Yönetimin Yapı Taşları Programı:** Yöneticiliğe yeni terfi eden çalışanlara yönelik olan bu program, temel liderlik becerilerini kazandırmayı hedeflemektedir. Program 3 gün eğitim ve 1 gün takip seansından oluşmaktadır. Değişen dünyada kurumların öncelikleri, kendini yönetme ve ekip olma süreçleri gibi konular işlenmiştir.
- **Etkin Performans ve Geri Bildirim Eğitimi:** Ekip liderlerine yönelik olarak planlanan program, bire bir görüşmelerin etkinliğini artırmayı hedeflemektedir.
- **Geleceğe Liderlik Programı:** Direktör ve üst yönetim seviyesindeki liderler için hazırlanan bu gelişim yolculuğunda, 2024 yılında "Güçlendiren Liderlik" ve "Kapsayıcı Liderlik" modülü gerçekleştirilmiştir.
- **Bilinçaltı Önyargı Eğitimleri:** Yöneticilere yönelik düzenlenen "Önyargılardan Kurtul" dinamik öğrenme atölyesiyle liderlerin bilinçsiz önyargılarının farkına varmasını sağlayarak daha kapsayıcı bir iş ortamı yaratılmasına katkı sağlamıştır.
- **Ticari Farkındalık ve Yönetim Simülasyonu Programı:** Mağaza yöneticilerine ticari

faaliyetler ve finansal kavramlarla ilgili bilgi ve tecrübe kazandırmayı hedefleyen program, vaka çalışmaları ve simülasyonlu uygulamalar içermektedir.

Staj, Mentorluk ve Koçluk Programları

Migros, genç yeteneklerin iş hayatına hazırlanmalarını desteklemek ve perakende sektörünün dinamiklerini tanımalarını sağlamak amacıyla çeşitli staj programları yürütmektedir. **Smart Uzun Dönem Staj Programı** üniversitelerin 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin iş hayatını

2024 yılında Liderlik Gelişim Fakültesi altında bulunan eğitimlere 786 çalışan katılarak toplam 19.044 saat eğitim almıştır.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

deneyimlemelerine olanak sağlayan bir genç yetenek programıdır. 2024 yılında, yapılan değerlendirmeler sonucunda toplamda **30 genç yetenek**, Smart Uzun Dönem Staj Programı'na katılmıştır. Program kapsamında, seçilen stajyerlere 8 ay boyunca staj yapma fırsatı sunulmuştur. Staj süreci boyunca Migroslu profesyonellerle birlikte çalışarak perakende sektörünün dinamikleri deneyimlenmiş ve rotasyon programı sayesinde farklı birimlerde görev alarak geniş bir bakış açısı kazanılmıştır.

Mentorluk programları, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimini desteklemek amacıyla etkin bir şekilde uygulanmaktadır. 2024 yılında, **Mentorum Sensin Programı** kapsamında 616 menti ile 2.283 saat mentorluk gerçekleştirilmiştir. **İyi Gelecek Peşinde Mentorluk Programı** dâhilinde 40 menti belirlenmiş ve toplamda 18 saat mentorluk yapılmıştır. **Yeni Nesil Mentorluk Programı** ile de 12 menti ve 24 mentor ile 60 saat görüşme gerçekleştirilmiştir.

- 2024 yılında Koçluk programlarında ise toplamda 86 saat koçluk uygulaması gerçekleştirilmiştir. Kurum İçi Koçluk Programı kapsamında Koçluk kültürünün yaygınlaştırılması ve güçlü liderlerin yetiştirilmesi amacıyla sertifikalı koçluk programı sunulmaktadır. 2024 yılında 14 katılımcı 5 gün ve 40 saatlik süre sonunda eğitimi tamamlamıştır.

Çevik Dönüşüm Okulu

Migros, çevik iş yapış şekillerine uyum sağlamak, girişimci ruhu güçlendirmek ve dijital yetkinlikleri geliştirmek amacıyla **Çevik Dönüşüm Okulu** programını yürütmektedir. Bu kapsamda, geleceğin dijital yetkinliklerine odaklanan **GETready Tech** katalog programıyla 38 farklı eğitim düzenlenmiş ve 464 çalışana ulaşılmıştır. Ayrıca, **GETready Soft**

Skills katalog programı ile 72 eğitim düzenlenerek toplamda 612 katılımcıya eğitim verilmiştir.

Kurum İçi Girişimcilik Programı

Migros, çalışanların girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkarmak ve yenilikçi iş fikirlerini hayata geçirmek amacıyla Kurum İçi Girişimcilik Programı'nı yürütmektedir. Kurum İçi Girişimcilik Programı ile yalın girişimcilik modelini temel alarak fonksiyonlar arası yetkilendirilmiş takımlar ve çevik çalışma yöntemleriyle yenilikçi iş fikirlerinin uygulamaya geçirilmesi desteklenmektedir. 2024 yılında, bu kapsamda toplamda **14 proje** hayata geçirilmiştir.

Dolum İstasyonu, Alternatif Enerji Kaynakları, Ürün Bulunurluğu ve Stok Yönetimi, Tarımsal ve Yerel Kalkınma gibi projelerde toplamda 130 çalışan yer almış ve farklı alanlarda mesleki yetkinliklerini derinleştirmiştir.

İyi Fikir ve İyi Proje Platformları

Migros, çalışanlarının yenilikçi düşüncelerini ve geliştirdikleri projeleri desteklemek amacıyla hayata geçirilen **İyi Fikir** ve **İyi Proje** platformları ile şirket içi inovasyonu teşvik etmeye devam etmiştir. Bu platformlar aracılığıyla çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koymalarına olanak sağlanmış, aynı zamanda iş süreçlerine katma değer kazandıran projeler üretilmiştir. 2024 yılında İyi Fikir Platformunda çalışanların yenilikçi düşüncelerini daha etkin bir şekilde iletebilmelerine olanak sağlama amacıyla sistem yenileme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. 2024 yılında İyi Proje platformuna toplamda **110 proje önerisi** sunulmuştur. Bu platformda çalışanlar, iş süreçlerini geliştirmek, operasyonel verimliliği artırmak ve yenilikçi çözümler üretmek için projeler önermiştir.



Ayrıca, Anadolu Grubu tarafından düzenlenen **Bi'Fikir Yarışmasına** 5 farklı proje ile katılan Migros çalışanları, dört kategoride birincilik, bir kategoride ise ikincilik ödülüne layık görülmüştür.

Üniversite İş Birlikleri ve Mesleki Gelişim Eğitimleri

Migros, çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerinden maksimum düzeyde fayda sağlamak amacıyla proje ortaklıklarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda çok sayıda üniversite ile çeşitli eğitim programları sunulmaktadır.

2024 yılında, Kurum İçi Girişimcilik Programı'nda 14 proje hayata geçirilmiştir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

- **Koç Üniversitesi ve Migros Yönetici Geliştirme Programı (KÜMPER):** Orta kademe yöneticiler için tasarlanan program, 39 gün ve 234 saatlik bir süreci kapsamaktadır. Katılımcılara iş dünyasında ihtiyaç duyabilecekleri bilgi ve yetkinlikler kazandırılmaktadır. 2023-2024 dönemi 30 mezunla tamamlanmış olup, 2024-2025 döneminde ise 37 katılımcı ile devam edilmektedir.
- **Boğaziçi Üniversitesi Perakende Yönetimi Sertifika Programı:** Migros yöneticileri için Boğaziçi Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirilen programda, liderlik, stratejik pazarlama ve müşteri deneyimi gibi konulara odaklanılmıştır. 26 katılımcı, 96 saatlik bir eğitimi tamamlayarak sertifika almaya hak kazanmıştır.

- **Anadolu Üniversitesi ile Perakendecilik Eğitim Programı:** Anadolu Üniversitesi iş birliği ile yürütülen "Migros Perakendecilik Ön Lisans ve Lisans Programı," üniversite eğitimini tamamlayamamış çalışanlara lisans veya ön lisans mezunu olma fırsatı sağlamaktadır. Programda belirlenen beş e-sertifika tamamlayan çalışanlar ön lisans mezunu, buna ek olarak üç ders daha tamamlayanlar ise Migros bünyesinde lisans mezunu olarak kabul edilmektedir. Katılımcılar, bu program ile ortalama 2,5 yılda lisans mezunu olma şansını yakalamaktadır.

- **MAYA (Migros Mağaza Yöneticisi Yetiştirme) Programı:** MAYA Programı, mağaza yöneticisi adaylarının perakende sektörünün çeşitli alanlarında bilgi ve yetkinlik kazanmalarını hedefleyen kapsamlı bir gelişim programıdır. MAYA; Ege Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Hitit Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, 19 Mayıs Üniversitesi ile yapılan iş birliği ile yürütülmektedir. Program dâhilinde adaylar; satış, takım çalışması, iletişim, müşteri deneyimi, finans, lojistik, perakende matematiği ve liderlik gibi konularda eğitim almaktadır. 1 yıl süren program boyunca alınan

eğitilere ek olarak adaylar 4 farklı mağazada staj yapmaktadır. 2024 yılında toplamda 67 aday mezun olmuş, 37'si Migros'ta kariyerlerine devam etmiştir. Anadolu Vakfı iş birliği ile 2023-2024 döneminde 5 bursiyer programa dâhil edilmiş ve mezuniyetleri sonrası istihdam edilmiştir.

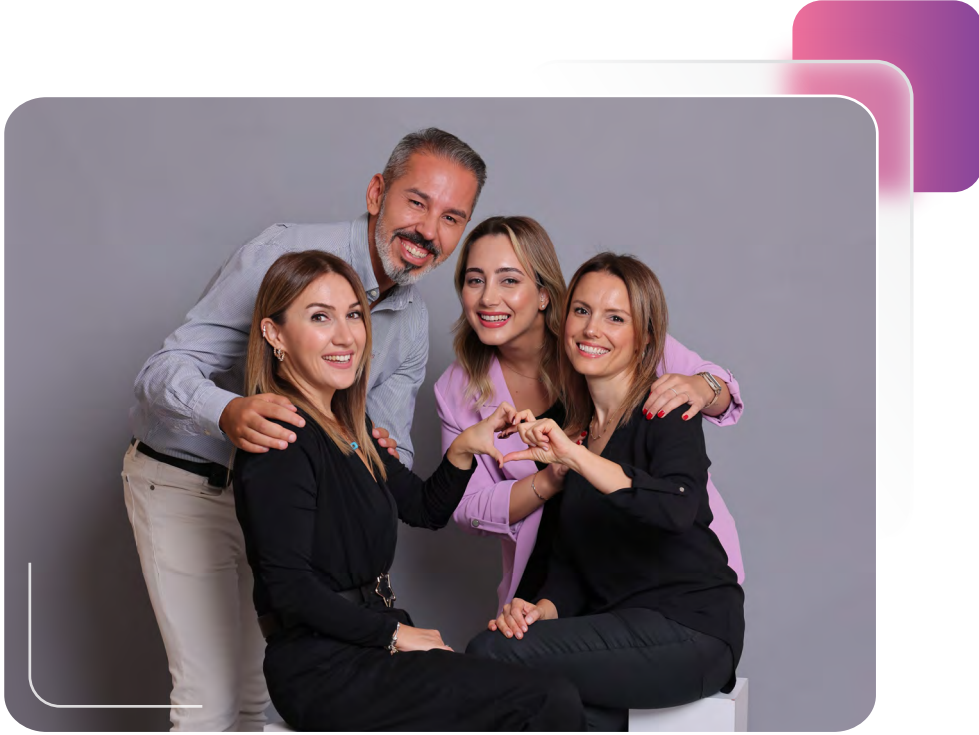
Çalışan Memnuniyeti ve Esenliği

Migros, çalışan memnuniyetini ve esenliğini sağlamak ve kalıcı hale getirmek için çeşitli aksiyonlar almaktadır. Çalışanların performans değerlendirmelerinin ve kariyer gelişimlerinin yanında yüksek motivasyona sahip olması önemsenmektedir. Migros, çalışanların geri bildirimlerine yönelik 48 saat içinde yazılı ve sözlü çözümler üretme amacıyla kurulan **Migros Paylaşım Hattı** üzerinden 2024 yılı içinde aldığı 30.151 çağrıyı çözüme kavuşturmuştur. Olumlu geri bildirimin çalışan motivasyonu üzerinde etkili olduğuna inanarak hayata geçirilen **Teşekkür Platformu** ile tüm çalışanlara, İK Portal üzerinden dilediği yerde ve zamanda birbirine teşekkür etme imkânı sunulmaktadır. 2024 yılında 44 binden fazla dijital teşekkür gönderilmiştir. Ayrıca, çalışanların başarı ve çabalarını ödüllendirmek için **Migros Ödül Galaksisi** platformu bulunmaktadır. Yaratıcılık, katma değer sağlama, takım çalışması gibi konularda çalışanların performansının değerlendirildiği ve bunun sonucunda çeşitli ödüllerin sunulduğu platform ile 2024 yılında 6 binden fazla çalışana ödül puan verilmiştir. Çalışanlar, bu puanları Migros mağazalarında ya da anlaşmalı kurumlarda kullanabilmektedir.

Migros'ta çalışanların performans değerlendirmelerinin ve kariyer gelişimlerinin yanında yüksek motivasyona sahip olması önemsenmektedir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi



Her yıl bağımsız bir araştırma şirketi tarafından gerçekleştirilen Çalışma Hayatını Değerlendirme Araştırması ve/veya Happy Place to Work Anketi ile çalışan memnuniyeti düzeyi ölçülmekte, bu değerlendirmeler doğrultusunda gelişime açık alanlar tespit edilmekte ve aksiyon planı dâhilinde takip edilmektedir. Çalışanların iç motivasyonu, mutluluk ve stres düzeyleri de değerlendirmeye katılan unsurlardandır. 2024 yılında gerçekleştirilen Happy Place to Work Anketi skoru 82 puan olarak gerçekleşmiştir. Üst yönetim dâhil müdür ve üzeri tüm yöneticilerin performans kartlarında

%2,5 - 5 ağırlığında **‘Çalışan Memnuniyeti’** hedefi yer almaktadır; bu hedef doğrudan performans primlerini etkilemektedir.

Migros, çalışanlarının bütünsel sağlığını ve esenliğini **“Pozitif Çalışma Ortamı”, “Sağlık”, “Motivasyon”, “Psikolojik Esenlik” ve “Finansal Farkındalık”** olmak üzere beş boyutta ele almaktadır. Bu konularda odaklı çalışma grupları oluşturarak planlama ve faaliyetler düzenlemekte, böylece çalışanların genel sağlığını ve iyi olma hallerini güçlendirmektedir.

1. Pozitif Çalışma Ortamı

Migros’ta çalışanların iyi bir çalışma ortamında olmalarını desteklemek amacıyla fiziksel çalışma koşullarını iyileştirmenin ve keyifli sosyal etkileşim imkânlarını artırmanın önemi vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda hem ergonomik çalışma ortamının sağlanması hem de çalışanların sosyal fırsatlarını artırmaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Yöneticilerin ekipleri ile olan iletişimlerini güçlendirmek amacıyla koçluk yapma, geri bildirim becerilerini geliştirme ve söz konusu ekiplerin potansiyellerini ortaya çıkarmak için yönetici-çalışan iletişimi alanında çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

- Performans ve geri bildirim vermenin yanı sıra sürekli gelişimin ve koçluk yaklaşımının odağa alındığı, yönetici-çalışan arasında gerçekleşen **Gelişim Diyalogu Haftası** başlatılmıştır. Bu kapsamda yüz yüze ve uzaktan eğitimler, video paketleri, ek kaynaklar, Gelişim Diyalogu Rehberi paylaşılmıştır. Ayrıca yaklaşık 300 liderin katılımı ile Koçluk Bakış Açısı ile Diyalog Kurmak webinarı gerçekleştirilmiştir.

- Mağaza Yöneticisi Gelişim Festivali’**nde 2024 yılında Kriz Yönetimi, Finansal Göstergeler, Perakendede Trendler, Bütünsel İyi Olma Hali konuları işlenmiş, 84 içerik paylaşımında 7.563 etkileşim elde edilmiştir.

- Mağaza Müdürleri ile Bölge Satış Müdürlerinin yönetici-çalışan ilişkisini desteklemek ve kurum içi bilgi akışını sağlamak amacıyla 7 farklı konuda **İyi Gelecek Paylaşımlar** isimli bir seri tasarlanmıştır. 2024 yılında Hadi Konuşalım

ve Derin Bir Nefes AI başlıklarında gerçekleşen etkinliklere 103 mağaza yöneticisi katılım sağlamıştır.

- Kuşaklar Arası İletişimi** geliştirmek, farklı kuşakların arasında iletişim tarzlarını geliştirerek olumlu bir çalışma ağı oluşturmak amacıyla kişiselleştirilmiş video eğitim serisi hazırlanmaktadır.

2024 yılında gerçekleştirilen Happy Place to Work Anketi skoru 82 puan olarak gerçekleşmiştir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

2. Sağlık

Migros, çalışanların fiziksel sağlığına vermiş olduğu önem doğrultusunda geniş kapsamlı sağlık destek programları uygulamaktadır. Yerde sağlık hizmetleri içerisinde **diyetisyen danışmanlığı, fizyoterapi muayeneleri, medikal masaj, medikal pilates ve hekim muayenesi** gibi hizmetler sunulmaktadır. 17 Ekim Meme Kanseri Farkındalık haftasında Meme Kanseri Anketli Risk Analizi gerçekleştirilmiştir. Diyetisyen hizmetinin online olarak da erişilebilir olmasıyla sahadaki mavi yaka çalışanların da faydalanabileceği şekilde sunulmaktadır. Yıl boyunca sağlık profesyonelleriyle düzenlenen online söyleşilerle çalışanların sağlık konularında bilinç düzeylerinin artırılması ve soru işaretlerinin giderilmesine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca Migros katkılı özel sağlık sigortası, hayat sigortası, ferdi kaza sigortası, check-up teminatı sunulmaktadır.

Sağlıklı olma halinin dengeli, yeterli ve sağlıklı beslenme ile doğrudan ilişkisinin farkında olan Migros, çalışanlarına her gün için üç porsiyondan az olmamak üzere, ücretsiz, doyurucu ve kaliteli yemek sağlamaktadır. Genel Müdürlük çalışanlarına, günlük olarak yemeklerin kalorileri duyurularak diyet menü ve vejetaryen/vegan seçenekleri sunulmaktadır. Tüm çalışanlarına standart bir yemek menüsü sunma hedefi doğrultusunda ise Gurmepack firmasına yatırım gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda Batı Marmara Direktörlüğüne bağlı mağazalarında bulunan 9.000'den fazla çalışanına yönelik, malzemeleri ve üretim süreçleri kontrol altında olan yemek menüsünü sunmaya başlamıştır. İlerleyen dönemlerde, diğer bölge direktörlüklerine bağlı mağazalarda da benzer beslenme programlarını

yaygınlaştırmak için fazlandırma çalışmaları devam etmektedir.

Çalışan sağlığına verilen önem, şirket performansının ölçülmesi ve takip edilmesi yoluyla sürekli gözetilmektedir. **Workforce Nutrition Alliance** tarafından belirli kriterlere dayanarak yapılan değerlendirmede, Şirket çalışanlarına sunduğu sağlıklı ve besleyici yemek imkânları, sağlık kontrol ve eğitimleri, steril ortamda emzirme gibi destekler ile Gold statüsünde yer almaya devam etmektedir.

3. Psikolojik Esenlik

Migros, 2024 yılında psikolojik esenliğe yönelik yatırımlarını sürdürmeye devam etmiştir. İyi olma halinin sadece bedensel değil aynı zamanda ruhsal ve zihinsel sağlığın güçlü ve dirençli olmasıyla mümkün olduğunun bilinciyle Migros, **“Esenlik Haftası”** düzenleyerek 27-30 Mayıs tarihlerinde online, yerinde seminerler ve atölye çalışması düzenlemiştir. Bu etkinlikler kapsamında sağlıklı beslenme, mental sağlık, fizyoterapi ve hareketlilik gibi konular işlenmiştir.

Migros, Esenliğin 5 Boyutunu destekleyen ödüllü bir video serisi başlatmıştır. **“Bireysel Motivasyon Başarı İksiri”, “Adaptasyon”, “Mindfulness”, “Hareket Okuryazarlığı”, “Psikolojik Dayanıklılık ve Esneklik”, “Hafızamı Güçlendiriyorum”** ve **“Finansal Okuryazarlık”** konu başlıklarındaki videolar aracılığıyla 20.948 çalışana ulaşılmıştır. Tüm seriyi tamamlayarak soruları doğru yanıtlayanlar içinden belirli sayıda çalışana sağlıklı ürünlerden oluşan bir paket hediye edilmiştir. Aynı zamanda tüm çalışanlar istedikleri zaman bu videolara online olarak ulaşabilmektedir.

Migros, topluma değer katma anlayışı doğrultusunda hayata geçirdiği **“Ev İçi Şiddet ve İstismara Karşı İş Yeri Politikası”**nın yanı sıra; şiddetin herhangi bir türüne maruz kalan çalışanlar için kişisel verilerin tamamen korunduğu **“Ev İçi Şiddet Destek Hattı”** 2024 yılında da devam etmektedir. Ayrıca, psikolojik esenliği desteklemek amacıyla alanında uzmanlarla düzenlediği webinar ve eğitimlerle çalışanların farkındalık düzeyini artırmaya devam etmektedir.

Esenliğin 5 Boyutunu destekleyen ödüllü video serisi ile 20.948 çalışana ulaşılmıştır.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi



4. Motivasyon

Migros, çalışanların motivasyonunu artırmak amacıyla çeşitli etkinlikler ve programlar düzenlemektedir. Takım ruhunu güçlendirmek için organize edilen motivasyon buluşmaları, çalışanların bir araya gelmesini, eğlenceli oyunlar oynamasını ve kültür-sanat etkinliklerine katılımını sağlamaktadır.

2024 yılında düzenlenen **Bowling Turnuvası, Voleybol Turnuvası, kamp ve gezi etkinlikleri** gibi sosyal aktiviteler ile Migros çalışanlarının

takım ruhunu güçlendiren, iş birliğini teşvik eden etkinlikler gerçekleştirilmiştir. Çevre Haftası, Mutluluk Günü gibi özel günler ya da haftalarda atölyeler düzenlenerek, paylaşımlar yapılmıştır. Ayrıca tüm fonksiyonlardan, her kademe ve pozisyondan çalışanlarımıza 10, 20, 25, 30 ve 35'inci yıl kıdem ödüllerini Migros'lu Yıllar töreninde verildi. Bu yıl 67 şehir, 700 mağazadan, 1.690 çalışan kıdem ödülüne hak kazandı.

Özel günlerde çalışanlara yönelik hediyeler sunulması, kadınlar günü, anneler günü,

babalar günü gibi özel günlerde özel etkinlikler düzenlenmesi ve Anadolu Efes Spor Kulübü'nün maçlarına katılım imkânı sağlanarak çalışanların motivasyonları desteklenmektedir. Ayrıca, motivasyonu artırmaya yönelik konularda düzenlenen webinar ve eğitimler, alanında uzman isimlerle devam etmektedir. Türkiye'nin her yerinden ekiplerin bir araya gelip güzel bir kahvaltıdan, pikniğe, konser etkinliğine kadar diledikleri bir sosyal veya kültürel organizasyon düzenlemeleri için tanımlanan Bi'Mutluluk Kasası uygulamasından 12.000 çalışan faydalanmıştır.

2024 yılında Migros çalışanlarına yönelik fiziksel ve zihinsel sağlıklarını desteklemeyi amaçlayan toplam 18 uygulama ve etkinlik düzenlenmiş, bu uygulamalardan 58.102 yararlanma gerçekleşmiştir.

5. Finansal Farkındalık

Çalışanların mali refahlarını desteklemeye ve finansal farkındalıklarını artırmaya yönelik çalışmalara devam edilmiştir. Ailem ve Ben programı kapsamında firmalarla özel anlaşmalar yapılarak çalışanlara özel indirimler sağlanmıştır.

3 ayrı kategoride Stevie Awards for Great Employers ödülüne sahip **DE.HA Esnek Yan Haklar Programı**, Check-Up, Sağlık Sigortası, İndirimli Alışveriş Çekleri, Benzin Paketi, Spor Paketi gibi çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik yan haklarını kullanmalarını desteklemeye devam etmiştir.

Çalışanların bireysel emeklilik süreçlerini desteklemek amacıyla, şirket katkılı bireysel emeklilik fonu desteğini sürdürmektedir. Finansal konularda uzmanlarla iş birliği yaparak bireysel

emeklilik fon yönetimi konulu webinar ve eğitimler düzenlenmiş olup, çalışanların bu konulardaki bakış açılarına farklı perspektifler kazandırılmakta ve finansal farkındalıklarının artırılmasına devam edilmektedir.

Anadolu Vakfı iş birliğinde 13 üniversite öğrencisine verdiği eğitim bursuna ek olarak Migros vefat eden çalışanlarının çocuklarına burs vermeye başlamıştır. Bu yeni uygulamadan 2024 yılında 20 çocuk/genç faydalanmıştır.

Migros çalışanlarına yönelik fiziksel ve zihinsel sağlıklarını desteklemeyi amaçlayan uygulamalardan 58.102 yararlanma gerçekleşmiştir.



Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Migros, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikası**  doğrultusunda çalışanlarını ve alt iş verenlerini kapsayan etkin bir yönetim sistemi uygulayıp güvenliği ve refahı temel öncelik olarak ele almaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu doğrultusunda faaliyet alanlarını tehlike sınıflarına* göre çalışmalarını gerçekleştirmektedir. Şirket tüm birimleri, çalışanları ve alt iş verenleri kapsayacak şekilde **TS ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi** kalite belgesine sahiptir. Tüm tesislerde, yasal gerekliliklerin yanı sıra iyi uygulamalar gözetilerek sistematik denetimler ve eğitim programları uygulanmaktadır.

İSG Temsiliyeti ve Risk Değerlendirmesi

Migros yasal yükümlülüklerini yerine getirmek ve çalışanlarının İSG süreçlerine etkin katılımını sağlamak amacıyla tüm birimleri için düzenli olarak İSG kurul toplantıları gerçekleştirmektedir. İSG kurullarında tüm çalışanların temsil edilmesi sağlanmıştır. 2024 yılı sonu itibarıyla; mağaza, idari birimler, üretim tesisleri, operasyon merkezleri ve besi çiftliklerinde 182 İSG kurulu bulunmakta, bu kurullarda 1.097 üye yer almaktadır. Dağıtım merkezi, meyve - sebze, toptan depolarda 26 İSG kurulu faaliyet göstermekte ve 156 üye görev yapmaktadır.

* Genel Müdürlük, şube direktörlükleri ve mağazalar az tehlikeli sınıfında yer alırken MİGET (Migros Taze Et Üretim İşletmesi), besi çiftliği, MİGBAK tesisi, dağıtım merkezleri ve meyve sebze depoları ise tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

** Aynı mağaza (like for like) performans değişimleri, 2023 yılında iş kazası sonucu iş günü kaybı yaşanan mağazaların 2024 yılı iş kazası kaynaklı iş günü kaybı performanslarında meydana gelen iyileşmenin yüzdesidir

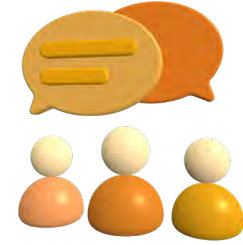
Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri (mağaza, idari birimler) için İSG kurulları üç ayda bir, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için iki ayda bir toplanmaktadır. Çalışan temsilcileri ve sendika temsilcileri, kurullarda karar süreçlerine katılmakta ve risk tespitine yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Meslek hastalıklarının tespiti ve önlenmesi, tehlikelerin tanımlanması, saha uygunsuzluklarının ve risklerin erken tespit edilmesi sayesinde iş kazası olasılığı azaltılarak güvenli çalışma ortamları sağlanmaktadır. Tüm faaliyet alanı ve operasyonların MSafe İSG yazılımı aracılığıyla **İSG risk değerlendirme süreçleri** titizlikle yürütülmektedir. Yeni açılan iş yerlerinde rutin risk değerlendirmeleri tamamlanmakta, mevcut değerlendirmeler ise mevzuat değişiklikleri ve iş yeri koşullarındaki güncellemeler doğrultusunda yenilenmektedir. **Risk haritalamaları** sonucunda tehlikeler tespit edilerek güvenli olmayan durum ve davranışlar belirlenmekte ve bu uygunsuzluklar ve gelişim alanları için düzeltici faaliyetler planlanmaktadır. Genel hatlarıyla; yangın, elektrik, yük platformları, kesici aletler, iş ekipmanları, elle taşıma işleri, depolama, afet ve acil durumlar, hijyen, sosyal alanlar, ergonomi vb. risklerle ilgili çalışmalar yürütülmektedir. 2024 yılında 136.896 adet düzeltici önleyici faaliyet değerlendirip sonuçlandırılmıştır. 3.207 ramak kala (ucuz atlatılan olay) bildirimi yapılmış; MSafe yazılımı veya iş yerlerinde bulunan formlar aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. İş kazalarının ardından teknik ve inşaat önlemleri alınması, eğitimler düzenlenmesi, sağlık ve güvenlik işaretleri yerleştirilmesi gibi aksiyonlar yürütülmekte ve düzenli kaza analizleri yapılmaktadır.

Performans ve Hedefler

MSafe platformunda yer alan İSG PAS (Performans Analiz Sistemi) ile mağazalara özel İSG performansı; bütünsel bir yaklaşımla analiz edilmekte ve skorlanmaktadır. Mağazalarda meydana gelen iş kazası kaynaklı kayıp günlerin bir önceki yıla kıyasla azaltılmasının sağlanması amaçlanmakta ve bu hedef için İSG PAS kapsamında belirlenen mağaza skorları takip edilmektedir. 2024 yılında aynı mağazaların (LFL - like for like**) iş kazalarına bağlı kayıp gün

2024 yılında İSG kapsamında 136.896 adet düzeltici önleyici faaliyet değerlendirilerek sonuçlandırılmıştır.



Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

sayısında, önceki yıla kıyasla %25 düşüş olmuştur. 2025 yılında, önceki yıla kıyasla iş kazası kaynaklı kayıp gün sayısında aynı mağazalarda (LFL) %10 azaltım hedeflenmektedir. Daha önce takip edilmekte olan kayıp günlü iş kazası ağırlık oranının azaltılması hedefi yerine İSG PAS skoru üzerinden aynı mağazalardaki (LFL) iş kazalarına bağlı kayıp gün sayısının azaltılması hedefinin takip edilmesine karar verilmiştir. Bu sayının 2025 yılında, önceki yıla kıyasla %10 azalması hedeflenmektedir.

2024 yılında İSG politikalarının etkili bir şekilde uygulanması sayesinde can kayıplı kaza yaşanmamış, süreçlerin etkin şekilde yönetimi sağlanmıştır. Migros, bu alandaki performansını sürekli iyileştirerek çalışanlarının ve iş ortaklarının güvenliğini en üst düzeyde korumayı amaçlamaktadır. 2024 yılında; 87 İSG uzmanı, 103 iş yeri hekimi ve 31 sağlık personeli tarafından 17.084 Migros çalışanı ve 9.067 alt işverene toplam 225.913 saat İSG hizmeti sağlanmıştır. Yıllara göre iş kazası adetleri, yaralanma türleri, kayıp gün/saat sayıları, İSG hizmeti alan çalışan dağılımı/oranı ve iş kazası ağırlık/sıklık oranları ile ilgili detaylı bilgiye **“Ekler”** bölümünden ulaşılabilir.

2024 yılında İSG çalışmalarına 212 milyon TL bütçe ayrılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Grup Müdürü'nün hedeflerinde İSG konuları %10 oranında ağırlığa sahiptir ve yıllık performans primini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca Anadolu Grubu İSG Çalışma Grubu kapsamında aylık toplantılar düzenlenerek hem iç hem de sektör genelıyla karşılaştırmalı değerlendirmeler yürütülmektedir. Bu yaklaşım, İSG performansının ölçülmesi ve sürekli iyileştirme yapılması açısından önemli görülmektedir.

İSG Faaliyetleri ve Eğitimler

Güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla çalışanların ve iş ortaklarının İSG konusundaki farkındalığı artırılmaktadır. 2024 yılında idari birimlerde, mağazalarda ve dağıtım merkezlerinde düzenli eğitimler ve bilgilendirme seansları gerçekleştirilmeye devam edilmiştir. Eğitimlerin içeriği, çalışanların günlük operasyonlarda karşılaşılabilecekleri riskleri tanımlama, önlem alma ve doğru müdahaleyi gerçekleştirme becerilerini artırmayı ve böylece güvenli davranışların teşvik edilmesi ve risklerin önlenmesini hedeflemiştir. Haftalık veya aylık duyurular aracılığıyla potansiyel tehlikeler ve alınabilecek önlemler hakkında düzenli bilgiler paylaşılmış, İSG panolarında güncel duyurular yayınlanmıştır.

Dağıtım merkezleri, meyve sebze depoları ve üretim tesislerinde saha denetimleri yürütülmekte; iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri düzenli kontrollerle olası uygunsuzlukları raporlamaktadır. Ortam ölçümleri, periyodik ekipman kontrolleri ve aylık bakım faaliyetleri sayesinde teknik riskler yakından izlenmektedir. İş kazaları ve ramak kala olaylar kayda alınarak yöneticilerle paylaşılan raporlar üzerinden yıllık hedef takibi yapılmakta, buna göre iyileştirme adımları planlanmaktadır. 2024 yılında mağaza ve idari birimlerde 12.889 çalışan işe giriş sağlık muayenesine, 2.277 çalışan periyodik muayeneye ve 11.804 çalışan poliklinik muayeneye tabi tutulmuştur. Dağıtım merkezi, meyve sebze, toptan depolarda 7.420 çalışan işe giriş sağlık muayenesine, 1.678 çalışan periyodik muayeneye ve 36.692 çalışan poliklinik muayeneye tabi tutulmuştur. Ayrıca operasyonlarda insan sağlığı açısından toksik etki yaratacak kimyasal madde

kullanılmamaktadır. Hem iş yerleri hem de tedarik zinciri süreçlerinde çevresel ve iş sağlığı risklerini minimize etmek amacıyla kimyasal yönetimi politikaları izlenmektedir. Bu sayede çalışanların maruz kalabileceği olumsuz etkiler önlenmektedir.

Eğitimlerin önemli bir bölümü hem sanal hem de yüz yüze ortamda düzenlenmiştir. Sınıf içi ve sanal ortamda gerçekleştirilen eğitimler, katılımcılara birebir rehberlik sağlayarak etkileşimli bir öğrenme ortamı sunmuştur. Uzaktan erişimle düzenlenen eğitimler ise geniş bir kitleye erişimi kolaylaştırmış ve çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlamıştır.

İSG Sınıf / Sanal Sınıf Eğitimleri

Eğitimi Alan Çalışan Sayısı	22.557
Saat	95.887
Eğitimi Alan Alt İşveren / Yüklenici Sayısı	9.583
Saat	77.814

İSG Uzaktan Eğitimler

Eğitimi Alan Çalışan Sayısı	36.882
Saat	429.052

Acil Durum Tatbikatları ve Afet Farkındalığı

Acil durumlara hazırlık için düzenli tatbikatlar gerçekleştirilmektedir. Afet ve acil durumlarla mücadele kapsamında 2024 yılında 22.163 tatbikat düzenlenmiş, 54.256 farklı çalışan bu tatbikatlara katılmıştır. Yangın, deprem, sel/su baskını, şiddetli rüzgâr/fırtına senaryolarının yanı sıra heyelan,

çığ ve deniz taşkını/tsunami başlıklı senaryolar da devreye alınmıştır. Bu tatbikatlarda tahliye prosedürleri, ekipman kullanımı, ilk yardım ve kriz yönetimi konuları işlenmiş, çalışanların yetkinlikleri artırılmıştır. Mağazalarda gerçekleştirilen “Deprem ve Tahliye” tatbikatlarına 2024 yılı içerisinde 31.700 çalışan katılmıştır. Ayrıca, dağıtım merkezi ve depolarda yangın, deprem ve tahliye tatbikatlarına katılan 7.560 çalışanın da teorik ve pratik bilgisi güncellenmiştir. Tatbikatlar kapsamındaki detaylı bilgiye **“Ekler”** bölümünden ulaşılabilir.

2024 yılında 22.163 tatbikat düzenlenmiş, 54.256 farklı çalışan bu tatbikatlara katılmıştır.



Kurumsal Politikalara ve Etik İlkelerine Uyum

Migros Etik Kuralları, İnsan Kaynakları, İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ve Sorumlu Tedarik politikaları

her yıl gözden geçirilmekte ve gerektiğinde güncellenmektedir. Bu politikalar, çalışanlara e-posta ve Turuncu Kitap, kamuya ise kurumsal internet sitesi üzerinden paylaşılmaktadır. Ayrıca tedarikçi ve yüklenici firmalar, Şirketin B2B platformu MECOM aracılığıyla bu politikalara ulaşabilmektedir. Bu kurumsal politikaların, tüm çalışanlar tarafından anlaşılması ve benimsenmesini sağlamak adına hazırlanan online eğitimi 2024 sonu itibarıyla tamamlamış çalışan sayısı 32.445'tir. Aynı eğitim, MECOM üzerinden de sistemi aktif olarak kullanan 1.694 tedarikçiye sunulmuştur. **Migros Etik Kuralları**, Şirket ve çalışanlarına, tüm karar ve faaliyetlerinde etik ilkelerin benimsenmesini sağlamak amacıyla rehberlik etmektedir. **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası**, Yönetim Kurulu tarafından kararlılıkla desteklenmekte; tüm çalışanlara, iş ortaklarına ve tedarikçilere tam uyum için duyurulmaktadır. Migros Etik ve İtibar Derneği (TEİD) kurumsal üyelerinden biri olarak kurumsal etik ve uyum yönetimi, sürdürülebilirlik, çeşitlilik kapsayıcılık, mevzuatlara uyum, yolsuzlukla mücadele gibi çok çeşitli konuları kapsayan etkinliklerde yer almakta ve iş dünyasında etik uygulamaların gelişimine de katkılar sunmaktadır.

Kritik Kaygıların İletilme ve Değerlendirme Süreçleri

Migros Etik Kuralları veya Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının ihlal edildiğine dair gelen bildirimler üzerine incelemeler yapılmakta, gerekli görülmesi durumunda çalışanlar hakkında Disiplin Kurulu toplanarak disiplin cezaları uygulanmaktadır.

Rüşvet ve yolsuzluk dâhil etik konularının ihlali şüphesi durumunda çalışanlar, **etikkurul@migros.com.tr** e-posta adresine veya çalışanların iç kullanımına sunulan **Migros Paylaşım Hattı**'na bildirimde bulunabilmektedir. Ayrıca, açık kapı politikası sayesinde Şirketin tüm üst yönetim ve fonksiyon yöneticilerinin iletişim bilgileri kurumsal internet sitesinde paylaşılmaktadır, böylece tüm paydaşlar etik kuralların potansiyel ihlali durumunda isim belirtmeksizin Migros yöneticilerine ihbarda bulunabilmektedir.

Migros'un müşterileri, tedarikçileri ve diğer paydaşları rüşvet, yolsuzluk ve diğer etik konularındaki şikâyet ve ihbarlarını **0850 200 40 00 Müşteri İletişim Merkezi Hattı** veya **etik@migros.com.tr** e-posta adresinden bildirebilmektedir. Kurumsal politikalara ve Etik Kurallarına uyumsuzluk durumlarında, çağrı merkezi, e-posta, mobil uygulama gibi farklı kanallardan Şirkete gelen ihbarlar 'Etik İhbar Kayıt ve Takip' sistemi üzerinden tek bir noktada toplanmaktadır. Ulaşılan şikâyet, ihbar ve iddialar hakkında ilgili birimlere yönlendirme yapılmakta, inceleme ve soruşturmalar gerçekleştirilmektedir. İç Denetim Departmanı da ihbar edilen konularda, Migros Etik Kuralları çerçevesinde inceleme yapabilmektedir. Süreç sonunda gerekli görülen durumlarda düzeltici önlemler uygulanmaktadır. Etik ihlal ihbarlarına dönüş süresi ortalama 6 iş günüdür.

İyi niyetle şüphe duyulan herhangi bir ihlalin bildirilmesi durumunda, ihbarda bulunan kişinin kimliğinin korunması ve misilleme yapılmaması Migros tarafından kesin bir ilke olarak benimsenmektedir. Şüpheli bir olayı bildiren ya da soruşturma sürecine katılarak destek veren kişilere yönelik hiçbir yaptırım ya da kötü muamele kabul

edilmeyeceği taahhüt edilmektedir. Aksine davranış gösteren kişiler hakkında ise disiplin uygulamaları prosedürü devreye alınmaktadır. 2024 yılında Migros bünyesinde kullanılan tüm iletişim kanalları üzerinden 1.058 etik ihbar yapılmıştır. Bu ihbarlardan 412'si doğrudan çalışanlar tarafından iletilmiştir. Aynı dönemde, anonim (whistleblowing) yöntemiyle 8 bildirim alınmıştır. Etik bildirimler, Migros bünyesinde oluşturulan kurullar aracılığıyla incelenerek gerekli aksiyonlar alınmaktadır. 2024 yılı içerisinde yapılan etik bildirimler üzerine toplanan disiplin kurullarında toplam 271 çalışanın iş akdi feshedilmiştir.

"Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele" ve "Sorumlu Tedarik Politikası" kapsamına dâhil edilebilecek 2 ihbar alınmıştır. Alt işveren firma çalışanları hakkında yolsuzluk iddiası ile yapılan bildirim

Migros Etik Kuralları, Şirket ve çalışanlarına, tüm karar ve faaliyetlerinde etik ilkelerin benimsenmesini sağlamak amacıyla rehberlik etmektedir.

