

Çalışan Profili



Migros, çalışanlarının esenlik, güvenlik ve gelişimini şirket kültürünün merkezine yerleştirerek değer yaratma yaklaşımını şekillendirmektedir. Sağlık ve güvenlik alanındaki uygulamalar, çalışanların refahını desteklerken; sürekli gelişim odaklı eğitimler ve kariyer olanakları ise yeteneklerin şirkette kalmasını sağlayan önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Şirket, tüm çalışanlarına; dil, din, cinsiyet ve etnik köken ayrımı yapılmadan adil, kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunmayı ilke edinmektedir. Bunun yanında, kadın ve erkek çalışanlar arasında dengeli bir istihdam yapısı kurmayı ve tüm yaş gruplarının iş gücünde temsil edilmesini gözeten bir politika izlemektedir.

Migros çalışanlarının %47'si kadın ve %53'ü erkektir.

2025 yılında;

- 9 bini aşkın kişiye yeni istihdam sağlanmıştır.
- Yöneticilerinin %90'ı iç kaynaklardan karşılanmıştır.
- Çalışanların %72'si İstanbul dışındaki şehirlerde istihdam edilmektedir.
- Yaş ortalaması 33 olan çalışanların %64'ü Y kuşağı, %26'sı Z kuşağıdır.
- Kadın çalışanların kıdem süresi 4,9 yıl, erkek çalışanların kıdem süresi ise 6,6 yıldır.
- İdari birimler ve mağaza yöneticilerinde ortalama kıdem süresi 11 yıldır.
- Çalışanların %55'i kendi memleketinde çalışmaktadır.*

- “Arkadaş Öneriyorum” projesi kapsamında Migros çalışanlarının referanslarıyla 447 kişi Şirket bünyesine dâhil edilmiştir.
- Migros bünyesinde 1.570 engelli çalışan bulunmakta, yönetici pozisyonundaki engelli çalışan oranı %5,03'tür.**



* Nüfustaki doğduğu il, “memleket” olarak kabul edilmiştir.

** Engelli çalışanların %28'i kadın, %72'si erkektir. Engelli çalışanlar tüm çalışanların %2,9'unu oluşturmaktadır.

Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

Yetenek ve Kariyer Yönetimi

Migros, işe alım süreçlerinden başlayarak tüm çalışanlarına eşit fırsatlar sunmayı **İnsan Kaynakları Politikası**'nın temel bir gereği olarak görmektedir. Aday değerlendirmelerinde yalnızca yetkinlik ve becerilerin esas alındığı karar mekanizmaları sayesinde herkes için adil ve ayrımcılıktan uzak bir süreç yürütülmektedir.

Migros çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyerek, kariyer yolculuklarını yönlendirmektedir. Müşteri odaklı, yetkin ve fark yaratan bir ekip yapısı oluşturmayı amaçlayan Migros; çalışanlarının performans, yetenek ve yetkinliklerini şeffaf insan kaynakları değerlendirme sistemleri aracılığıyla düzenli olarak takip etmektedir. Bu değerlendirmelerden elde edilen bilgiler ise çalışanların kariyer planlamalarının yapılmasında, potansiyellerinin belirlenmesinde ve gelir paketlerinin oluşturulmasında kullanılmaktadır.

Performans Yönetimi

Migros, **Vizyondan Aksiyona Çalıştayı** ile strateji ve hedeflerin dengeli bir şekilde belirlenmesini ve tüm fonksiyonlar tarafından benimsenmesini sağlamaktadır.

Şirketin performans yönetimi süreci, çalışanların kariyer gelişimine katkı sağlayan ve fırsat eşitliği ilkesini destekleyen bir yapı olarak kurgulanmıştır. Yıl boyunca **Temel Performans Göstergeleri (KPI) ile Hedefler ve Anahtar Sonuçlar (OKR)** sistemleri birlikte kullanılarak performans düzenli olarak takip edilmektedir. Finansal hedeflerin yanı sıra her ekibin kendi alanında ulaşması gereken hedefler ve çevik ekiplerin yürüttüğü takım projeleri de değerlendirmeye alınmaktadır.

Migros, iç değerlendirmelerin yanı sıra bağımsız danışmanlık firmalarından destek alarak çalışanlarının güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını kapsamlı bir şekilde analiz etmektedir. Bu analizler, çalışanların bireysel gelişim planlarına entegre edilerek daha etkin bir gelişim süreci oluşturulmasını sağlamaktadır.



Ayrıca Şirket, idari birimlerde yöneticilerin uyguladığı **“360° Performans Değerlendirme”** sistemiyle çalışanların iş yapış biçimlerini çok yönlü şekilde incelemektedir. “360° Geri Bildirim ve Kişisel Değerlendirme” yöntemi, çalışanların yöneticileri, ekip arkadaşları, astları ve üstleri tarafından değerlendirilmesine olanak tanımakta; bu süreçten çıkan bulgular ise gelişim planlarının oluşturulmasında yol gösterici rol üstlenmektedir. İdari birim çalışanları yılda bir, mağaza yönetimi ve mağaza çalışanları yılda iki kez performans değerlendirme sürecine katılmaktadır. 2025 yılında yapılan performans değerlendirmesi kapsamında, 2.375 idari birim çalışanı, 44.494 mağaza yöneticisi ve mağaza çalışanı olmak üzere toplam 46.869 çalışan değerlendirilmiştir.

Migros'un şirket intranetinde sunduğu Kariyer Tarifleri'nde mağaza yöneticisi ve çalışanlarının yükselmesi için gerekli görülen beceri, tecrübe ve eğitimler net bir şekilde anlatılmaktadır. Böylece açılan kadrolar öncelikli olarak iç adaylar ile doldurularak, çalışanlara kariyer gelişim fırsatları sunulmaktadır.

Stratejik iş gücü planlaması kapsamında Migros, mevcut yetkinlik açıklarının tespiti, işe alım ve aday tarama süreçlerinin değerlendirilmesi, çalışan bağlılığı risklerinin belirlenmesi, sektördeki iş gücü

Migros, çalışanlarının esenlik, güvenlik ve gelişimini şirket kültürünün merkezine yerleştirerek değer yaratma yaklaşımını şekillendirmektedir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi



Migros'un
ücretlendirme politikası,
nesnel kriterlere dayanarak
eşitlik ve adalet ilkelerini
gözetken bir yapı üzerine
kurulmuştur.



dinamiklerinin izlenmesi ve organizasyon içi etkileşim ağlarının analiz edilmesi gibi alanlarda çeşitli analitik yöntemlerden yararlanmaktadır. Bu çalışmalar, insan kaynağı süreçlerine dair daha net içgörüler elde edilmesinde ve iyileştirme fırsatlarının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Stratejik insan kaynakları planlama toplantılarıyla kritik pozisyonlar belirlenmekte ve yedekleme planları oluşturulmaktadır.

Ücretlendirme Yaklaşımı

Migros'un ücretlendirme politikası, iş aileleri seviyeleri ve performans yönetimi gibi nesnel kriterlere dayanarak eşitlik ve adalet ilkelerini gözetken bir yapı üzerine kurulmuştur. Dil, din, ırk, kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın eşit ücretlendirme uygulanmaktadır. Çalışanların bireysel performansları ile görev aldıkları projelerdeki başarıları değerlendirilmektedir. Migros, nitelikli çalışanları bünyesine katmak ve mevcut yetenekleri elde tutmak amacıyla aylık ücret, ikramiye ve performansa dayalı prim uygulamalarını da aynı ilkeler doğrultusunda sürdürmektedir.

Çalışan memnuniyetini artırmayı ve sektör standartlarıyla uyumu sağlamayı amaçlayan Şirket, ücretlendirme süreçlerinde bağımsız danışmanlık kuruluşlarının uzmanlığından ve paydaş görüşlerinden

de yararlanmaktadır. Bu uygulama, dış uzman görüşleriyle süreçlerde şeffaflık ve objektifliğin güçlendirilmesine; böylece adil ve dengeli ücretlendirmeye katkı sunmaktadır. Migros Etik İlkeleri, çalışan performans değerlendirme sistemine entegre edilmiştir ve bu ilkelere uyum ücretlendirme sürecinde göz önünde bulundurulmaktadır.

Şirket, üst yönetime ait ücretlendirme politikalarını sürdürülebilirlik hedefleri ve performans göstergeleriyle ilişkilendirmektedir. Migros'un çevre, sosyal ve yönetim (ÇSY) alanlarındaki etkilerine yönelik performans çıktıları, kurumsal performans değerlendirme sistemine dâhil edilmiştir. Böylece kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilirlik odaklı bir ücretlendirme sistemi oluşturulmuştur.

Üst düzey yöneticilerin yıllık hedeflerine ek olarak Şirket'in uzun vadedeki performansına hizmet eden, 3 yıllık dönemleri kapsayan, uzun vadeli teşvik programları bulunmaktadır. Teşvik ödemeleri, ilgili 3 yıllık dönemin finansal sonuçlarına göre takip eden 3 yıla yayılmaktadır. Birleşme veya devrolma sebebiyle Şirket kontrolünde yaşanabilecek bir değişiklik olması halinde, 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.

Kurumsal Yönetim Komitesi,

ücretlendirme politikalarının belirlenmesinde Yönetim Kurulu tarafından yetkilendirilmiştir. Komite, ihtiyaç duyduğu durumlarda bağımsız uzman görüşlerinden yararlanmakta ve danışmanlık hizmetlerinin bedeli Migros tarafından karşılanmaktadır.

Ücretlendirme sistemi hakkında detaylı bilgilere, Migros'un **İnsan Kaynakları Politikası**  ve **Ücretlendirme Politikası**  belgelerinden ulaşılabilir.

Diğer Yan Haklar

Tüm çalışanlara maaş, ikramiye, gıda yardımı gibi temel haklar tanınmakla birlikte ihtiyaçlar doğrultusunda yol

yardımları, 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 da 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 da bulunmaktadır. Şirket 2025 yılı içerisinde, çalışan giderleri ve yan haklar için bonus ve primler dâhil 43.548 milyar TL harcama gerçekleştirmiştir.

Migros bünyesindeki “DE-HA” (Esnek Yan Haklar) Programı, çalışanların farklı ihtiyaçlarına yönelik çözümler sunmaktadır. 2025 yılında idari birim ve mağaza beyaz yaka çalışanları olmak üzere 2.549 kişi bu programdan faydalanmıştır. 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.

Çalışanlara aile bakımı ve yakınlarının kaybı gibi durumlarda 1 haftaya kadar ücretli sosyal izin verilebilmektedir. Üst yönetim dışındaki idari çalışanların kıdem ve pozisyonları esas alınarak %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, idari birim çalışanlarına ise haftalık çalışma saatini doldurmak şartıyla 1 saat erken veya 1 saat geç başlama ve bitirme esnekliği tanınmaktadır.

Çalışan Gelişimine Katkı

Migros, değişen iş dünyası dinamiklerine uyum sağlamak amacıyla tüm çalışanlarını kapsayan ve teknolojiyle zenginleştirilmiş öğrenme deneyimleri geliştirmektedir. Eğitim içerikleri; mesleki gelişim, iş başı öğrenme, yetkinlik ve kişisel gelişim ile liderlik ve yönetim alanlarını kapsamakta; sınıf içi, sanal sınıf ve uzaktan eğitimden oluşan karma öğrenme modeliyle



sunulmaktadır. Şirket, eğitim süreçlerini bugünün ve geleceğin yetkinlik ihtiyaçlarına göre sürekli güncellemektedir. Orta ve kısa vadeli öncelikler arasında dijital yeteneklerin geliştirilmesi, yapay zekâ ve kapsayıcı liderlik eğitimleri, fonksiyonel meslek okullarının oluşturulması, koçluk ve geri bildirim kültürünün yaygınlaştırılması, liderlik fakültesinin yeniden tasarlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının artırılması ve çalışan oryantasyonlarının dijitalleştirilmesi yer almaktadır.

Şirket, **Migros Perakende Akademisi'nin (MPA)** sunduğu iş yerinde eğitim fırsatlarıyla çalışanların kariyer ve kişisel gelişimlerine destek olmaktadır. MPA aracılığıyla 2025 yılında çalışanların %98'ine eğitim sağlanmış ve sunulan eğitimlerin %89'u iç kaynaklarla karşılanmıştır.

- 2025 yılında yüz yüze ve çevrimiçi olarak verilen tüm eğitimler dâhil edildiğinde, çalışanlara toplam 5.669.113 çalışan*saat eğitim verilmiş, kişi başı ortalama 108 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.
- 2025 yılında çalışanlara yönelik kişisel ve mesleki gelişim, kariyer planlaması ve yönetimi, eğitimler, performans yönetimi ve değerlendirmesi gibi alanlarda yapılan yatırımların toplamı 107 milyon TL olmuştur.

- 2025 yılında eğitimlerin yanı sıra Turuncu Mola, Farklıyız Eşitiz, Mfest, Değişimi Yakala, İyi Gelecek Paylaşımları ve Liderin Ritmi markaları altında 82 webinar, 12.821 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir.

Sürdürülebilirlik Eğitimleri

Migros'un sürdürülebilirlik bilincinin kurumsal kültür içinde daha güçlü ve kalıcı biçimde yerleşmesini sağlamak amacıyla tasarladığı Sürdürülebilirlik Serisi Eğitimleri, 2025 yılında da devam etmiştir. Tüm yeni işe başlayan çalışanlara da verilen eğitimlerde iklim değişikliği, sürdürülebilir biyoçeşitlilik, gıda israfı, su yönetimi ve plastik atıkların yönetimi konuları işlenmiştir. 2025 yılında 26.533 çalışan sürdürülebilirlik serisi eğitimi almıştır.

Ayrıca 2024 yılından bu yana sürdürülebilirlik konusundaki farkındalıklarını artırmak ve bu alandaki çalışmaların saha uygulamalarını güçlendirmek amacıyla mağaza yöneticilerine kapsamlı eğitimler verilmektedir. 2025 yılında 2.271 mağaza yöneticisi eğitim almış, toplamda 3.316 yöneticiye eğitim verilmiştir.

Migros'un Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konulu eğitimleri **Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği** bölümünde yer almaktadır.

Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

Liderlik Eğitimleri

Migros, geleceğin yöneticilerini yetiştirmek ve çalışanlarının liderlik yetkinliklerini geliştirmek amacıyla kapsamlı bir eğitim programı uygulamaktadır. Bu program, farklı seviyelerde görev yapan çalışanların gelişim ihtiyaçlarına yönelik özel olarak kurgulanmış, çeşitli eğitim içerikleriyle desteklenmiştir. 2025 yılında liderlik konulu eğitimlere 654 çalışan katılarak toplam 19.044 saat eğitim almıştır. İdari birimlerde müdür ve üzeri hedef kitle içerisinde çalışan başına 33 saat liderlik eğitimi verilmiştir.

- **Ticari Farkındalık ve Yönetim**

Simülasyonu: Mağaza yöneticilerinin temel ticari faaliyetler ve finansal kavramlarla ilgili bilgi ve tecrübelerini artırmaya yönelik teorik bilgilendirme, vaka çalışmaları ve simülasyonlu uygulamaların yapıldığı bir eğitimidir.

- **LeadNext Programı:** Liderlik yetkinliklerini desteklemek amacıyla tasarlanan eğitim kataloğudur. Yöneticiler istedikleri eğitime başvuru ile dâhil olur.

- **Yönetimin Yapı Taşları:** Yöneticiliğe terfi etmesinin üzerinden ortalama 1-1,5 yıl süre geçen çalışanlara yönelik, temel düzeyde liderlik becerilerinin aktarıldığı programdır.

- **Görevimiz Liderlik Programı & Liderlik Tavrı ve Duruşu Atölyesi:** Müdür seviyesine yeni terfi eden liderler için tasarlanan programdır.

- **Etkin İnsan Yönetimi:** Ekip yöneticisi ve tecrübeli müdürlerin liderlik yetkinliklerini güçlendirmeyi amacıyla, liderlerin hem ekip üyelerini hem de kendilerini daha yakından analiz edebilmelerine olanak programdır. Öncesinde bireysel ihtiyaç analizi seansı uygulanmakta; gelişim alanları ve güçlü yönler kişiye özel paylaşılarak aksiyon planları oluşturulmaktadır.

- **Keşfediyorum:** Geleceğin yöneticilerine potansiyellerini açığa çıkarmalarına katkı sağlayan eğitim programıdır.

- **Etkin Performans ve Geri Bildirim Eğitimi:** Ekip liderleri için planlanan bu program, yöneticilerin çalışanlarıyla yaptıkları bire bir görüşmeler için ipuçları sunmaktadır.

- **Geleceğe Liderlik:** Direktör ve üst yönetim seviyesindeki liderler için sunulan gelişim yolculuğu programıdır.

- **Mağazalarda Liderlik:** Migros mağaza müdürleri için tasarlanan programda olaylara farklı açılardan bakma ve stratejik düşünme yetkinliklerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Staj, Mentorluk ve Koçluk Programları

Migros, Smart Uzun Dönem Staj Programı ile genç yeteneklerin iş hayatına hazırlanmalarını desteklemekte ve perakende sektörünün dinamiklerini tanımlarını sağlamaktadır. 2025 yılında, yapılan değerlendirmeler sonucunda üniversitelerin 3. ve 4. sınıflarında okuyan 54 genç yetenek, programa dâhil olmuştur. 8 ay devam eden staj süresince Migroslu profesyonellerle birlikte çalışma imkânına sahip olmakta, çeşitli eğitim ve etkinliklere katılmaktadırlar.

Migros, çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla çeşitli mentorluk programları uygulamaktadır. 2025 yılında **Mentorum Sensin Programı** kapsamında 373 menti ile 2.966 saat görüşme yapılmıştır. **İyi Gelecek Peşinde Mentorluk Programı** ile 40 menti'ye 25 saat mentorluk yapılmıştır. **Yeni Nesil Mentorluk Programı** ile de 16 menti 91 saatlik görüşmeye katılmıştır. Ayrıca yeni işe başlayanlara atanan **buddy mentorlar** tarafından 332 kişiye 1.660 saatlik mentorluk verilmiştir. **Mentor Connect Kurum İçi Mentorluk Programı**, Migros içinde bilgi ve deneyim paylaşımını güçlendirmek, çalışanların bireysel ve profesyonel gelişimini desteklemek amacıyla yapılandırılmış bir gelişim programıdır. Çalışan başına yıllık ortalama mentorluk saati ise idari birimlerde menti başına 5 saat, mağaza yönetiminde menti başına 2,44 saat olmuştur.

Koçluk çalışmaları kapsamında 2025 yılında; **Etkin İnsan Yönetimi, Vakalarla Koçvari Liderlik Atölyesi ve Kurum İçi Koçluk** programları düzenlenmiştir. Böylece 74 katılımcı toplam 142 saat koçluk hizmeti almıştır.

Bilgi Teknolojileri Eğitimleri

Migros, inovasyonu destekleyen dijital dönüşümün sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla **Çevik Dönüşüm Okulu** programını yürütmektedir. Geleceğin teknolojik gelişmeleri baz alınarak yeni yetkinlikler



kazanmak için oluşturulan **GETready Tech** katalog programı kapsamında 2025 yılı boyunca 52 program düzenlenmiş, 1.042 çalışana eğitim verilmiştir. **GETready Soft Skills** katalog programı kapsamında da 62 programla 867 katılımcıya ulaşılmıştır.

Migros, farklı birimlerde çalışanların dijital becerilerini geliştirmek ve veriyi iş süreçlerinde daha etkin kullanmalarını sağlamak amacıyla 6 aylık **Advanced Data Analytics School** veri analitiği programı yürütmektedir. **Agidemy Master Programı** ise çalışanların çevik çalışma yöntemleri konusunda uzmanlaşmasını hedefleyen 3 aylık bir gelişim yolculuğudur. **Empowerment Programı** ile çevik çalışma gruplarında yer almak isteyenlere Kanban, Scrum veya Product Owner eğitimleri sunulmaktadır.

İyi Fikir Plus ve İyi Proje Platformları

Migros, çalışanlarının yenilikçi düşünme becerilerini teşvik etmek ve iş süreçlerine katma değer sağlayan projeleri desteklemek amacıyla İYİ Fikir Plus ve İYİ Proje platformlarını etkin bir şekilde kullanmaya devam etmiştir. 2025 yılında İYİ Fikir Plus platformunda, Verimlilik, Dijitalleşme, Çalışma Hayatı ve Çalışan Deneyimi ile Yeni Ürün ve Hizmet kategorilerinde toplam 971 fikir paylaşılmış; yapılan değerlendirmeler sonucunda bu fikirlerin 33'ü "İYİ Fikir" olarak seçilmiştir. İYİ Proje Platformu'na ise çalışanlar tarafından 108 proje önerisi sunulmuş; bu projeler iş süreçlerini geliştirmeye, operasyonel verimliliği artırmaya ve yenilikçi çözümler üretmeye yönelik katkılar sağlamıştır. Ayrıca Migros çalışanları, Anadolu Grubu'nun düzenlediği Bi'Fikir Festivali'ne dört projeye katılmış; bir kategoride birincilik, iki kategoride ikincilik ve bir kategoride üçüncülük elde etmiştir.

Üniversite İş Birlikleri ve Mesleki Gelişim Eğitimleri

Migros, çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerini en üst düzeye çıkarmak amacıyla proje ortaklıklarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda Şirket,

çok sayıda üniversiteyle iş birliği yaparak çeşitli eğitim programları düzenlemektedir.

• Koç Üniversitesi ve Migros Yönetici Geliştirme Programı (KÜMPER):

Orta kademe yöneticiler için tasarlanan program kapsamında katılımcılara iş dünyasında ihtiyaç duyabilecekleri bilgi ve yetkinlikler kazandırılmaktadır. 2024-2025 döneminde, 41 gün ve 246 saatlik bir süreçte 36 mezunla tamamlanmış olan program, 2025-2026 döneminde 37 katılımcıyla devam etmektedir.

• Boğaziçi Üniversitesi Perakende Yönetimi Sertifika Programı:

Migros yöneticileri için Boğaziçi Üniversitesi iş birliğiyle gerçekleştirilen programda liderlik, yönetici hukuku, kurum içi girişimcilik, stratejik pazarlama ve müşteri deneyimi gibi konulara odaklanılmıştır. 26 katılımcı, eğitimi tamamlayarak sertifika almaya hak kazanmıştır.

• Anadolu Üniversitesi ile Perakendecilik Eğitim Programı:

Anadolu Üniversitesi iş birliğiyle yürütülen "Migros Perakendecilik Ön Lisans ve Lisans Programı," üniversite eğitimini tamamlayamamış çalışanlara lisans veya ön lisans mezunu olma fırsatı sağlamaktadır. Program 2025 yılında 1.632 katılımcı ile devam etmiştir.

• MAYA (Migros Mağaza Yöneticisi Yetiştirme) Programı:

MAYA Programı, mağaza yöneticisi adaylarının perakende sektöründe bilgi ve yetkinlik kazanmalarını hedefleyen gelişim programıdır. Program, Türkiye'nin çeşitli illerinde yerleşik birçok üniversiteyle yapılan iş birliği çerçevesinde yürütülmektedir. Program dâhilinde adaylar; satış, takım çalışması, iletişim, müşteri deneyimi, finans, lojistik, perakende matematiği ve liderlik alanlarda eğitim almaktadır. Eğitimlerin yanı sıra adaylar; 4 ay mağaza personeli, 4 ay da mağaza yöneticisi olarak 4 farklı mağazada staj da yapmaktadır. 2025 yılında eğitim alan 62 adaydan 29'u Migros'ta kariyerlerine başlamıştır.

Ayrıca, Anadolu Vakfı ile yapılan anlaşma kapsamında, 2024-2025 eğitim döneminde toplam 6 bursiyere Migros mağazalarında MAYA olarak staj imkânı sağlanmış, mezuniyetleri sonrasında 2 bursiyerin işe alımları gerçekleştirilmiştir.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

Çalışan Memnuniyeti ve Esenliği

Çalışanlarının performans değerlendirmelerinin ve kariyer gelişimlerinin yanında yüksek motivasyona sahip olmasını önemseyen Migros, çalışan memnuniyetini ve esenliğini sağlamak ve kalıcı hale getirmek için çeşitli aksiyonlar almaktadır.

Çalışan geri bildirimlerine 48 saat içinde yazılı ve sözlü çözümler üretmek amacıyla Migros Paylaşım Hattı kurulmuş, 2025 yılı içinde hat üzerinden alınan 21.071 çağrı çözüme kavuşturulmuştur. Olumlu geri bildirimin çalışan motivasyonu üzerinde etkili olduğuna inanan Şirket, **Teşekkür Platformu** ile tüm çalışanlara, diledikleri yerde ve zamanda birbirine teşekkür etme imkânı sunmaktadır. 2025 yılında 97 binden fazla dijital teşekkür gönderilmiştir.

Migros, çalışanlarının çabalarını ve başarılarını ödüllendirmek amaçlı çalışmalar yürütmektedir. **Migros Ödül Galaksisi** platformu üzerinden yaratıcılık, katma değer sağlama, takım çalışması konularında çalışanların performansları değerlendirilerek çeşitli ödüller sunulmaktadır. Bu doğrultuda 2025 yılında 6 binden fazla çalışana, ister Migros mağazalarında, ister anlaşmalı kurumlarda kullanabilecekleri 10 milyonu aşkın ödül puanı dağıtılmıştır.

Migros, her yıl bağımsız bir araştırma şirketi tarafından gerçekleştirilen Çalışma Hayatını Değerlendirme Araştırması ve/veya Happy Place to Work Anketi ile çalışan memnuniyeti düzeyini ölçmektedir. Çalışanların iç motivasyonu, mutluluk ve stres düzeyleri de ankette değerlendirilen unsurlar arasında bulunmaktadır. Anket sonucunda gelişime açık alanlar tespit edilmekte ve bu doğrultuda aksiyon alınmaktadır. 2025 yılında gerçekleştirilen Çalışma Hayatını Değerlendirme Araştırması skoru 65 puan olarak gerçekleşmiştir. Üst yönetim dâhil müdür ve üzeri tüm yöneticilerin performans kartlarında yer alan, %2,5-5 ağırlığındaki “Çalışan Memnuniyeti” hedefi, 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. Şirket, bu konularda planlamalar yapmakta, odaklı çalışma grupları oluşturarak faaliyetler düzenlemekte, böylece çalışanların genel sağlığını ve iyi olma hallerini güçlendirmektedir.

1. Pozitif Çalışma Ortamı

Migros, çalışan deneyimini güçlendirmek ve sağlıklı bir iş ortamının temelini oluşturan etkili iletişim kültürünü kurumsal düzeyde geliştirmek amacıyla yöneticilerin liderlik, koçluk ve geri bildirim yetkinliklerini destekleyen gelişim programları yürütmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda, ekip içi bağları güçlendiren, yöneticilerin çalışan potansiyelini daha iyi ortaya çıkarmasını sağlayan ve iş birliğini artıran uygulamalar hayata geçirilmektedir.

- Ekip içi iletişimi güçlendirmek amacıyla **Gelişim Diyalogu Haftası** düzenlenmiştir. Program kapsamında performans, geri bildirim ve koçluk odaklı eğitimler, video setleri ve Gelişim Diyalogu Rehberi paylaşılmış; 61 katılımcıya Etkin Performans ve Geri Bildirim Verme Eğitimi, ayrıca yaklaşık

Ekip içi bağları güçlendiren, yöneticilerin çalışan potansiyelini daha iyi ortaya çıkarmasını sağlayan ve iş birliğini artıran uygulamalar hayata geçirilmektedir.



68 liderin katılımıyla Koçluk Bakış Açısı ile Diyalog Kurmak webinarı gerçekleştirilmiştir.

- Müşteri deneyimi, dijital okuryazarlık, teknoloji yönetimi, toplam kayıp önleme ve sürdürülebilirlik konularının ele alındığı **Mağaza Yöneticisi Gelişim Festivali** süresince 85 içerik paylaşılmış ve 5.631 etkileşim elde edilmiştir.
- Mağaza Müdürleri ile Bölge Satış Müdürleri arasındaki bilgi paylaşımını güçlendirmek amacıyla yürütülen **İyi Gelecek Paylaşımlar Serisi** kapsamında Hadi Konuşalım, Derin Bir Nefes Al, 3-2-1 Müşteri, İş'te Birlikteyiz, Kazanma Sanatı ve Verilerin Gücü Adına başlıklarında oturumlar düzenlenmiş; 4.483 mağaza yöneticisi programa katılmıştır.
- **Farklı Kuşaklar Arasında Etkili İletişim** kurmayı desteklemek amacıyla hazırlanan kişiselleştirilmiş video eğitim serisi 15.110 çalışana atanmış, ayrıca 3.616'sı mağaza yöneticileri tarafından başarıyla tamamlanmıştır.
- **Macro Up - Çalışan Esenliği Programı** ile çalışanların fiziksel iyi olma halini desteklemek amacıyla mağaza ortamında uygulanabilir kısa egzersizler, duruş farkındalığı ve nefes çalışmaları paylaşılmış; 27 mağaza yöneticisi bu kapsamda düzenlenen esenlik eğitimine katılmıştır.
- **Future On You:** Etkili İletişim Atölyesi ile farklı bölgelerden gelen yöneticilerin ekip içi iletişimlerini güçlendirmelerine destek olmak amacıyla düzenlenen atölye çalışmasına 36 mağaza yöneticisi katılmıştır.
- Çalışanların işe ulaşım süreçlerini daha planlı ve erişilebilir hâle getirmek amacıyla servis yönetimi dijitalleştirilmiş; böylece çalışanlar rotaları görüntüleyip kendilerine uygun güzergâhlara kolayca rezervasyon yapabilir duruma gelmiştir.

2. Sağlık

Migros, çalışanlarının fiziksel sağlığını desteklemek amacıyla yıl boyunca çeşitli sağlık uygulamaları ve hizmetleri sunmaktadır. Yerinde sağlık hizmetleri içerisinde diyetisyen danışmanlığı, fizyoterapi muayeneleri, medikal masaj, medikal pilates ve hekim muayenesi gibi hizmetler yer almaktadır. Online olarak erişilebilen diyetisyen hizmetinden sahadaki mavi yaka çalışanlar da faydalanmaktadır. Ayrıca çalışanlara, Migros katkılı özel sağlık sigortası, hayat sigortası, ferdi kaza sigortası, check-up teminatı sunulmaktadır.

Yıl boyunca sağlık profesyonelleriyle düzenlenen online bilgilendirme oturumları çalışanların merak ettikleri sağlık konularında güncel bilgiye ulaşmalarını sağlamakta; sağlıklı yaşam alışkanlıklarının yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır. Dengeli ve besleyici bir beslenme düzeninin çalışan esenliği için taşıdığı önemin farkında olan Migros, çalışanlarına her gün 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.

2025 yılı itibarıyla Migros, çalışanlarına sunulan yemek hizmetinin kapsamını genişleterek 23.000 çalışana ulaşan

standartlaştırılmış yemek programını uygulamaya almıştır. Tüm üretim süreçleri, menü içerikleri, kalori hesaplamaları ve özel gün menüleri Migros tarafından planlanmakta; operasyon süreci ise Gurmepack tarafından yürütülmektedir. Programın 2026 daha geniş bir kitleye ulaşacak şekilde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

3. Psikolojik Esenlik

Migros, Esenliğin 5 Boyutunu destekleyen video serisi başlatmıştır. "Bireysel Motivasyon: Başarı İksiri", "Adaptasyon", "Mindfulness", "Psikolojik Dayanıklılık ve Esneklik", "Hafızamı Güçlendiriyorum" ve "Finansal Okuryazarlık" başlıklarından oluşan bu eğitim paketleri, çalışanların kişisel gelişimlerini desteklemenin yanı sıra iş yaşamında daha dirençli ve dengeli bir duruş sergilemelerine katkı sağlamıştır. 2025 yılı boyunca gerçekleştirilen bu eğitimler sayesinde toplam 116.943 saat eğitim tamamlanmış ve 12.243 farklı çalışana ulaşılmıştır. Eğitimler ile, bireysel motivasyondan finansal okuryazarlığa kadar geniş bir yelpazede çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırmayı hedeflenmiştir. Böylece Migros, çalışanlarının bütünsel esenliğini destekleyen sürdürülebilir bir öğrenme ve gelişim kültürü oluşturmuştur.



Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi

Migros, topluma değer katma yaklaşımı kapsamında yürüttüğü “**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**” uygulamasını 2025 yılında da sürdürmüştür.

Ayrıca, psikolojik esenliği desteklemek amacıyla alanında uzman kişilerin katıldığı webinar ve eğitimler düzenlenmekte, bu yolla çalışanların farkındalık düzeyi artırılmaktadır. Bu kapsamda politika ve destek hattı; hazırlanan afişler, SMS bilgilendirmeleri, anketler ve farklı iletişim platformları üzerinden çalışanlara duyurulmakta; iş yerinde ve evde şiddete karşı farkındalığın sistemli biçimde güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışanların iş dışındaki ilgi alanlarını keşfetmelerine, yaratıcılıklarını geliştirmelerine ve sosyal bağlarını güçlendirmelerine destek olmak amacıyla Migros, **Bi’ Mola Atölyeleri** programını hayata geçirmiştir. Batık boyamadan makrome yapımına, butik çikolata üretiminden nefes farkındalığı çalışmalarına uzanan 17 farklı atölye ile 254 çalışana ulaşılmıştır. Ayrıca, 47. İstanbul Maratonu’na gönüllü olarak katılan 65 çalışan, Migros Grubu adına koşarak Anadolu Vakfı’nın “İşğınla Gelecek” burs kampanyasına katkı sağlamıştır.

4. Motivasyon

Migros, çalışanlarının motivasyonunu ve takım ruhunu güçlendirmek amacıyla yıl boyunca çeşitli sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler düzenlemektedir. Bu etkinlikler, çalışanların bir araya gelerek keyifli vakit geçirmesine, kurumsal aidiyet duygusunun pekişmesine ve iş birliğinin desteklenmesine katkı sağlamaktadır.

2025 yılında çalışan etkileşimini artırmaya yönelik sosyal ve kültürel faaliyetlere özel önem verilmiştir. Bu kapsamda kurulan **Migros Voleybol Takımı**, profesyonel antrenör eşliğinde yıl boyunca çalışmalarını sürdürmüş ve şirketlerin katıldığı voleybol liginde Migros’u başarıyla temsil etmiştir. Çevre Haftası ve Mutluluk Günü gibi

özel günlerde düzenlenen atölyeler ve farkındalık etkinlikleri çalışanların farkındalıklarını artırmıştır.

Ayrıca, çalışan bağlılığını güçlendirmek amacıyla gelenekselleşen **Migros’lu Yıllar** kıdem töreni 2025 yılında da gerçekleştirilmiş; farklı fonksiyonlardan çalışanlara **10, 20, 25, 30, 35 ve 45. yıl** ödülleri takdim edilmiştir. Bu yıl, 1.133 mağaza ve 70 şehirden toplam 1.975 çalışan kıdem ödülüne hak kazanmış, uzun yıllara dayanan emekleri şirket tarafından onurlandırılmıştır Migros, çalışanlarının yaşam kalitesini artırmak amacıyla geliştirdiği “**Ailem ve Ben**” platformu üzerinden eğitimden sağlığa, alışverişten turizme uzanan geniş bir yelpazede avantajlı fırsatlar sunmaktadır. Ayrıca, 2025 yılında **Bi’Mutluluk Buluşması** kapsamında, Türkiye’nin her yerinden ekiplerin buluştuğu Yaza Merhaba etkinlikleri düzenlenerek 13.348 çalışan bir araya gelmiştir.

2025 yılında, Migros çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlıklarını desteklemeye yönelik toplam 10 uygulama ve etkinlik düzenlenmiş, bu uygulamalardan 20.337 kere faydalanılmıştır.

2025 yılında, Migros çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlıklarını desteklemeye yönelik toplam 10 uygulama ve etkinlik düzenlenmiş, bu uygulamalardan 20.337 kere faydalanılmıştır.





5. Finansal Farkındalık

Migros, çalışanların mali refahlarını desteklemeye ve finansal farkındalıklarını artırmaya yönelik çalışmalara 2025 yılında da devam etmiştir. **“Ailem ve Ben”** platformu üzerinden eğitimden sağlığa, alışverişten turizme uzanan geniş bir yelpazede 30 firma ile anlaşma yapılarak avantajlı fırsatlar sağlanmıştır.

DE-HA Esnek Yan Haklar Programı kapsamında check-up, sağlık sigortası, indirimli alışveriş çekleri, yakıt paketi, spor paketi gibi çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik yan haklarını kullanmalarını desteklemeye devam etmiştir. Ayrıca, yıl boyunca çalışanlara sunulan indirimli iletişim tarifeleri kapsamında 10 bini aşkın çalışan avantajlı hat kullanımından yararlanmıştır.

Çalışanların bireysel emeklilik süreçlerini desteklemek amacıyla, Şirket katkılı bireysel emeklilik fonu desteğini sürdürmektedir. Migros, Anadolu Vakfı iş birliğinde 13 üniversite öğrencisine verdiği eğitim bursuna ek olarak vefat eden çalışanlarının çocuklarına da burs vermeye başlamıştır. Bu yeni uygulamadan 2025 yılında 30 çocuk/genç faydalanmıştır.

Migros İyi Gelecek Gönüllüleri

Migros İyi Gelecek Gönüllüleri programı, 2025 yılında hayata geçirilmiş olup çalışanların toplumsal katkı projelerine katılımını teşvik eden kurumsal gönüllülük platformudur. Program, çalışanların bilgi ve deneyimlerini paylaşarak çevresel, sosyal ve toplumsal ihtiyaçlara yönelik çözüm üretmelerine olanak tanımaktadır. Bu gönüllülük yaklaşımı, Migros çalışanlarının bir araya gelerek değer ürettiği ortak bir etki alanı oluşturmayı amaçlamaktadır.

Program; **“Çevre ve Sürdürülebilirlik”, “Eğitim ve Kişisel Gelişim”, “Sağlık ve Refah”, “Kültür ve Sanat”** ile **“Sosyal Yardım ve Dayanışma”** başlıkları altında şekillenmekte ve çalışanların bu alanlarda aktif rol üstlenmesini desteklemektedir. Gönüllülüğün benimsenmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri liderliğinde bir organizasyonel yapı kurulmuş; Yürütme Kurulu, Merkez ve Bölge Komiteleri, Gönüllü Proje Liderleri ve tüm gönüllüler bu yapının temel unsurları hâline gelmiştir.

Programın ilk yılı olan 2025'te gönüllülük yapısının güçlendirilmesine yönelik hazırlık ve geliştirme adımları hayata geçirilmiştir. Çalışanların gönüllülük alanlarındaki ilgi ve önceliklerini anlamak amacıyla kapsamlı bir anket çalışması yürütülmüş; elde edilen bulgular doğrultusunda Özel Sektör Gönüllüleri Derneği iş birliğiyle **“Çalışma İlkeleri Rehberi”** oluşturulmuştur. Programın temel çerçevesi lansman toplantısıyla tüm çalışanlara aktarılırken, Merkez ve Bölge Komitelerine yönelik bilgilendirme ve eğitim oturumları da gerçekleştirilmiştir. Aynı dönemde çalışanlardan çok sayıda proje önerisi toplanmış, belirlenen kriterlere göre yapılan değerlendirmelerin ardından uygulamaya hazır projeler oluşturulmuştur. 2026 yılında projelerin hayata geçirilmesi ve gönüllülük çalışmalarının farklı bölgelere yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği



Migros, çalışanlarını ve alt işverenlerini içeren, güvenlik ve çalışan refahını önceliklendiren, etkin bir yönetim sistemi yürütmektedir.



Migros, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikası** çerçevesinde; çalışanlarını ve alt işverenlerini içeren, güvenlik ve çalışan refahını önceliklendiren, etkin bir yönetim sistemi yürütmektedir. Şirket, tüm birimlerini, çalışanlarını ve alt işverenleri kapsayacak şekilde TS ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasyonuna sahiptir*. Migros tesislerinde, yasal yükümlülüklerin yanı sıra iyi uygulama örnekleri de dikkate alınarak düzenli ve sistematik denetimler gerçekleştirilmekte, destekleyici eğitim faaliyetleri hayata geçirilmektedir. Migros bünyesindeki tüm operasyonlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu esas alınarak çalışma alanlarının tehlike sınıflarına* göre sınıflandırılması suretiyle yürütülmektedir.

İSG Temsiliyeti ve Risk Değerlendirmesi

Migros, tüm birimlerinde düzenli İSG kurul toplantıları gerçekleştirerek hem yasal yükümlülüklerini yerine getirmekte hem de çalışanlarının İSG süreçlerine etkin biçimde katılım göstermesini sağlamaktadır. İSG kurullarında çalışan temsiliinin sağlanmasıyla birlikte, sendika ve çalışan temsilcileri bu toplantılara dâhil olarak karar süreçlerinde yer almakta ve risklerin belirlenmesine ilişkin öneriler sunmaktadır**.

2025 yılı sonunda mağazalar, idari birimler, üretim tesisleri, operasyon merkezleri ve besi çiftliklerinde 229 İSG kurulu bulunmaktadır, bu kurullarda 1.263 üye yer almaktadır. Dağıtım merkezi, meyve-sebze, toptan depolarda 27 İSG kurulu faaliyet göstermekte ve 267 üye görev yapmaktadır.

İSG kurulları tüm Migros işyerlerinde inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içerisinde çalışmaktadır. 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. İş yerlerinde, iş güvenliği uzmanları/işyeri hekimlerince veya çalışan temsilcilerince iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan tespitler ve önerilere göre gündem maddeleri oluşturulmaktadır. Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren tutanak düzenlenerek toplantıya katılan kurul başkanı ve üyeler tarafından imzalanmaktadır.

Risk Değerlendirme Süreci

Migros, risk değerlendirme süreçlerini tüm faaliyet alanları ve operasyonlarını kapsayacak şekilde, **İSG Politikası** doğrultusunda yürütmektedir. Bu çalışmalarla güvenli çalışma ortamı sağlanabilmesi adına tehlikeler belirlenmekte, saha uygunsuzlukları ile olası riskler erken aşamada tespit edilerek meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önüne geçilmesine katkı sağlanmaktadır. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin süreçlere entegre edilmesi sayesinde hem mevcut hem de yeni faaliyet alanlarında kapsamlı risk analizleri yapılmakta; bu analizler sonucunda ortaya çıkan uygunsuzluklar ile gelişime açık alanlar için uygun düzeltici ve iyileştirici adımlar planlanmaktadır.

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

** İSG kurulunda yer alan çalışan temsilcisi sayısı: mağazalar, idari birimler, üretim tesisleri, operasyon merkezi, besi çiftliği toplamı 659; Dağıtım Merkezi, meyve-sebze, toptan depolar toplamı 147'dir.

Yeni açılan iş yerleri için rutin risk değerlendirmesi “MSafe İş Sağlığı ve Güvenliği” yazılımı aracılığıyla yapılmakta, yazılım üzerinden izlenen mevcut iş yerlerinde ise mevzuat ve/veya iş yeri şartlarında değişiklik olması halinde gerekli güncellemeler gerçekleştirilmektedir.

Risk haritalamaları sonucunda tehlikeler tespit edilerek güvenli olmayan durum ve davranışlar belirlenmekte ve bu uygunsuzluklar ve gelişim alanları için düzeltici faaliyetler planlanmaktadır. Bu kapsamda 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 aksiyonlar alınmaktadır. 2025 yılında iş kazaları kök neden analiz çalışmaları, Msafe İş Sağlığı ve Güvenliği yazılımı üzerinden, yapay zekâ entegrasyonu ile birlikte yürütülmeye başlanmıştır.

2025 yılında 135.079 adet düzeltici önleyici faaliyet değerlendirip sonuçlandırılmıştır. Yıl içinde 4.176 Şirket çalışanı, 1.355 alt iş veren çalışanı için ramak kala (ucuz atlatılan olay) bildirimi yapılmış; bu bildirimler MSafe yazılımı veya iş yerlerinde bulunan formlar aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. İş kazalarının ardından yapılan düzenli analizler sonucunda; teknik ve inşaat önlemleri alınması, eğitimler düzenlenmesi, sağlık ve güvenlik işaretleri yerleştirilmesi, dokümantasyonda güncelleme, haftalık ve aylık İSG bilgilendirme ve uyarı duyuruları gibi çalışmalar yürütülmektedir.

Performans ve Hedefler

MSafe platformu içerisinde yer alan İSG PAS (Performans Analiz Sistemi) ile mağaza bazlı İSG performansı; bütünsel bir yaklaşımla değerlendirilmekte ve skorlanmaktadır. Bu sistem üzerinden, mağazalarda iş kazalarına bağlı kayıp günlerin bir önceki yıla göre azaltılması hedeflenmekte ve mağaza skorları bu



doğrultuda düzenli olarak izlenmektedir. 2025 yılı için aynı mağazalarda (LFL-like for like) iş kazası kaynaklı kayıp gün sayısında %10 azaltım hedeflenmiş, yıl sonunda bu oran %20 ✓ olarak gerçekleşmiştir.* 2026 yılında ise, önceki yıla kıyasla aynı mağazalarda (LFL) iş kazalarına bağlı kayıp gün sayısının %12 oranında azaltılması hedeflenmektedir.

2025 yılında İSG politikalarının etkili bir şekilde uygulanması sayesinde can kayıplı kaza yaşanmamış, süreçlerin etkin şekilde yönetimi sağlanmıştır. Bu alandaki performansını sürekli iyileştiren Migros, çalışanlarının ve iş ortaklarının güvenliğini en üst düzeyde korumayı amaçlamaktadır. 2025 yılında; 139 İSG uzmanı, 197 iş yeri hekimi ve 39 sağlık personeli tarafından 53.915 Migros çalışanı ve 13.992 alt işverene toplam 356.229 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 oranlarıyla ilgili detaylı bilgiye “**Ekler**” ➡ bölümünden ulaşılabilir.

2025 yılında İSG çalışmalarına 545 milyon TL bütçe ayrılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Grup Müdürü’nün hedeflerinde %11 oranında ağırlığa sahip olan İSG konuları yıllık performans primini doğrudan etkilemektedir. Anadolu Grubu İSG Çalışma Grubu kapsamında gerçekleştirilen aylık toplantılar aracılığıyla, hem şirket içindeki uygulamalar hem de sektör genelindeki eğilimler karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir. Bu düzenli paylaşım ve analiz süreci, İSG performansının izlenmesi ve sürekli iyileştirmeye yönelik adımların belirlenmesi açısından önemli bir katkı sağlamaktadır.

İSG Faaliyetleri ve Eğitimler

Migros, güvenli bir çalışma ortamının sürdürülebilmesi için çalışanları ile iş ortaklarının İSG konusundaki farkındalıklarını artırmaya yönelik çeşitli çalışmalar yürütmektedir. 2025 yılı boyunca mağazalar, dağıtım merkezleri ve idari birimlerde düzenlenen eğitimler ve bilgilendirme oturumlarıyla çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımı desteklenmiştir.

* Aynı mağaza (like for like) performans değişimleri, 2024 yılında iş kazası sonucu iş günü kaybı yaşanan mağazaların 2025 yılı iş kazası kaynaklı iş günü kaybı performanslarında meydana gelen iyileşmenin yüzdesidir.

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Hazırlanan eğitim içerikleri, çalışanların günlük operasyonlarda karşılaşılabilecekleri riskleri tanıyabilmelerini, gerekli önlemleri doğru şekilde uygulayabilmelerini ve durumlara uygun müdahalelerde bulunabilmelerini sağlamaya odaklanmaktadır. Güvenli davranış kültürünün güçlenmesi amacıyla potansiyel tehlikeler ve önleyici uygulamalar hakkında haftalık ve aylık bilgilendirmeler paylaşılmakta; güncel duyurular İSG panoları aracılığıyla çalışanlara ulaştırılmaktadır.

Dağıtım merkezleri, meyve-sebze depoları ve üretim tesislerinde yürütülen düzenli saha denetimleriyle; iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri tespit ettikleri uygunsuzluklara ilişkin düzeltici faaliyetleri uygulamakta ve takip etmektedir. Teknik risklerin değerlendirilmesi için ortam ölçümleri, periyodik ekipman kontrolleri ve aylık bakım faaliyetleri düzenli şekilde sürdürülmektedir. Ayrıca iş kazaları ve ramak kala olaylar kayıt altına alınmakta, yöneticilerle paylaşılan raporlar üzerinden yıllık hedeflere yönelik performans değerlendirilmesi yapılmakta ve elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirme adımları planlanmaktadır.

2025 yılında mağaza ve idari birimlerde 25.698 çalışan işe giriş sağlık muayenesine, 19.040 çalışan periyodik muayeneye ve 17.269 çalışan poliklinik muayeneye tabi tutulmuştur. Dağıtım merkezi, meyve-sebze, toptan depolarda 5.810 çalışan işe giriş sağlık muayenesine, 1.768 çalışan periyodik muayeneye ve 36.674 çalışan poliklinik muayeneye tabi tutulmuştur.

Migros operasyonlarında insan sağlığı açısından toksik etki yaratacak kimyasal madde kullanılmamaktadır. Çalışanların ve tedarik zincirindeki paydaşların olumsuz etkilere maruz kalmasını önlemek amacıyla, hem iş yerlerinde hem de süreç genelinde kimyasalların yönetimine ilişkin politikalar uygulanmakta; böylece çevresel ve İSG odaklı riskler en düşük seviyede tutulmaktadır.

Tüm faaliyetlerinde farkındalık ve sorumluluğun kritik bir rol oynadığını benimseyen Migros, güvenli çalışma kültürünün sürdürülebilmesi için çalışanlarının İSG kapsamındaki görev ve yükümlülüklerini doğru şekilde öğrenmesini önemsemektedir. Bu doğrultuda çalışanlara sunulan çeşitli eğitim olanaklarıyla, görev tanımlarına uygun davranışların pekiştirilmesi ve güvensiz uygulamaların azaltılması amaçlamaktadır.

2025 yılında eğitimlerin önemli bir bölümü hem sanal hem de yüz yüze ortamda gerçekleştirilmiştir. Sınıf içi ve sanal ortam eğitimleri, katılımcılara birebir rehberlik sağlayarak etkileşimli bir öğrenme ortamı sunmuştur. Uzaktan eğitimler ise geniş bir kitleye erişimi kolaylaştırmış ve çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlamıştır.

Acil Durum Tatbikatları ve Afet Farkındalığı

Migros, yıl boyunca düzenli tatbikatlar gerçekleştirerek acil durumlara hazırlık yapmaktadır. Afet ve acil durumlarla mücadele kapsamında 2025 yılında 19.164 tatbikat düzenlenmiş, 42.054 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 2025 yılı içerisinde 22.702 çalışan, dağıtım merkezi ve depolardaki yangın, deprem ve tahliye tatbikatlarına 7.690 çalışan katılmıştır. Tatbikatlar kapsamındaki detaylı bilgiye “Ekler” bölümünden ulaşılabilir.

Migros, güvenli çalışma kültürünün sürdürülebilmesi için çalışanlarının İSG kapsamındaki görev ve yükümlülüklerini doğru şekilde öğrenmesini önemsemektedir.