

İş Etiği ve Kurumsal Politikalara ve Yasalara Uyum

GRI 2-27, GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 406-1

İş Etiği, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Risk odağında bir yaklaşımla değerlendirdiğimiz rüşvet ve yolsuzlukla mücadeleyi risk yönetimi uygulamalarımızın önemli bir parçası olarak görüyoruz. Risklerimiz ve potansiyel etkilerimize yönelik yapılan denetim ve değerlendirmeleri, Şirketimizin ve faaliyetlerimizin tümünü kapsayan bir anlayış ve yaklaşımla gerçekleştiriyoruz.

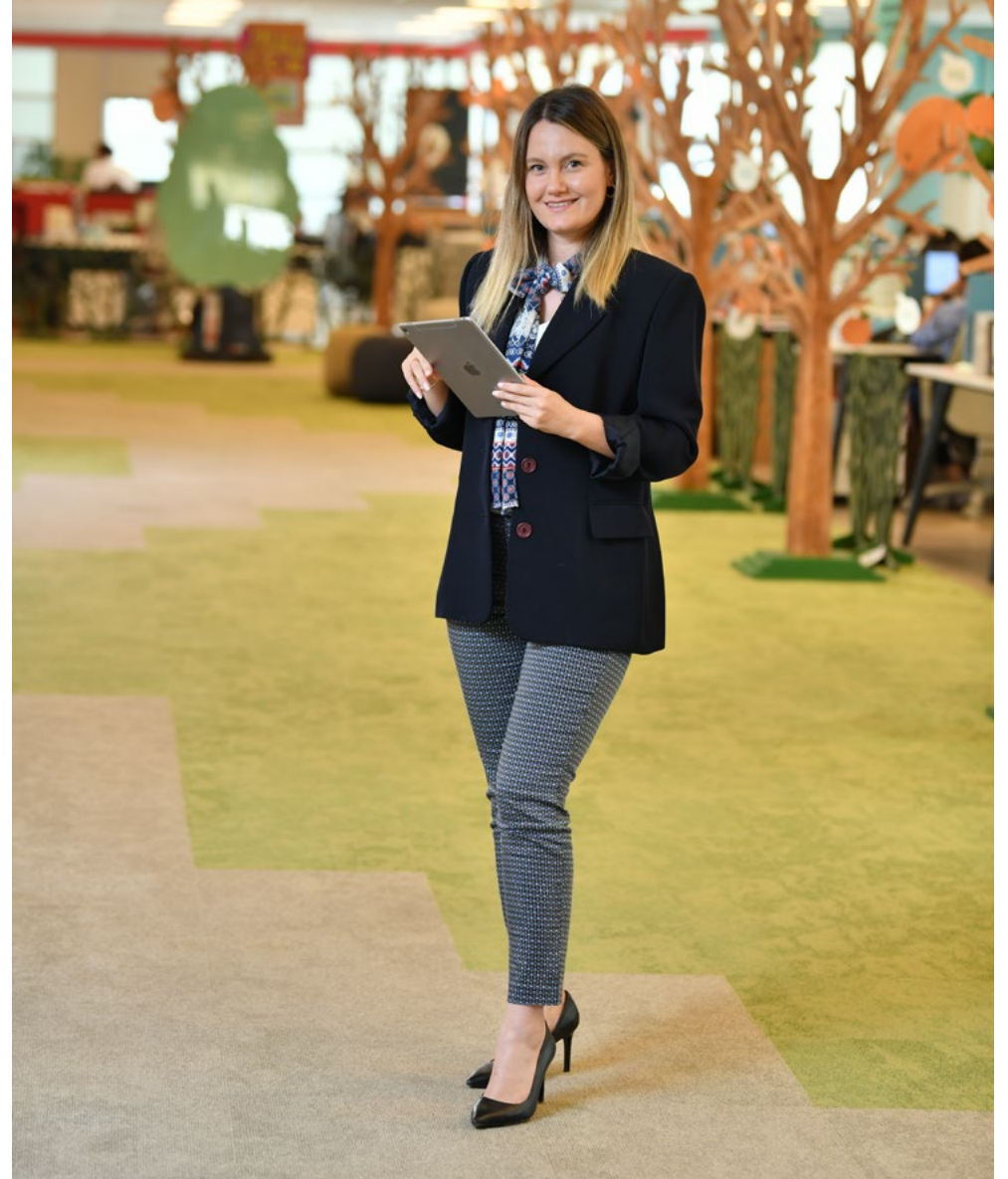
Şirketimizin etik yaklaşımı ve etik kuralları doğrultusunda oluşturulan **Migros Etik Kuralları** ve rüşvet ve yolsuzluk şüphesi karşısında alınması gereken tavır, sorumluluk ve yaptırımların yer aldığı **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamızın** uygulanmasını Yönetim Kurulumuzca kararlılıkla destekliyoruz ve politikamıza tam uyumu gözeterek faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Hem Migros Etik Kurallarımız hem de Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız; üyesi olduğumuz Etik ve İtibar Derneği'nin (TEİD) üyelik beyannamesi ve etik ilkeleriyle de uyumlu olma özelliği taşımaktadır. Böylece derneğin, etik, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çalışan suistimalleri ve üçüncü taraf riskleri hakkındaki bilgi birikiminden faydalanmak, görüş almak ve gerekli konularda eğitimlerinden yararlanıyoruz. Şirketimiz, 2022 yılında rüşvet ve yolsuzluk kapsamında herhangi bir ihtilaflı suçlamaya muhatap olmamıştır.

Önceki yıllarda olduğu gibi 2022 yılında da Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER) tarafından düzenlenen ETİKA Türkiye Etik Ödülleri'nde etik değerler, iş ahlakı, itibar yönetimi, kurumsal yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk, uyum yönetimi, liderlik ve yaratıcılık gibi konuları kapsayan 80 madde çerçevesinde **'Türkiye'nin En Etik Şirketleri'** arasında **8.kez** yer almaya hak kazandık.

Kurumsal Politikalara ve Etik Kurallara Uyum

Departmanlarımız tarafından gözden geçirilen **İnsan Kaynakları**, **İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği**, **Migros Etik Kuralları**, **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ve Sorumlu Tedarik** politikalarımızı her yıl düzenli olarak güncelliyoruz. En son 2022 yılında güncellediğimiz politikalarımızı, çalışanlarımızla e-posta, tedarikçi ve yüklenici firmalarımızla B2B kanallarımız olan MECOM üzerinden, kamuya ise kurumsal web sitemiz aracılığıyla paylaşıyoruz. Çalışanlarımıza yönelik hazırladığımız **'Turuncu Kitap'** isimli kılavuz kitabımızla tüm kurumsal politikalarımızı ve Migros Etik Kurallarımızı şeffaflıkla ve detaylı olarak açıklıyoruz. Bu kılavuzumuza çalışanlarımız şirket içi ağlardan erişim sağlayabilmektedir.

Yukarıda bahsedilen kurumsal politikalarımızın, tüm çalışanlarımız tarafından anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlamak adına politika içeriklerimizi sunduğumuz online eğitimimizi çalışanlarımıza veriyoruz. Mevcut çalışanlarımızın bu eğitimi tamamlamış olmasını beklerken, yeni işe başlayan çalışanlarımızın ise işe girdikleri ilk ay eğitimi almalarını sağlıyoruz. Eğitim sonucunda yapılan sınavı geçemeyen çalışanlarımızın verilen eğitimi tekrardan almaları gerekmektedir. 2022 yılı itibarıyla, kurumsal politikalarımızı kapsayan bu eğitimi **33.861 çalışanımız** tamamladı.



İş Etiği ve Kurumsal Politikalara ve Yasalara Uyum

GRI 202-1, GRI 2-5, GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 410-1

Aynı eğitimi, **B2B kanalımız MECOM** üzerinden de sistemi aktif olarak kullanan 1.521 tedarikçimize sunduk. Çalışanlarımızın etik, rüşvet ve yolsuzluk çerçevesindeki ihlallerini değerlendiren Endüstri İlişkileri Departmanımız, değerlendirme sonuçlarını Üst Yönetimimize raporlamaktadır. Sendika üyeliği bulunan çalışanlarımızın bu kuralları ihlal ettiği durumlarda, Toplu İş Sözleşmesi kurallarına paralel olarak Disiplin Kurulumuz, sendika temsilcilerinin katılımıyla toplanmaktadır. Migros Etik Kurallarımız veya Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamızın ihlal edilmesi halinde çalışanlarımız hakkında Disiplin Kurulu toplanır ve disiplin cezaları uygulanır.

Başta rüşvet ve yolsuzluk olmak üzere etik konuların ihlalinde şüphe duyulması halinde çalışanlarımız, **etikkurul@migros.com.tr** e-posta adresine ve çalışanlarımızın iç kullanımına sunulan **Migros Paylaşım Hattı**'na bildirimde bulunabilmektedir. Ayrıca açık kapı politikamız sayesinde Şirketimizin tüm üst yönetim ve fonksiyon yöneticilerinin iletişim bilgilerini kurumsal web sitemizde paylaşılmaktadır. Bu sayede, tüm paydaşlarımız etik kuralların potansiyel ihlali söz konusu olduğunda isim belirtmeksizin Migros yöneticilerine ihbarda bulunabilmektedir. Kurumsal politikalarımıza ve Etik Kurallarımıza uyumsuzluk yaşandığı durumlarda, çağrı merkezi, e-posta, mobil uygulama gibi farklı kanallardan Şirketimize gelen ihbarları tek noktada toplayıp değerlendirebilmek ve aksiyonları sistematik olarak takip edebilmek için '**Etik İhbar Kayıt ve Takip**' sistemimiz bulunmaktadır.

Etik ihlallere dönüş süresi ihbarın bildirildiği tarih itibariyle ortalama 6 iş günüdür. İç Denetim Departmanımız gerekli görülen veya ihbar edilen durumlarda Migros Etik Kuralları çerçevesinde gerekli incelemeyi yürütmektedir.

Çalışanlarımızın hiçbiri Migros Etik Kurallarına uygun hareket etmesi veya etik olmayan bir davranışta bulunmayı reddetmesi sebebiyle şirketin uğrayabileceği zarardan sorumlu tutulamaz ve bu gibi bir durumdan kaynaklı yaptırıma maruz bırakılamaz. Bununla birlikte, Şirketimizde görevi kötüye kullanma ihbarı yapan personele misilleme yapılmayacağını da taahhüt ediyoruz.

2022 yılında, 146 tanesi çalışanlarımızdan olmak üzere tüm resmi iletişim kanallarımızdan etik konularla ilgili toplam 571 adet ihbar aldık. Çalışan ihbarlarımızın 44 tanesi de bilgi uçurma (whistleblowing) şeklinde, anonim olarak iletilmiştir. İhbara konu olan kişiler için Disiplin Kurulumuzca yapılan değerlendirmeler sonucunda 382 çalışanımızın iş akdi sonlandı. Rüşvet ve yolsuzluk iddiasıyla aldığımız 1 ihbar doğrultusunda ise iddiaya konu olan çalışan hakkında Etik Kurulumuz toplandı; konu hakkında incelemeler yapılmış ve rüşvet ve yolsuzluk iddiasının gerçeği yansıtmadığı tespit edilmiştir. Covid-19 pandemi önlemlerine uymamakta ısrar ederek iş akdi feshedilen çalışanımız bulunmamaktadır.



İş Etiği ve Kurumsal Politikalara ve Yasalara Uyum

GRI 2-5, GRI 207, GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 410-1

İnsan Hakları İlkelerine Uyum

İnsan hakları risk değerlendirmesini, Şirketimizin risk değerlendirme sürecinin bir parçası olarak Şirketimizin tüm faaliyetleri için risklerimiz ve potansiyel etkilerimiz, insan hakları odağındaki sosyal uygunluk değerlendirmeleri kapsamında denetim ve değerlendirmelere tabi tutuyoruz. Tüm faaliyetlerimizde, **İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamıza** 🌐 paralel olarak **Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Kaynakları Rehber İlkeleri'ne** ve **ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesini** göz önünde bulundurarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Riskli durum veya olumsuz gelişmeler söz konusu olsa dahi, bu standartlar çerçevesine bağlı kalacağımızı taahhüt ediyoruz. Faaliyet alanımızı ve değer zincirimizi oluşturan tüm operasyonlarımızın İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamız ile %100 uyumlu olmasını hedefliyoruz. Bu çerçevede yürüttüğümüz çalışmaları geliştirmek için her yıl düzenlediğimiz **Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyet Araştırması** kapsamında çalışanlarımızdan gelen öneri ve geri bildirimleri değerlendirerek gerekli aksiyonları alıyoruz.

İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Genel Müdür Yardımcılığı, insan kaynakları süreçlerimizin ve çalışanlarımızla ilişkilerin **İnsan Kaynakları Politikamıza** 🌐 paralel bir şekilde yönetiminin takibini gerçekleştirmektedir. İç Denetim Departmanımız tarafından düzenli olarak izlenen, İnsan Kaynakları Politikamız ve İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamıza uyum, Üst Yönetimimize raporlanmaktadır. Uyumsuz bir durum ile ilgili ihbar olması durumunda ek denetimler gerçekleştirilmektedir. Ayrıca Anadolu Grubu Denetim Başkanlığı tarafından yapılan denetimlerin yanı sıra, üçüncü taraf doğrulama dış denetimleri de yapılmaktadır. 2022 yılında, operasyonlarımız kapsamında herhangi bir insan hakları ihlali tespit edilmedi. Operasyonlarımızda çalışanlarımız arasında çocuk işçi bulundurma veya zorla ve cebren personel çalıştırma durumu söz konusu değildir.

Ayrımcılıkla mücadele kapsamında tüm operasyonlarımızda işe alım ve yerleştirmeden ücretlendirmeye kadar tüm insan kaynakları süreçlerimizi, ayrıntılı olarak tanımladığımız görev profillerine göre yönetiyoruz. Başvuru yapan adaylarımızı kültür, yaş, cinsiyet, etnik köken ve engellilik gibi ayrımlar gözetmeksizin yetkinliklerine göre işgücüne dahil ediyor; çalışma süreleri boyunca fırsat eşitliği sağlıyoruz. Bu doğrultuda, mağazalarımızda başlangıç seviyesi ücretlendirmesini, cinsiyet fark etmeksizin asgari ücret ve yan haklar üzerinden yapıyoruz. İnsan kaynakları değerlendirme sistemimizi, herkese eşitlik ilkesi çerçevesinde uyguluyor ve çalışanlarımızın yetkinliğini, kabiliyetini ve performansını genel ve objektif kriterlerle ölçümleyerek takip ediyoruz. 2022 yılında Şirketimizde tespit edilen herhangi bir ayrımcılık vakası olmamıştır. Şirketimizdeki toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yapılan çalışmaların detaylarına **Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği** 🌐 bölümünden ulaşılabilir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde tanımlanan temel insan hakları konusunda

çalışanlarımıza 2019 yılından bu yana online eğitim veriyoruz. 2022 yılında **İnsan Hakları Eğitimi** 3.392 çalışanımızın tamamlamasıyla birlikte toplam **29.823 çalışanımıza 7.850 saat eğitim** gerçekleştirmiş olduk.

Ön test ve son test sonuçlarına göre eğitimlerin öğrenme etkinliğinde **%28 oranında** bilgi artışı sağlandığını tespit ettik. 4 eaptan oluşan eğitim yolcuğu; İnsan Hakları maddelerini eğlenceli kartlar üzerinden öğreterek İnsan Hakları konusundaki uygulamalarımızı içermektedir. 2022 yılı içerisinde dışarıdan hizmet aldığımız güvenlik firması çalışanlarının **522'si** insan hakları politika ve prosedürleri hakkında online eğitim aldı. Böylece güvenlik çalışanlarımızın ise **%70,2'si** bu eğitimi tamamlamış oldu.

Operasyonlarımızda ayrımcılık, çocuk işçi çalıştırma, zorla ve cebren işçi çalıştırma, yönetim organlarının ve çalışanların çeşitliliği, ürün hizmet bilgileri ve etiketleme için gereklilikler kadın-erkek çalışan maaş oranı, doğum izni, insan hakları politikaları ve prosedürlerine istinaden çalışanların aldığı eğitimler ve insan hakları konusunda eğitilmiş güvenlik personeliyle ilgili rapordaki beyanlarımız, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında İSG Hizmetleri/İşe ilgili yaralanmalar ve İSG Yönetim Sistemleri kapsamındaki çalışanlar uluslararası **ISAE 3000 (Revised)** standardına uyumlu şekilde bağımsız bir denetim firması tarafından doğrulandı.

İnsan Hakları ve Tedarik Zincirinde Bağımsız Güvence Beyanına (Seçilmiş Kriterler) raporumuzun **'Ekler'** 📎 bölümünden ulaşabilirsiniz.

Vergi Yaklaşımı ve Yönetimi

Şirketimiz, vergi ve diğer yasal yükümlüklerini tam ve zamanında yerine getirmeyi ve bu konuda topluma örnek olmayı hedeflemekte; iştiraklerimizle birlikte vergi mevzuatı ile uyum içinde olmayı ve vergi otoritelerine karşı şeffaf olmayı ilke edinmektedir. Vergi yönetimi yaklaşımının belirlenmesinde ve dış bildirim yükümlülüklerin yerine getirilmesinde paydaşlarımızın çıkarları gözetilmektedir. Vergi planlaması kapsamında mevzuata uygun olacak şekilde ilgili teşvik ve diğer düzenlemelerden gerekli gördüğü takdirde yararlanılmaktadır.

Şirketimizin vergi yönetiminden Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyemiz sorumludur. Vergi mevzuatlarına uyum, Vergi Direktörü ve Genel Muhasebe Direktörü tarafından, Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyemize doğrudan bağlı olarak yürütülmektedir. Şirketimizin vergi beyanları geçici vergi ve kurumlar vergisi beyanname dönemlerinde Holding Vergi Koordinatörlüğü ve Şirket Yeminli Mali Müşaviri tarafından kontrol edilmektedir.

Vergilendirme süreci ile ilgili detaylı bilgiye Bağımsız Denetçi Raporu altındaki **Vergi Varlık ve Yükümlülükleri** 📎 başlığından ulaşılabilir