

Çalışan Profilimiz

GRI 102-8, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 202-1, 401-1, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 406-1, 408-1, 412-1

Güçlendirme yaklaşımımızın odağında, çalışanlarımızın yaratıcılıklarını, enerjilerini ortaya çıkartmak ve içlerindeki gücü keşfetmelerini sağlamak bulunuyor. Ayrıca hem iş dünyasında hem de toplumumuzda cinsiyet ve fırsat eşitliliğinin sağlanması için birçok platformda aktif görev alıyor ve iş ortaklarımızla beraber ortak projelerde yer alıyoruz.

İnsan odaklı yönetim anlayışımız ile başarımızın mimarı olarak gördüğümüz çalışanlarımızın haklarının korunmasının, kişisel ve mesleki bilgi birikimlerinin artırılmasının sürdürülebilir geleceğin inşasında çok önemli bir rol oynadığına inanıyoruz. Çalışanlarına eşit fırsatlar sağlayan adil işveren kimliğimizle, Türkiye ve yurt dışındaki iştiraklerimiz ile birçok farklı dil, din ve etnik kökene sahip işgücüyü hizmet veriyoruz. Çalışanlarımızın problem çözme, kendi başına karar verme, kendini işinin sahibi olarak görme vb. konularda yetkinliklerinin

artmasını destekleyen uygulama ve politikaları hayata geçiriyoruz.

Yarattığımız dolaylı istihdam ile beraber değer zincirimiz boyunca 45.000 kişilik bir ekibiz. Yaş ortalamamız 32 olup, tüm çalışanlarımızın yüzde 83'ü Y kuşağıdır. İş gücümüzün yüzde 17'sini oluşturan idari birim çalışanlarımız ve mağaza yöneticilerimizde **ortalama kıdem süremiz 11 yıldır.** Faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda yerel halkın istihdam edilmesine önem gösteriyoruz. **Çalışanlarımızın yüzde 55'i* kendi memleketlerinde çalışıyor.**

2019 yılında, **5.000 kişiye yeni istihdam** sağladık. İç başvuru sistemimizle 346 pozisyon için iç kaynaklarımızı kullandık. "Arkadaş Öneriyorum" projemiz ile çalışanlarımız tarafından gelen önerileri değerlendirerek 276 kişiyi şirketimize kazandırdık. 2019 yılında, Migros bünyesinde 797 engelli çalışmamız görev aldı.

Çalışan Dağılımı



%17

İdari Birimler ve Mağaza Yöneticisi



%83

Mağaza Çalışanı

Çalışan Yaş Dağılımı



%2

50 Yaş Üstü



%55

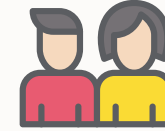
30-50 Arası



%43

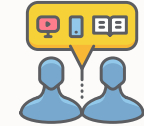
30 yaş Altı

Değer Zinciri boyunca



45.000

çalışan



%83

Y kuşağı çalışan



%40

kadın çalışan oranı

* Memleket, iş başvurusu yapan adayın nüfus bilgisinde geçen "doğduğu il" ile Migros operasyonunun bulunduğu ilin aynı olduğu işe alım oranı olarak tanımlanmıştır.

Çalışanlarımızın Güçlendirilmesi

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404, 404-2, 404-3

YETENEK VE KARIYER YÖNETİMİ

Deneyimli ve nitelikli insan kaynağının yaratılmasında yetenek ve kariyer planlamasının önemini biliyoruz. Bu sebeple çalışanlarımıza ilk iş günlerinden itibaren mesleki ve kişisel gelişim olanakları sağlayarak, kariyer yönlendirmesinde bulunuyoruz. **Migros Kariyer Tarifleri uygulamamızla**, tüm mağazalarımızda ve idari birimlerde görev alan çalışanlarımıza kariyerlerini adil ve objektif bir şekilde yönetmeleri imkanı sağlıyoruz. 2019 yılında Mağaza

“En Gözde Şirketler 2019” araştırmasında, perakende sektöründe en çok çalışılmak istenen şirket seçildik.

Kariyer Tarifleri çerçevesinde **mağaza yönetim kadrolarımızın yüzde 98’ini iç kaynaklarımızdan** karşıladık.

İnsan kaynakları değerlendirme sistemlerimiz ile çalışanlarımızın yetkinlik, beceri ve performanslarını ortak ilkeler çerçevesinde objektif bir şekilde izliyor ve değerlendiriyoruz. İdari birim çalışanlarımız ve mağaza yöneticilerimiz iki yılda bir **“360° Geri Bildirim ve Kişisel Değerlendirme”** konulu iki aşamadan oluşan yetkinlik ve potansiyel değerlendirmesine tabi oluyor. Çalışanlarımız **“360° Geri Bildirim”** ile kendi gözlemlerinin yanı sıra yöneticileri, astları, üstleri ve eş düzeyleri tarafından yetkinliklerinin gözleme dayalı algısını görebilirken; **“Kişisel Değerlendirme Araçları”** ile güvenilir envanterler neticesinde potansiyellerinin doğru tespit edebilmesini sağlayan raporlara sahip oluyor. Bu sayede çalışanlarımızın güçlü ve gelişime açık yönlerini tespit ediyor ve gelişim planlarını oluşturuyoruz. 2019 yılında, idari birimler kadrosunda yer

alan 1.100 üzeri çalışan, mağaza yönetimi kadrosunda ise 3.500 üzeri çalışan 360° Geri Bildirim ve Kişisel Değerlendirme Raporu’na sahip oldu. Kuzey Makedonya ve Kazakistan’daki Ramstore çalışanlarımız da sistemden yararlanıyor. Buna ek olarak, bir danışmanlık firması aracılığıyla çalışanlarımızın yetkinlik potansiyellerini ortaya çıkaracak ek değerlendirmeler de gerçekleştiriyoruz.

Çalışanlarımızın yaratıcılık, katma değer sağlama ve takım çalışması konularındaki performanslarını takdir etmek amacıyla Migros Ödüllendirme Sistemi’ni



kullanıyoruz. Bu bağlamda, 2019 yılında 8.000’in üzerinde çalışanımız farklı ödüllerin sahibi oldu, toplamda 3.100.000’ün üzerinde ödül puanını çalışanlarımıza dağıttık.

2019 yılında, bir danışmanlık firması tarafından üniversite öğrencilerinin ve yeni mezunların katılımıyla gerçekleştirilen “En Gözde Şirketler 2019” araştırmasında, perakende sektöründe en çok çalışılmak istenen şirket seçildik.



GRI 404-1, 404-2, 404-3

2019 yılında tüm Türkiye genelinde 58 kariyer etkinliğine katılarak çok sayıda üniversite öğrencisi ile bir araya geldik. Üniversite öğrencilerini iş hayatına hazırlamayı amaçlayan Smart Uzun Dönemli Staj Programımız ilk senesinde, Stevie Awards En İyi İşveren Markası Ödüllerinde En İyi Gençlik İstihdamı kategorisinde Bronze Stevie Ödülünü kazandı. 8 ay süren program çerçevesinde öğrenciler oryantasyon, mentorluk süreçleri, eğitim/gelişim programlarına katılım sağlıyor ve profesyonel deneyim kazanıyor. Ayrıca, tasarım odaklı düşünme yöntemiyle gerçekleştirdiğimiz Migros Master Minds Ideathon'unda Mühendislik Fakültesi öğrencileri ile bir araya geldik ve olumlu değerlendirilen öğrencileri Smart Uzun Dönemli Staj Programımıza dahil ettik.

2019 yılında, performans yönetimi sürecimiz kapsamında ise, idari birim ve mağaza çalışanlarımızın yüzde 100'ü, mağaza yöneticilerimizin de yüzde 97'si performans değerlendirmesine tabi oldu. [Değerlendirme kapsamındaki çalışanların dağılımına ilişkin detaylar Ekler bölümünde İnsan Kaynakları tablolarında yer alıyor.](#)

ÇALIŞAN GELİŞİMİNE KATKI

Çalışan gelişimine ayırdığımız kaynağın hem çalışanımıza hem de şirket başarısına büyük katkı sağlayacağına inanıyoruz. Tüm çalışanlarımız için iş yerinde eğitim ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarını sağlama taahhüdüyle, sürekli gelişim anlayışını kurum kültürümüz haline getirdik. Bu hedefle hayata geçirdiğimiz **Migros Perakende Akademisi (MPA)**, üniversitelerle yaptığı iş birlikleri, sınıf ve online eğitim seçenekleri ile çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerine destek sağlıyor. MPA bünyesinde hayata geçirdiğimiz Gıda

Teknolojileri Eğitim Merkezi (GATEM) ile kendi çalışanlarımızı kendimiz yetiştiriyoruz. Hayata geçirdiğimiz birbirinden farklı eğitim ve gelişim programlarımızla uluslararası arenada en saygın değerlendirme kuruluşları tarafından verilen 36 ödülle bu alanda Türkiye'de öncü bir role sahibiz.

Boğaziçi Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi ve Georgia State Üniversitesi ile uzun soluklu eğitim ve sertifika programları yürütüyoruz.



43

mağaza çalışanımız Migros Perakendecilik Ön Lisans ve Lisans Programı'nı bitirerek üniversite mezunu oldu.



372

çalışanımız Yönetici Geliştirme Programı'nı tamamladı.



38.426

çalışanımız 1.030.000 (çalışan x gün) eğitim aldı.



%99

Çalışanlarımızın %99'una mesleki ve kişisel eğitimler sağladık.

GRI 401-2, 404-1, 404-2

Anadolu Üniversitesi'yle iş birliği içinde geliştirdiğimiz **Migros Perakendecilik Ön Lisans ve Lisans Programı** ile üniversite eğitimini tamamlayamamış çalışanlarımız 5 sertifika programını bitirerek, Migros içerisinde ön lisans, bunun üzerine 3 sertifika programı daha bitirenler ise lisans mezunu sayılıyor. Bu programı bugüne kadar **43 çalışmamız başarıyla tamamlayıp, ön lisans veya lisans mezunu oldu.**

Koç Üniversitesi ile iş birliği içinde geliştirdiğimiz KÜMPER (Koç Üniversitesi Migros Perakendecilik Eğitim Forumu) Yönetici Geliştirme Programımıza orta kademe yöneticilerimiz katılıyor. 2019 yıl sonu itibarıyla programı toplamda 372 çalışmamız tamamladı.

Değişen dünyada ihtiyaçlara daha hızlı şekilde yanıt verebilmek adına proje yönetim süreçlerimizde çevik çalışma metodunu uygulamaya başladık. 15 çevik



eğitimler verildi. Bu çalışma prensibine göre yapılan organizasyon değişikliği ile kurulmuş Finans İş Ortaklığı ekibi de ilgili eğitimleri tamamladı.

2019 yılı itibarıyla GETready kataloğumuz ile geleceğin yetkinlikleri kapsamında çalışanlarımıza sınıf eğitimleri sunmaya başladık. 10 farklı yetkinlikte toplam 41 eğitim ile 694 çalışmamız bu eğitimlerden faydalandı. Bunun yanı sıra BizBize Programı ile çalışanlarımızın ilgi alanları veya uzmanlık konularında bilgi ve tecrübelerini paylaşarak birbirlerinden öğrenme fırsatı yakalamalarını sağladık ve toplamda 2.096 çalışmamıza ulaştık.

Mesleki deneyim edinmek ve çalışma ortamına uyum sağlamak amacıyla 2.202'si erkek, 2.166'sı kadın olmak üzere toplamda 4.368 çalışmamız İşkur İşbaşı Eğitim Programı'na katıldı.

2019 yılında **38.426 çalışmamıza** saha, sınıf ve online eğitim dahil, toplam **1.030.000 (çalışan x gün) eğitim** verdik. Böylece **çalışanlarımızın yüzde 99'una mesleki ve kişisel eğitimler** sağladık. Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimi, eğitimi, kariyer planlaması, performans yönetimi, yetkinlik değerlendirmesi gibi tüm alanlarda yaptığımız yatırımlar 2019 yılında 17 milyon TL'yi aştı.

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ

Değer yaratma sürecimizin en önemli sermayesi olan çalışanlarımızın memnuniyetini sağlayacak yaklaşımlar benimsiyoruz. Öncelikli olarak **"İşe Alım Değerlendirme Anketi"** ile aramıza yeni katılan tüm çalışanlarımızın işe alım süreçleriyle alakalı değerlendirmelerini öğreniyoruz. Ayrıca, Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırması, çalışanlarımızın memnuniyet ve şirkete bağlılık düzeyinin ölçülmesi, iyileştirilmesi gereken alanların tespiti ve önceliklendirilmesi amacıyla her yıl bağımsız bir araştırma şirketi aracılığıyla gerçekleştiriliyor. Çalışan Bağlılığı Oranımız 2018 yılına göre 2 puan artarak yüzde 69 seviyesine yükselmiştir. Artış oranımızla, perakende sektörü normunun üzerinde yer alarak **3. kez "Çalışan Bağlılığı Başarı Ödülü"ne layık görüldük.**

Çalışanlarımızın memnuniyetini sağlamaya ve sadakatini artırmaya yönelik özel sağlık sigortası, hayat sigortası, ferdi kaza sigortası gibi uygulamaları hayata geçirirken, mağaza ve idari birim çalışanlarımız için bu kapsamlarda bir farklılık bulunmuyor. Ayrıca, Stevie Awards for Great Employers ödülüne layık görülen DE.HA - Esnek Yan Haklar Programı ile çalışanlarımıza sunduğumuz mevcut yan



hakları, tercih ve ihtiyaçlarına göre şekillendirebilmelerine ve ek fayda sağlayabilmelerine imkan tanıyoruz.

Çalışanlarımızın memnuniyetini artırmak, sorunlarını çözmek ve etik ilkelerin olası ihlali durumlarını en hızlı şekilde ele almak amacıyla kurduğumuz Migros Paylaşım Hattımız üzerinden 2019 yılında aldığımız 20.500 çağrıyı çözüme ulaştırdık.