

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU

1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Odea Bank A.Ş., hisseleri halka açık olmamasına rağmen Kurumsal Yönetim uygulamalarının benimsenmesi ve bu uygulamaların sürekli olarak gözden geçirip geliştirilmesi hususlarındaki bağlılığı doğrultusunda ve bu kapsamda Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) önerilerine uyum sağlamak amacıyla bu raporu yayımlamıştır. Bu rapor, SPK tarafından yayımlanan "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu Formatı" temel alınarak oluşturulmuştur.

BÖLÜM I - PAY SAHİPLERİ

2. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi

31 Aralık 2025 itibarıyla Odea Bank A.Ş. ortaklık yapısı aşağıdaki gibidir:

Hisse Sahipleri	Hisse Adedi	Hisse Sahipliği
ADQ Financial Services LLC	5.051.109.306	%95.9
Flash Investment Holding 1 RSC Ltd.	1	%0.00000002
Flash Investment Holding 2 RSC Ltd.	1	%0.00000002
Flash Investment Holding 3 RSC Ltd.	1	%0.00000002
Flash Investment Holding 4 RSC Ltd.	1	%0.00000002
H.H Sheikh Dheyab Binzayed Binsultan Al-Nahyan	210.701.739	%4
Toplam	5.261.811.049	100,00%

15 Ekim 2024 tarihinde KAP'ta yayımlanan Bankamız açıklamasında yer aldığı üzere, Birleşik Arap Emirlikleri Hükümeti'nin stratejik bir ortağı olarak 2018 yılında kurulmuş, Abu Dabi merkezli bir yatırım ve holding şirketi olan ADQ, Odeabank'ın yüzde 96'lık hissesini satın almak için Bank Audi liderliğindeki hissedar konsorsiyumuyla 14 Ekim 2024 tarihinde hisse alım sözleşmesi imzalamıştır. İlgili Sözleşme kapsamında, Bank Audi'nin %76,419, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (European Bank for Reconstruction and Development, "EBRD") %8,009, Uluslararası Finans Kurumu'nun (International Finance Corporation, "IFC") %6,362, IFC FIG Investment Company S.a.r.l.'in %3,426 ve Mohammad Hassan Zeidan'ın %1,780 oranındaki Bankadaki payları 26 Mart 2025 tarihinde ADQ'ya devir edilmiştir.

Bankamızda pay sahipleri ile ilişkiler, Kurumsal Sekreteryaya tarafından yürütülmekte olup e-posta adresi [REDACTED] ve telefon numarası [REDACTED]'tir. Kurumsal Sekreteryaya'da görev yapan yetkili personelin isimleri ve iletişim bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Adı Soyadı	Unvanı	Telefon Numarası	E-posta adresi
Çağla Kaygısız (*)	Yönetim Kurulu Destek Müdürü	[REDACTED]	[REDACTED]
Ceyda Demircan	Yönetim Kurulu Destek Müdür Yrd.	[REDACTED]	[REDACTED]

(*) Yönetim Kurulu Destek Müdürü Çağla Kaygısız Kurumsal Yönetim Derecelendirme ve Kredi Derecelendirme Uzmanlığı Lisanslarına sahiptir.

2025 yılında Kurumsal Sekreteryanın pay sahipleriyle ilişkiler kapsamında yürüttüğü temel faaliyetlere aşağıda yer verilmiştir:

- Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul toplantıları ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanların hazırlanması ve Genel Kurul toplantılarının ilgili mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer düzenlemelere uygun olarak yapılmasının sağlanması,

- Banka'nın kurumsal internet sitesindeki Kurumsal Yönetim sayfası içeriğinin güncel tutulması¹,
- Yıllık faaliyet raporunun hazırlanmasına katkı sağlanması,
- Hissedarlardan gelen yazılı taleplere cevap verilmesi,
- Mevcut ve potansiyel yatırımcılar, kredi derecelendirme kuruluşları ve uluslararası borçlanmalarda ilgili tarafların Banka'ya ilişkin ticari sır veya müşteri sırrı niteliğinde olmayan bilgi taleplerinin ilgili mevzuat çerçevesinde karşılanması,
- Gerekli bildirimler ve özel durum açıklamalarının yapılması hususunda Finansal ve Yasal Raporlama Birimi ile koordinasyon sağlanması.

Banka'nın tüm hissedarları eşit muamele görmektedir. Hissedarlarla ilişkileri düzenleyen Kurumsal Sekreteryaya, bilgi alma ve inceleme hakları başta olmak üzere hissedarların haklarının korunmasını ve kullanılmasını sağlar. 2025 yılı içerisinde, hissedarlar tarafından Kurumsal Sekreteryaya'ya iletilen herhangi bir başvuru veya bilgi talebi bulunmamaktadır.

3. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahiplerinin, bilgi edinme haklarını etkin bir şekilde kullanabilmeleri için Banka'nın mali ve idari yapısında etkiye yol açabilecek tüm değişiklikler KAP ve Banka internet sitesinde duyurulmaktadır. Ayrıca, telefon, yazılı ve elektronik posta yoluyla Kurumsal Sekreteryaya ulaşan bilgi edinme taleplerinin en kısa sürede yanıtlanmasına imkân veren süreç oluşturulmuştur.

Banka'nın internet sitesi Türkçe ve İngilizce olarak düzenlenmiş olup (www.odeabank.com.tr) düzenli olarak güncellenmektedir. Bankamızın internet sitesinde "Kurumsal Yönetim" başlığı altında kamuya yönelik çeşitli bilgileri içeren dokümanlar sunulmaktadır.

Banka'nın hisseleri halka açık olmadığından, SPK'nın halka açık şirketlere yönelik uyguladığı hükümler Banka Esas Sözleşmesinde yer almamaktadır.² Ancak; Türk Ticaret Kanunu'nun 438'inci maddesi uyarınca her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer almasa bile Genel Kurul'dan isteyebilir. 2025 yılında pay sahiplerinin bu yönde bir talebi olmamıştır.

Odeabank, Bankacılık Kanunu çerçevesinde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) denetim ve gözetimi ile SPK'nın düzenlemelerine tabi olup Banka faaliyetleri, Genel Kurul'da seçilen Bağımsız Denetçi tarafından periyodik olarak denetlenmektedir. Banka, gerçekleştirecekleri standart veya özel denetimler için Bağımsız Denetçilere gerekli her türlü olanağı ve desteği sağlamaktadır.

4. Genel Kurul Toplantıları

Banka Genel Kurulu, Türk Ticaret Kanunu'nda gösterilen usulde ve nisap ile olağan ya da olağanüstü olarak toplanır. Genel Kurul'un olağan ya da olağanüstü toplantı çağrıları Yönetim Kurulu kararı doğrultusunda yapılır. Genel Kurul'un toplantıya çağırılması, ilan ve toplantı günleri hariç, toplantı gününden, en az yirmi bir gün önce Banka'nın internet sitesinde ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan olunur. Banka Esas Sözleşmesine göre, Genel Kurul'un toplantı yeri, günü, saati ve gündemi, ilanın çıktığı veya çıkacağı gazeteler toplantı gününden en az yirmi bir gün önce, pay sahiplerine, iadeli taahhütlü mektupla bildirilir.

Genel Kurul Toplantıları'nda gündem maddeleri görüşülerek hissedarların onayına sunulmakta olup pay sahipleri, gündem maddeleriyle ilgili soru veya görüşlerini yöneltebilmekte ve önerilerde bulunabilmektedir. Yöneltilen sorular, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri ile Türk Ticaret

¹ <https://www.odeabank.com.tr/hakimizda/kurumsal-yonetim>

² SPK mevzuatınca halka açık şirketlerin Esas Sözleşmelerinde, "bilgi alma ve inceleme hakkının daha önce kullanılmış olması kaydıyla, bazı olayların incelenmesi için genel kuruldan özel bir denetçi atanmasını bireysel olarak talep etme hakkı" veren bir hüküm yer almalıdır.

Kanunu'nda belirlenmiş usul ve ilkeler çerçevesinde değerlendirilerek yanıtlanır. Öneriler ise Genel Kurul'un onayına sunulularak yeterli nisapla onaylanması halinde karar haline gelmektedir.

2025 yılı içerisinde iki (2) kez Genel Kurul toplantısı yapılmış olup; toplantı nisabı 26 Mart 2025 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında %90 ve 14 Mayıs 2025 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısında %100 olarak gerçekleşmiştir:

- **26 Mart 2025 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında;** Banka Faaliyet Raporu ve bilgilendirme dokümanları Olağan Genel Kurul öncesinde Banka pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulmuştur.
- **14 Mayıs 2025 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısında;** Banka sermayesinin 3.288.842.000,00 TL'den (üç milyar iki yüz seksen sekiz milyon sekiz yüz kırk iki bin Türk Lirası) 5.261.811.049,00 TL'ye (beş milyar iki yüz altmış bir milyon sekiz yüz on bir bin kırk dokuz Türk Lirası) çıkarılmasına yönelik Esas Sözleşme'de yapılacak değişikliğe yönelik tadil metni Olağanüstü Genel kurul öncesinde Banka pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulmuştur.

Pay sahiplerine ait vazgeçilmez nitelikteki genel kurula katılma hakkı kapsamındaki soru sorma hakkı pay sahiplerine tanınmış bir hak olup 2025 yılında gerçekleşen genel kurul toplantılarında pay sahipleri tarafından bu hak kullanılmamıştır.

Banka'nın ortaklık yapısının küçük ölçekli olması ve "Davet Usulü" ile Genel Kurul düzenlenmesine elverişli olması sebebiyle, 26 Mart 2025 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı "Davet Usulü" ile düzenlenmiş, toplantı yeri, günü ve gündemine ilişkin bilgileri içeren yönetim kurulu kararı ile pay sahipleri davet edilmiştir; fakat zaman kısıtı nedeniyle 14 Mayıs 2025 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı ise Türk Ticaret Kanunu'nun 416. Maddesi uyarınca ilansız olarak düzenlenmiş, toplantı yeri, günü ve gündemine ilişkin bilgileri içeren yönetim kurulu kararı ile pay sahipleri davet edilmiştir.

Genel Kurul toplantı tutanakları ve hazırlan cetvelleri, Ticaret Sicil Gazetesi'nde ilan edilerek alınan kararlar Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) aracılığıyla kamuya açıklanmaktadır. Ayrıca, Genel Kurul toplantı tutanakları ve hazırlan cetvelleri pay sahiplerinin incelemesi amacıyla Odea Bank A.Ş. internet sitesinde yayınlanmaktadır.

5. Oy Hakları ve Azınlık Hakları

Oy hakları ve azınlık hakları kullanımını kolaylaştırmak adına önlemler alınmaktadır. Pay sahiplerinin oy hakları ve bu hakların kullanımına ilişkin hükümler, Odea Bank A.Ş. Esas Sözleşmesi'nin 14. maddesinde yer almaktadır. Genel Kurul toplantılarında hazır bulunan pay sahiplerinin veya temsilcilerinin her pay için bir oy hakkı vardır. Esas sözleşmede belirli pay gruplarının Yönetim Kurulunda temsil edilmesi öngörülmemiştir.

6. Kar Payı Hakkı

Şirketin kar dağıtımı hususunda imtiyaz yoktur. Banka net karının tahsis ve tevzisi ile karın tevzi zamanı ve usulü, Banka Esas Sözleşmesi'nin 31 ve 32. maddeleri kapsamında düzenlenmiştir. İlgili yasal düzenlemeler çerçevesinde Yıllık Olağan Genel Kurulu'nda kar dağıtımına ilişkin karar alınmakta ve bu karara göre işlem yapılmaktadır.

İlgili yılda Banka zararda olduğundan herhangi bir kar payı hakkı söz konusu olmamıştır. Buna göre, 26 Mart 2025 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında, Bankamızın 2024 yılı net dönem zararı olan 329.534.165,42 TL'nin olağanüstü yedek akçelerden (2.708.650.835,55 TL) mahsup edilmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

7. Payların Devri

Odea Bank A.Ş.'nin Esas Sözleşmesi'nde pay devrini kısıtlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Pay devirleri, özellikle Türk Ticaret Kanunu hükümlerine, Bankacılık Kanunu ve diğer ilgili kanun ve düzenlemelere tabi ve mevzuata uygun olarak yapılır.

Bu kapsamda, 2025 yılı içerisinde, Bank Audi'ye ait %76,419, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'na (European Bank for Reconstruction and Development, "EBRD") ait %8,009, Uluslararası Finans Kurumu'na ait (International Finance Corporation, "IFC") %6,362, IFC FIG Investment Company S.a.r.l'a ait %3,426 ve Mohammad Hassan Zeidan'a ait %1,780 oranındaki Bankamız hisseleri 26 Mart 2025 tarihinde Birleşik Arap Emirlikleri Hükümeti'nin stratejik bir ortağı olarak 2018 yılında kurulmuş, Abu Dabi merkezli bir yatırım ve holding şirketi olan ADQ'ya devir edilmiştir.

BÖLÜM II – KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

8. Bilgilendirme Politikası

Odea Bank A.Ş.'de resmi bir bilgilendirme politika dokümanı bulunmamakla birlikte Bankamızla ilgili bilgilerin ilgili taraflara en kısa sürede, doğru ve kolay bir şekilde ulaşılabilmesi amacıyla gerekli bilgilendirmeler yapılmaktadır. Odeabank, Türkiye'de faaliyet gösteren Bankalar için yürürlükte olan "Bankalarca Kamuya Açıklanacak Finansal Tablolar ile Bunlara İlişkin Açıklama ve Dipnotlar Hakkında Tebliğ" hükümleri ile Odeabank tarafından ihraç edilen sermaye benzeri tahvilin kote olduğu Dublin Menkul Kıymetler Borsasında, menkul kıymet ihraççıları için geçerli olan mevzuat hükümlerine uymaktadır. Odeabank'ın menkul kıymet ihraç hacimlerinin artması ve çeşitlenmesi nispetinde ve gerek duyulması halinde, Bankada, resmi bir politika benimsenebilir.

Bilgilendirme kapsamında, bağımsız denetimden geçmiş yıllık finansal raporlar ve ara dönem finansal raporlar internet sitemizde duyurulmaktadır. Ayrıca, finansal raporlar dışında bankamızın şirket profili ve hissedarlarımızın durumunu belirten kurumsal bilgileri, ortaklık yapısı, yönetim kurulu ve üst yönetime ilişkin bilgiler, genel kurul toplantı tutanakları, benimsenen ve uygulanan politikalar, Yönetim Kurulu komitelerinin yapısı ve diğer tüm bilgiler ile yıllık ve dönemsel faaliyet raporlarımız şeffaf bir şekilde bankamız internet sitesinde yer almaktadır. Bankamıza ilişkin önemli gelişmeler, gerek duyulduğunda medya vasıtasıyla açıklanmaktadır. Basın açıklamalarımız, Bankamız Genel Müdürü ya da kendisince yetkilendirilen kişiler tarafından yapılmaktadır. Ayrıca, ilgili mevzuat gereğince tüm finansal raporlar, sorumluluk beyanları, özel durum açıklamaları kapsamındaki bilgiler Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) aracılığı ile duyurulmaktadır.

9. Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Banka'nın internet adresi www.odeabank.com.tr olup şeffaf ve hızlı bilgi paylaşımı sağlamak amacıyla etkin olarak kullanılmaktadır. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümündeki "2.1. Kurumsal İnternet Sitesi" hükmüne uygun olarak düzenlenmiştir. Ticaret sicili bilgileri, ortaklık ve yönetim yapısı, Esas Sözleşme, özel durum açıklamaları, yıllık ve ara dönem faaliyet raporları, finansal raporlar, Genel Kurul toplantı gündemi, hazır bulunanlar listesi ve toplantı tutanağı ve Vizyon& Misyon gibi bilgiler internet sitesinde yer almaktadır. Ayrıca İngilizce internet sayfası mevcuttur (ve şu adres üzerinden ulaşılabilir: <https://www.odeabank.com.tr/en-us/sayfalar/default.aspx>).

10. Faaliyet Raporu

Bankamız yıllık faaliyet raporu BDDK tarafından yayımlanmış olan "Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporu'nun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve SPK mevzuatında yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde öngörülen bilgileri de içerecek şekilde kamunun

eksiksiz ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlamak üzere hazırlanmaktadır. Faaliyet raporları bankanın resmi internet sitesinde ve KAP'ta yayınlanmaktadır.

BÖLÜM III – MENFAAT SAHİPLERİ

11. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Banka menfaat sahipleri, gerekli görülen konularda KAP'a yapılan özel durum açıklamaları, gazete ilanları, reklamlar, faaliyet raporları, sosyal medya, internet sitesinde yer alan haberler ve Banka içi duyurular ile düzenli olarak bilgilendirilmektedir.

Teftiş Kurulu Başkanlığı ise Banka'ya zarar verme potansiyeli olan suiistimalleri veya politika ihlallerine dikkat çekmek ve söz konusu hususlara dikkat çekenlerin kimliğinin korunması için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak maksadıyla, e-posta ve telefon aracılığıyla ulaşılabilen bir "İç Bildirim Hattı" oluşturmuştur. Bu hattın, tüm çalışanların ulaşabileceği tarafsız bir erişim noktasını teşkil etmesi amaçlanmıştır.

Teftiş Kurulu Başkanlığı, kendisine ulaşan bildirimlere istinaden kurumsal çalışma ilkeleri, ahlaki değerler, etik kurallar, güven ve profesyonellik çerçevesinde hareket eder. Bahsi geçen bildirimler yalnızca Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından bağımsız bir bakış açısıyla değerlendirilir. Kurul, bilgi gizliliğine dair tüm konuları son derece ihtiyatlı ve hassasiyetle ele alır.

12. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Odeabank'ın Yönetim Kurulu üyeleri, Pay Sahipleri tarafından atanır. Yönetim Kurulu ise Genel Müdür, İç Sistemler Genel Müdür Yardımcısı ve bu kişilere doğrudan raporlayan çalışanları atar. Menfaat sahiplerinin; Banka'nın faaliyetleri ve işlemleri ile ilgili şikâyetleri ve önerilerini Banka Yönetimi ile paylaşabilecekleri mekanizmalar oluşturulmuştur.

Müşteriler ve müşteri olmayan kişiler, resmi internet sayfamızdan, şubelerimizden, Direkt Bankacılık kanallarımızdan, Bankamız resmi sosyal medya hesaplarından, e-posta, posta, faks, Genel Müdürlük telefonu gibi kanallardan, resmi kurum ve merciler aracılığı ile, internet siteleri ve diğer sosyal medya araçlarından Bankamıza Öneri/ Memnuniyet/ Talep/ Şikâyet ve İtiraz bildirimleri iletme imkanına sahiptirler. Bankamıza ulaşan bildirimler, Müşteri Bildirimleri Yönetimi tarafından ele alınıp, incelenip, sonuçlandırılmakta, müşteri ve müşteri olmayan kişilere tercih ettikleri kanallardan (telefon, e-posta, posta, SMS, sosyal medya, yüz yüze) biri aracılığı ile yanıt verilmektedir.

Diğer taraftan; Müşteri Bildirimleri Yönetimi, Şikâyet ve İtiraz bildirimlerinin azaltılması için kalıcı aksiyonların alınması; talep bildirimlerinin daha hızlı ve yerinde çözümü için optimizasyon çalışmaları yapılması; memnuniyet bildirimlerinde teşekkür alan çalışan sayısının artırılması adına çalışmalar yapmaktan sorumludur. Üst Yönetim ve Yönetim Kurulu farkındalığı adına ise düzenli aralıklarla detaylı raporlar sunulmaktadır.

Ek olarak; 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun 93'üncü maddesi çerçevesinde, Banka'nın organizasyon yapısında bireysel nitelikteki ürün ve hizmetlere ilişkin şikâyet ve taleplerin yönetilmesini teminen "Tüketici İlişkileri Koordinasyon Görevlisi" atanmaktadır. Süreçte bireysel müşteriler ile ilgili ihtilafların zamanında, etkin ve verimli bir şekilde çözülmesi, müşteri mağduriyetlerinin oluşmasının engellenmesi, yasal düzenlemelere uyumun sağlanması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda; "Tüketici İlişkileri Koordinasyon Görevlisi" gözetiminde her 3 aylık periyodun sonunda biten 12 aylık periyodu kapsayacak şekilde faaliyet raporu hazırlanmakta ve ilgili rapor Banka Denetim Komitesi'ne ve BDDK'ya iletilmektedir.

Müşteriyi merkeze alan, bu yaklaşımı kurumsal kültürünün bir parçası haline getirmeyi hedefleyen Bankamız bünyesinde, müşterileri deneyimini bütüncül bir bakış açısıyla yönetmek üzere Müşteri

Deneyimi Ekibi kurulmuştur. Ekibin temel amacı; müşteri deneyimi çalışmalarını tek bir stratejik çatı altında toplayarak, temas noktaları boyunca tutarlı, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir müşteri deneyimi yönetim modeli oluşturmaktır sağlamaktır. Bu kapsamda ekip, banka genelinde müşteri deneyimi farkındalığını artırmak, düzenli olarak müşterilerden geri bildirimlerini toplamak ve deneyim metrikleri üzerinden ölçümler gerçekleştirmek, elde edilen bulguları ileri analitik yöntemlerle değerlendirerek somut iyileştirme aksiyonlarına dönüştürmek ve öncelikli müşteri yolculuklarını tanımlayarak müşterilere beklentilerin üzerinde bir deneyim sunmak amacıyla çalışmalar yürütmektedir. . Yürütülen çalışmaların çıktıları ve elde edilen kazanımlar, düzenli olarak Üst Yönetim’e raporlanmakta; müşteri deneyimi performansı stratejik karar alma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmaktadır.

13. İnsan Kaynakları Politikası

Odeabank İnsan Kaynakları en değerli sermayesi olan insan kaynağını yönetirken; âdil değerlendirmeyi, eşit fırsat sunmayı ve şeffaflığı temel prensipler olarak ele almaktadır. Banka İnsan Kaynakları ekibi ile yüksek performanslı bir kurum oluşturulması, yeni yeteneklerin kuruma kazandırılması ve tutundurulmasını sağlayarak sürdürülebilir bir yapı kurmayı hedefler.

İnsan Kaynakları Departmanı, Banka’nın stratejik hedeflerini hayata geçirmek için uygun ekipleri oluşturma amacıyla stratejik iş ortağı olarak hareket eder. Bu konudaki kararlılık, İnsan Kaynakları’nın tüm çalışanların seçimi, işe alımı, motivasyonu, istihdam edilen çalışanların tutundurulması, açık iletişim ile katılımlarının sağlanması ve gelişimi konusunda üstlendiği rolde de kendini göstermektedir. İnsan Kaynakları, Banka’nın her alanında en doğru çalışanları işe almayı ve bu çalışanları elde tutmayı hedefler.

İnsan Kaynakları Departmanı, Banka stratejileri doğrultusunda insan kaynakları uygulamaları geliştirir, çalışanların motivasyonunu artırıcı çalışmalar yapar, çalışanlara yetkinlik, beceri, gereksinim ve beklentileri doğrultusunda kariyer danışmanlığı yapar, kişisel gelişim için gerekli eğitimlerin alınmasını sağlar. İnsan Kaynakları; Banka’nın sürdürülebilir bir insan kaynağı yapısına sahip olmasını hedefler ve bu çerçevede etkin bir yetenek ve kariyer yönetimi süreci yönetir. Yetenek yönetimi için çalışanların unvan grubu bazında değerlendirmesinin yapılması ve İK teknikleri ile yetenek değerlendirme ve yedekleme planı gibi çalışmalar yapar. İnsan Kaynakları Departmanı, yüksek kurumsal performans elde edebilmek amacıyla yüksek çalışan performansını oluşturma ve desteklemeyi hedefler, çalışanlara destek olacak açık, çift taraflı bir iletişim kültürü geliştirir ve başarılı performansı tanıyıp ödüllendirir. Banka, çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımcılığını ve çalışanların Banka içerisinde fiziksel, zihinsel ve duygusal yönden kötü muamele görmesini önlemek için çaba gösterir. İnsan Kaynakları; çalışan memnuniyeti ve bağlılığı konusunda yıllık bazda bir araştırma yapar ve çalışanlardan bu konuda geribildirim alarak gelen görüşler kapsamında odak grup çalışmaları ile “kök neden” analizleri yapar ve ihtiyaç duyulan aksiyonları alır. Söz konusu yaklaşımlar, politika ve prosedürler ile tüm çalışanların ulaşabildiği intranet ortamı olan Odeaport’ta çalışanlara duyurulmuş olup, Banka internet sitesinde ilgili konular özetlenmiştir.

Çalışanlardan ayrımcılık konusunda herhangi bir şikâyet iletilmemiştir. Bankadaki pozisyonlara ait görev tanımları intranet ortamında tüm çalışanların erişimine açıktır ve düzenli olarak takip edilmektedir.

İnsan Kaynakları uygulamaları olan Çalışan Özlük Bilgileri, İzin Talep (yıllık izin, doğum izni, hastalık ve mazeret izni gibi) ve Onay Sistemi, E-Bordro Görüntüleme Modülü, Benim İK Modülüm, Performans Yönetim Sistemi, “e-Odea” İnsan Kaynakları Eğitim Platformu, Geçici Görevlendirme gibi uygulamaların çevrimiçi ortamda kullanımına devam edilerek çalışanlara hızlı ve kaliteli hizmet sunulmaktadır. Tüm ilerlemelerin arkasında insan kaynağı olduğu bilinciyle, genç ve yaratıcı beyinleri sürekli olarak eğitmeyi ve geliştirmeyi, onlara fırsatlar sunmayı, başarılarını görmeyi ve ödüllendirmeyi hedefler. 2025 yılında, mevcut ekonomik koşullar kapsamında ara dönem ücret artışı, yemek ödeneği ve ulaşım ödeneği gibi uygulamalarla çalışanlar desteklenmiştir.

Çalışanlar ile iletişimi kuvvetlendirmek için şube ziyaretleri planlanmıştır. Birebir yapılan bu görüşmelerde çalışanlarla bir araya gelinerek hem geribildirimlerini hem de iletmek istedikleri fikir ve önerilerini dinlemek için uygun ortam oluşturulmuştur.

Banka'da performans yönetimi süreci; yüksek performans kültürünü güçlendirmek, çalışan katkılarını görünür kılmak, iş sonuçlarını rol bazında izlemek ve çalışan gelişimini desteklemek amacıyla kurgulanmıştır. Bu kapsamda performans değerlendirmesi; iş hedeflerinin değerlendirildiği hedef kartları ile temel, liderlik ve teknik yetkinliklerden oluşan dört ayrı bileşenin rol bazlı olarak farklılaşan şekilde değerlendirilmesiyle gerçekleştirilmektedir.

Odeabank, çalışanlarının gelişimini destekleyerek onların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlamak ve kurum kültürünü güçlendirmek amacıyla, deneyimli insan kaynağı ihtiyaçlarını öncelikli olarak Banka içerisinde değerlendirmeyi tercih etmektedir. Odeabank İnsan Kaynakları uygulamaları kapsamında, Odeabank çalışanları, yetkinlik gelişimleriyle paralel olarak alabilecekleri yetki ve sorumluluklarla, dikey ve yatay ilerleme imkânlarına sahiptirler.

2025 yılında Odeabank çevik öğrenme stratejisi kapsamında, çalışanların hem teknik hem de teknik olmayan yetkinlik ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik ölçme-değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilerek, buradan çıkan sonuçlar doğrultusunda Banka'ya ve kişiye göre özelleştirilmiş eğitim ve gelişim çözümleri sunulmuştur.

Odeabank'ta görev alan insan kaynağını geleceğe hazırlamak için ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve yetkinlikleri bugünden kazandırmak amacıyla data analitiği, çeviklik ve dijital dönüşüm gibi konularda eğitim ve webinar serileri düzenlenmiştir. Odeabank vizyonuna giden yolda liderlerin dönüşüm sürecindeki etki alanı ve öneminin farkında olan Odeabank İnsan Kaynakları birimi, şube ve genel müdürlükte görev alan yöneticilerin yönetim becerileri, stratejik bakış açısı ve gelecek için gerekli olan liderlik yetkinliklerinin kazandırılmasını hedefleyen özel liderlik programları ile ilgili planlamalara devam etmiştir.

Çalışanların veri okuryazarlığını geliştirmek ve veriye dayalı karar alma kültürünü yaygınlaştırmak üzere tasarlanan ve unvan bazlı olarak gerçekleştirilen data eğitim planlamaları 2025 yılında da yoğun olarak devam etmiştir.

Genç yeteneklerin Banka'ya kazandırılması amacı ile 2025 yılı Eylül ayında hayata geçirilen "OdeaStellar" Genç Yetenek Programı kapsamında 53 genç yetenek, temel bankacılık, teknik, mesleki ve kişisel gelişim alanında eğitim ve çalıştaylardan oluşan 1.5 ay süreli gelişim programına katılım sağlamıştır. Eğitimlerin yanı sıra departman yöneticileri ile gerçekleştirilen paylaşım oturumları ile Banka ve süreçlerini daha yakından tanıma olanağı elde etmişlerdir. Yıl içerisinde planlamaları devam eden farklı eğitim başlıkları ile genç yeteneklerin gelişim sürekliliğinin sağlanması hedeflenmiş, bu doğrultuda gerçekleştirilen teknik eğitimlere katılımları sağlanmıştır.

Benzer amaçla hayata geçirilen "Nova Staj Programı" kapsamında, bir dijital gelişim programı oluşturularak genç jenerasyonun ilgi alanları ve beklentileriyle birlikte kurumsal çalışma hayatının gerekliliklerini bir araya getiren dijital bir gelişim programı tasarlanmıştır. Ağustos ayında gerçekleştirilen bir ay süreli programa 30 stajyer katılmıştır.

Tüm çalışanların, sürekli öğrenme ve multi-disipliner bakış açısına sahip olmalarını teşvik etmek amacıyla farklı konu başlıklarında düzenlenen webinar serilerine 2025 yılında da devam edilmiştir. Çalışanların bütünsel gelişimini desteklemek üzere sunulan İngilizce dil desteği de anlaşmalı kurumlarla devam etmektedir.

Formal eğitim çözümlerinin yanı sıra Odeabank sürekli öğrenme kültürünü geliştirmek için "birbirinden öğrenme" metodolojisi uygulanarak, çalışanların informal öğrenme sürecine de katkıda bulunmaya devam edilmektedir.

6331 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuata göre Banka’da atanan çalışan temsilcilerinin sayısı yasaların öngördüğü sayıdadır ve bu temsilciler görevlerini fiilen yerine getirirler. Çalışan temsilcilerinin görev ve yetkileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Görevler	Yetkiler
- İş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili çalışmalara katılmak, - Bu çalışmaları gözetmek ve gerekli önlemlerin alınması için talepte bulunmak, - Gerektiğinde önerilerde bulunmak ve - Bu durumlarda çalışanları temsil etmek.	Çalışan temsilcileri, çalışana önerilerde bulunmaya ve tehlikenin kaynağını ortadan kaldırmak amacıyla gerekli önlemlerin alınması veya tehlikeden doğan riski en aza indirmek için talepte bulunmaya yetkilidir.

Banka içerisindeki personel devinim hızı 3 aylık periyotlarda takip edilmekte olup, ilgili oranın belirlenen eşik değerleri aşması durumunda aksiyon planları oluşturulmaktadır.

2025 yılında İletişim Merkezi hariç devinim hızı oranı Odeatech dahil %14.7, Odeatech hariç %15.1 olarak gerçekleşmiştir.

14. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Kurallar

Odeabank'ın temel değerleri, bankacılığın en yüksek mesleki standartları ile birlikte, çalışanların bankacılık sektörünün bir parçası olarak tüm etik ve iş kurallarına, yasa, kural ve düzenlemelere uyumunu sağlamayı amaçlamaktadır. Odeabank çalışanları;

- Müşteri ve Banka bilgilerinin gizliliği esasına uygun davranmak,
- Adil ve doğru kayıtlar tutmak,
- İşlemleri dürüstçe gerçekleştirmek,
- Başkalarıyla olan ilişkilerinde tutarlı olmak,
- Tam, doğru ve eksiksiz bilgi sağlamak,
- Din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, medeni durum ve fiziksel görünüm konularında ayrımcılık yapmamak,
- Şiddet, fiziksel ve psikolojik taciz, alkol ve uyuşturucunun bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlamak,
- Unvan veya yetkisi ile ilişkili olarak kişisel menfaat sağlamamak sorumluluğuna sahiptir.

Odeabank çalışanları Banka’da bulunan tüzel ve gerçek kişilere ait kişisel verilerin, Banka’nın stratejisi, iş planları, teknolojileri, çalışan maaşları ve üçüncü taraflara ait bilgiler vb. bilgilerin korunmasından, sızdırılmamasından ve paylaşılmamasından sorumludur. Çalışanlar için aynı zamanda suistimal ve yolsuzluk risklerine karşı verilen eğitimler mevcuttur. Karar mekanizmalarında bulunan kişilerin Banka’nın çıkarlarına aykırı seçim yapmamaları, haksız rekabet sonucu avantaj sağlanmaması ve yasadışı durumlara başvurulmaması gibi hususlar Etik Davranış Kuralları arasında yer almaktadır. Tüm çalışanların ulaşabildiği İç Bildirim Hattı ve ilgili prosedür aracılığı ile çalışanlarımızın bir usulsüzlük ya da ihlal ile karşılaşmaları durumunda izlemeleri gereken yol ve doğrudan iletişime geçebilecekleri kanallar, yetkili birim ve/ veya kişiler belirlenmiş ve duyurulmuş, dolandırıcılık, yolsuzluk, sahtecilik, etik olmayan davranış ve yasal düzenlemelere uyulmaması durumlarında kurum içi bildirimlerin nasıl yapılacağına ilişkin süreç detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülen süreçte bildirim yapan çalışanın bilgileri tamamen anonim şekilde saklanmaktadır. Bu şekilde çalışanın bildirimi sonucu maruz kalabileceği herhangi bir olumsuz durumun önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Sosyal Sorumluluk

Odeabank, sürdürülebilir kalkınma sorumluluğunun yanı sıra, sosyal sorumluluğa önem verir ve faaliyet gösterdiği toplum için aktif olarak çalışır. Hayat kalitesinin yükseltilmesi, kamu yararı, kültürel gelişim ve toplumun daha iyi yaşar ve iş yapar hale getirilmesi hedefleri ile toplum içerisinde proaktif ve işbirlikçi bir rol üstlenmektedir. Banka, uluslararası düzeyde, özellikle; sürdürülebilirlik, eşitlik, erişilebilirlik, kadının ve kız çocuklarının güçlendirilmesi, finansal okur yazarlık gibi konulara odaklanmaktadır. Tüm yönetici ve çalışanlarının gerek birey olarak gerek Banka adına profesyonel görevlerini yerine getirirken sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmesini teşvik etmektedir. Banka, tüm çalışanlarının çevresel ve sosyal konulardaki duyarlılığını geliştirmek amacıyla eğitim faaliyetleri düzenleyerek bu hedef doğrultusunda özel çalışmalar yapmaktadır.

Bu çerçevede Odeabank;

- Etkileşimde dürüstlüğü ve açık iletişimi ilke edinerek, iç ve dış tüm paydaşlarla açık bir iletişim kurmayı,
- Çok yönlülüğü, çeşitliliği ve fırsat eşitliğini teşvik ederek insan kaynağına değer vermeyi,
- Yeteneği ödüllendirmeyi, ekip çalışmasını ve çalışanlarının gelişimini desteklemeyi,
- En yüksek iş standartlarını uygulamayı,
- Etki alanı ve tedarik zinciri kapsamında sağlıklı ekosistemleri, sosyal eşitliği ve iyi organizasyonel yönetimi teşvik etmeyi,
- Kararlarının ve faaliyetlerinin sorumluluğunu almayı ve güvenilir olmayı,
- Sosyal sorumluluk bilinciyle değer zincirine olumlu etki etmeyi taahhüt eder.

Odeabank, tüm bankacılık işlemlerinde çevresel ve sosyal olarak sağlam ve sürdürülebilir bir kalkınmayı teşvik etmeyi hedeflemektedir. Bu bakış açısından hareketle uluslararası finans kuruluşlarının en iyi uygulamalarını örnek alarak “Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemini” geliştirmiş ve uygulamaya almıştır. Uluslararası finans kuruluşlarının en iyi uygulamalarını örnek alarak “Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi”ni geliştiren Odeabank tüm faaliyetlerinde, oluşabilecek olumsuz çevresel ve sosyal etkileri ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Banka bünyesinde bulunan “Çevresel ve Sosyal Risk Ekibi” müşterilerin çevresel ve sosyal risk değerlendirmelerini Odeabank Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi çerçevesi altında incelemektedir.

Odeabank, dünya klasiği masalları kadın-erkek eşitliğini gözetken bakış açısıyla yeniden yorumladığı Eşit Masallar projesi kapsamında masal kitaplarını ve kitaplardan uyarlanan tiyatro oyununu 2025 yılında da çocuklar ve ebeveynlerle buluşturmaya devam etmiştir. Ayrıca projenin sesli betimleme ve işaret dili çözümleriyle görme ve işitme farklılığı olan çocuklara ulaşılmaktadır. Bugüne kadar yayımlanan 5 kitap toplam 1,3 milyon basılmış ve 200 bini aşkın çocuğa doğrudan ulaşmıştır. Projenin toplam erişimi 3,56 milyon kişiye ulaşırken, dijital kitaplar web sitesinde 200 binden fazla görüntülenmiştir. Tiyatro oyunu ise farklı illerdeki sahnelemelerle 100 binin üzerinde tiyatrosever çocuk ve ebeveynleriyle buluşmuştur.

Odeabank, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde depremden etkilenen kadınların ihtiyaçlarını karşılamak üzere çalışmalar yürüten Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı’nın “Kadınlar Deprem Bölgesinde Hayatı Yeniden Kuruyor” kampanyasına, tüm çalışanları adına bağış yaparak bölgedeki kadınların ekonomik hayata geri dönmelerine destek olmuştur. Anneler Günü kapsamında, eşitlik alanında kurumlara özel eğitim ve dönüşüm programları yürüten sosyal girişim Eşitliğe Değer iş birliğiyle, Odeabank çalışanlarına yönelik “Eşitlikçi Ebeveynlik Semineri: Bugün Çalışan Anne Olmak” düzenlenmiştir.

Odeabank, 11 Ekim Dünya Kız Çocukları Günü’nde Koruncuk Vakfı’nın “Başarı şart mı?” kampanyasına destek vererek 107 kız öğrencinin bir aylık eğitim masrafını karşılamıştır. Ayrıca 4 Nisan Dünya Sokak Hayvanları ile 4 Ekim Dünya Hayvanları Koruma Günü’nde Mutlu Patiler ile iş birliği yaparak Kars Susuz Projesi’nde yavru köpeklerin açılanmasına ve tedavilerine destek sağlamıştır.

Kuruluşunun 13. yıl dönümü kapsamında Odeabank, Pastamızı Çocuklar Üflesin platformu aracılığıyla Ağrı, Van ve Iğdır'daki köy okullarına pasta ulaştırarak, bu özel gün çocuklarla birlikte kutlamıştır.

Engelsiz Bankacılık

Odeabank erişilebilirlik çalışmaları kapsamında, “herkes için engelsiz bankacılık” yaklaşımıyla, kullanıcı deneyimleri ve erişilebilirlik standartlarını gözeterek markalara koçluk ve eğitimler veren, ayrıca stratejik çözümler sunan Erişilebilir Her Şey (EHŞ) girişimi ile iş birliği yapmıştır. 2023 yılında tüm çalışanlara engellilik ve erişilebilirlik konularıyla tanışmaları, konu hakkında yeni bakış açıları kazanmaları ve bilgi düzeylerinin artırmaları ile ilgili verilen “Engelli mi Engellenen mi?” eğitimleri ve Bireysel Kredi Sözleşmelerinin işaret diline çevrilmesinin ardından, 2024 yılında engellenenlerin dijital müşteri deneyimi kapsamında, Odeabank'ın “Web Sitesi ve Mobil Uygulama Erişilebilirlik Durum ve Tavsiye Raporu” hazırlanmıştır. Odeabank engelsiz bankacılık konusundaki çalışmalarını sürdürmektedir. 2025 yılı içerisinde erişilebilirlik çalışmaları kapsamında Odeabank şube ve ATM'leri için gizli müşteri deneyimi ve fiziksel uygunluk araştırması gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, web sitesinde yer alan tüm sözleşmelerin erişilebilir formata dönüştürülmesi büyük ölçüde tamamlanmıştır. Web sitesi ve mobil uygulamanın WCAG A seviye kriterlerine uyumu doğrultusunda yürütülen çalışmalar devam etmekte olup, A seviye uygunluk için son aşamaya gelinmiştir.

Güçlendiren ve Dönüştüren Bankacılık Stratejisi

Odeabank, “Güçlendiren ve Dönüştüren Bankacılık” stratejisi doğrultusunda yeşil, teknolojik ve dijital dönüşümü destekleyen çalışmalar yürütmektedir. Finansal etkilerin yanı sıra çevresel ve sosyal etkilerin de dikkate alındığı çifte önemlilik (double materiality) yaklaşımı temelinde oluşturulan bu yapı üzerine, entegre düşünce anlayışı ve Entegre Raporlama Çerçevesi (<IR> Framework) benimsenmiş; Banka'nın finansal performansı ile sürdürülebilirlik performansını ilişkilendiren ilk Entegre Değer Yaratma Modeli oluşturulmuştur. Söz konusu model, uzun vadede yeşil finansman, sosyal etki yatırımları ve iklim risklerinin yönetimi gibi alanlarda daha bütüncül ve ölçülebilir bir etki yaratılmasına olanak sağlarken, sürdürülebilir büyüme hedeflerine de stratejik bir yön kazandırmaktadır.

Banka, yenilikçi ve dinamik bankacılık anlayışı doğrultusunda, ülkenin kalkınmasına katkı sağlayacak yüksek katma değerli faaliyetlere odaklanmaktadır. Türkiye'nin dijital ve yeşil dönüşümünü desteklemek amacıyla, müşterilerin finansal erişiminin güçlendirilmesi ve değişen küresel koşullara uyum kapasitelerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Finansal güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde, müşterilerin finansal açıdan daha güçlü ve geleceğe uyumlu bir yapıya kavuşmaları hedeflenmektedir.

İnsan Odaklı Bankacılık yaklaşımı kapsamında, başta iş gücü olmak üzere tüm paydaşların ve toplumun güçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülmekte; özellikle dezavantajlı ve kırılgan grupların faydalanabileceği projeler aracılığıyla toplumsal değer yaratılması amaçlanmaktadır.

Sorumlu Dönüşüm Finansmanı kapsamında, düşük karbon ekonomisine geçişin desteklenmesine yönelik finansman çözümleri sunulmakta; müşterilerin sorumlu dönüşüm süreçlerinin hızlandırılmasına katkı sağlanmaktadır. Bu doğrultuda geliştirilen sorumlu ürün ve hizmetler aracılığıyla iş dünyasının dönüşüm sürecinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir.

Sürdürülebilirlik Yönetişimi ve Faaliyetler

2025 yılı içerisinde fiilen üç kez bir araya gelen ve Yönetim Kurulu üye temsilcilerinden oluşan Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi, yılda en az üç kez gerçekleştirilen toplantılar aracılığıyla Banka'nın sürdürülebilirlik faaliyetlerini düzenli olarak gözden geçirmekte ve elde edilen sonuçları Yönetim Kurulu'na raporlamaktadır. Komite; çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki stratejik öncelikleri ele almakta, Banka'nın sürdürülebilirlik çalışmalarının etkinliğini ve gelişimini düzenli olarak değerlendirmekte ve sürdürülebilirlik stratejisi doğrultusunda belirlenen önceliklere ilişkin öneriler

sunmaktadır. Gerekli görülen durumlarda Banka çalışanları, Yönetim Kurulu üyeleri veya ilgili alanlarda uzman kişiler toplantılara davet edilerek görüş ve değerlendirmeler alınmaktadır. Bu yapı, sürdürülebilirlik yönetiminin kurumsal yönetim çerçevesine güçlü biçimde entegre edilmesini sağlamaktadır.

Banka bünyesinde, Finansal Kurumlar ve Fonlama fonksiyonuna bağlı olarak faaliyet gösteren Sürdürülebilirlik Bölümü; Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi'ne Banka içi faaliyetler ve takip edilen gelişmelere ilişkin düzenli sunumlar yapmakta, ulusal ve uluslararası standartlarla uyumlu eylem planları geliştirmekte ve performansın sürekli olarak artırılmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir. Belirli periyotlarda İcra Kurulu'na yönelik bilgilendirme oturumları düzenlenerek kurumsal düzeyde sürekli uyum, farkındalık ve etkin bilgi akışı sağlanmaktadır. Kurumsal ve toplumsal düzeyde çevresel ve sosyal bilinci gözeterek projeler hayata geçirilmekte; Sürdürülebilirlik Bölümü liderliğinde faaliyet gösteren disiplinler arası çalışma grubunun belirlediği aksiyonlar uygulanmaktadır. Yeşil Varlık Oranı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Sera Gazı Emisyonları ve TSRS uyumlu sürdürülebilirlik raporlaması konularına odaklanan alt çalışma grupları düzenli aralıklarla bir araya gelerek stratejik çalışmalar yürütmektedir.

Sürdürülebilirlik Politikası, Sürdürülebilirlik Bölümü'nün temel sorumlulukları, yönetim yapısı, amaç ve ilkeleri ile yerel düzenlemeler kapsamında güncellenmiştir. Politika kapsamına TSRS (Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları) gerekliliklerine ilişkin raporlama yükümlülükleri eklenmiş olup; politikanın güncelliği, etkinliği ve TSRS'ye uyumu gözetilerek en az yılda bir kez veya ihtiyaç duyuldukça gözden geçirilecektir. Aynı zamanda sorumlu satın alma uygulamaları devreye alınmıştır.

Ülkenin sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlamak amacıyla, Banka'nın stratejik hedefleriyle örtüşen projelerin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda Odeabank; Türkiye Bankalar Birliği (TBB), İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD), Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED) ve Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) bünyesindeki sürdürülebilirlik çalışma gruplarındaki üyeliklerini sürdürmektedir.

Regülasyonlara uyum kapsamında yürütülen çalışmalar arasında, ilk kez Yeşil Varlık Oranı (YVO) hesaplaması gerçekleştirilmiş ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'na (BDDK) raporlanmıştır. Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yayımlanan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) çerçevesinde, TSRS 2 standardı ile uyumlu ilk TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu yayımlanmıştır.

Bu yıl dördüncüsü yayımlanan Sürdürülebilirlik Raporu'nda Değer Yaratma Modeli, Paydaş Görüşleri, Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim Yetkinlik Matrisi ile Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Katkılar gibi bölümlere yer verilerek rapor içeriği önemli ölçüde zenginleştirilmiştir. Raporun her yıl geliştirilmesi hedefi doğrultusunda, yayımlanan rapor İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) tarafından yürütülen Reporting Matters Projesi kapsamında değerlendirilmiştir.

2025 yılında, sürdürülebilirlik alanındaki en kapsamlı küresel inisiyatiflerden biri olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza atılarak Banka'nın küresel sorumluluk yaklaşımı ortaya konulmuştur. İnsan hakları, çevre, çalışma standartları ve yolsuzlukla mücadeleyi kapsayan on evrensel ilke stratejinin merkezine alınmış; bu ilkeler doğrultusunda ilerleme raporlarının sunulacağı taahhüt edilmiştir. Yıllık olarak yayımlanacak ilerleme raporları aracılığıyla Banka'nın gelişiminin şeffaf biçimde ortaya konulması ve küresel sürdürülebilirlik gündemine katkının artırılması hedeflenmektedir.

ADQ'nun üçüncü taraf ESG derecelendirme kuruluşu tarafından yürütülen Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) olgunluk değerlendirmesi kapsamında, Banka'nın sürdürülebilirlik performansı ile potansiyel gelişim alanları uluslararası standartlar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Entegrasyon süreçleri kapsamında, Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyon verilerinin izlenme sıklığı yıllık periyottan aylık periyoda geçirilmiş; bu sayede karbon ayak izinin daha dinamik ve düzenli bir şekilde ölçülmesine başlanmıştır. Söz konusu geçiş ile birlikte emisyon verileri, yalnızca raporlama amacıyla değil, çevresel

etkilerin periyodik olarak analiz edilmesi ve iyileştirme alanlarının daha hızlı tespit edilmesi amacıyla da kullanılmaktadır.

2025 yılına ilişkin olarak Odeabank ve Odeatech için Kapsam 1 (doğrudan emisyonlar) ve Kapsam 2 (dolaylı enerji emisyonları) hesaplamaları iç kaynaklar kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elektrik tüketiminin %100'ü için I-REC yenilenebilir enerji sertifikası temin edilerek piyasa temelli emisyonlar sıfırlanmıştır. Banka, operasyonel faaliyetlerinde çevreye ve insana duyarlı bir yaklaşım benimsemektedir. Genel müdürlük binası ve şubelerde atık yönetimi, enerji ve su tasarrufu uygulamalarına öncelik verilmekte; dijital çözümler yoluyla kâğıt kullanımının azaltılması hedeflenmektedir. Tüm lokasyonlarda LED dönüşümü tamamlanmıştır. Ayrıca, pilot şubelerde Güneş Enerji Santrali (GES) ve Elektrikli Araç Şarj İstasyonu kurulumlarıyla düşük karbon dönüşümünün hızlandırılması amaçlanmaktadır.

Banka tarafından özkaynaklarla sağlanan Yeşil Kredi Programı kapsamında, yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği projeleri finanse edilerek düşük karbon ekonomisine geçiş sürecine katkı sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra, "Yeşil Mevduat" ürünü ile ticari müşterilerin yalnızca yatırımlarında değil, tasarruflarında da yeşil dönüşüme katkıda bulunmalarının teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Stratejik iş birlikleri kapsamında, İhracatı Geliştirme A.Ş. (İGE) ile hayata geçirilen "Yeşil Dönüşüm Paketi" ile kadın ihracatçılara yönelik olarak geliştirilen "İhracatta Kadını Destekleme Paketi" gibi yenilikçi çözümler aracılığıyla ihracatçı firmalara farklı finansman alternatifleri sunulmaya devam edilmektedir. Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Sınırdaki Karbon Düzenlemesi Mekanizması gibi düzenleyici gelişmelere uyum sağlanması amacıyla, portföy düzeyinde geçiş risklerinin azaltılmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda, kurum içi bilgi düzeyinin artırılması amacıyla hedef kitlelere özel sürdürülebilirlik eğitimleri düzenlenmektedir. Sürdürülebilirlik Elçileri Programı kapsamında, şube portföy yöneticilerinden oluşan elçilere yönelik hazırlanan eğitimler doğrultusunda, müşterilere sürdürülebilir finansman, iklim krizi ve sorumlu yatırımlar konularında danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır.

Elçiler, rehberlik faaliyetlerinin yanı sıra finanse edilen projelerin çevresel ve sosyal etkilerini izlemekte ve raporlayarak dönüşüm süreçlerine aktif katkı sağlamaktadır. Bu amaçla geliştirilen ileri seviye eğitim programına 2025 yılında Yeşil Varlık Oranı modülü eklenmiş; küresel gelişmeler, YVO Tebliği ve ilgili düzenlemeler vaka analizleriyle ele alınarak katılımcıların güncel bilgilere bütüncül biçimde hâkim olması hedeflenmiştir.

360 derece sürdürülebilirlik anlayışının bir yansıması olarak, müşterilere yönelik sürdürülebilirlik ve yeşil dönüşüm odaklı eğitimler de başlatılmıştır. Ticari portföy müşterilerinin iklim ve çevresel gerekliliklere uyum süreçlerine destek olmak amacıyla, güncel sürdürülebilirlik uygulamalarının paylaşıldığı çevrim içi eğitimler düzenlenmiş ve bu süreçte dönüşümün bir parçası olunmaya devam edilmiştir.

Sürdürülebilirliğin günlük iş süreçlerinde daha anlaşılır ve sahiplenilen bir konu haline gelmesi amacıyla çeşitli farkındalık ve iletişim çalışmaları yürütülmüştür. Sosyal farkındalık ve karbon ayak izinin azaltılmasına yönelik bireysel uygulamalar ile strateji geliştirme süreçlerini kapsayan birçok başlıkta kurum içi paylaşım içerikleri hazırlanmıştır. Duyuru e-postaları ve çevresel ile sosyal konulara dikkat çeken ekran koruyucu tasarımlar yoluyla farkındalık çalışmaları süreklilik arz edecek şekilde sürdürülmüştür.

Kurum içi farkındalık faaliyetleri, düzenlenen "Sürdürülebilirliğe Bakış" Fotoğraf Yarışması ve Dünya Çevre Günü kapsamında paylaşılan ödüllü bulmaca çalışması ile desteklenmiştir. Yarışmaya gösterilen yoğun ilgi ve katılım sonucunda, jüri tarafından belirlenen 10 çalışan ödüllendirilmiş; yarışmada yer alan fotoğrafların sürdürülebilirlik raporunda yayımlanmasıyla kalıcı bir değer yaratılması hedeflenmiştir. Sürdürülebilirlik alanında sıkça kullanılan kavramların tüm paydaşlar tarafından daha anlaşılır hale getirilmesi amacıyla, ilgili kavramlar kapsamlı şekilde ele alınmış; tanım ve açıklamaları Banka'nın internet sitesinde yer alan Terimler Sözlüğü'ne eklenmiştir.

BÖLÜM IV – YÖNETİM KURULU

15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu 9 kişiden oluşmaktadır. Banka Esas Sözleşmesi'nin 20. maddesinde düzenlendiği üzere Yönetim Kurulu Üyeleri en çok üç yıl süre ile görev yapmak üzere seçilirler. Üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Marcos Alonso De Quadros olup Yönetim Kurulu Başkan Vekili ise Sayın Jawad Shafique'tir. Yönetim Kurulu Başkanı'nın BDDK düzenlemeleri kapsamında icrai görevi bulunmamakta olup Yönetim Kurulu Üyeleri içinde icracı üye Genel Müdür Sayın Mert Öncü'dür.

31 Aralık 2025 itibarıyla Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

Adı Soyadı	Görevi	İlk Görev Başlangıç Tarihi (*)	Diğer Sorumlulukları
Marcos Alonso De Quadros (**)	Yönetim Kurulu Başkanı	10 Nisan 2025	
Jawad Shafique (**)	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	10 Nisan 2025	Strateji ve Yatırım Komitesi ile Ücretlendirme Komitesi Başkanı ve Kredi Komitesi Üyesi
Mohamed M. Kaissi (**)	Yönetim Kurulu Üyesi	10 Nisan 2025	Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi Üyesi
Hamad Saeed Ali Saeed Alshehhi (**)	Yönetim Kurulu Üyesi	10 Nisan 2025	Denetim Komitesi, Risk Komitesi, Strateji ve Yatırım Komitesi Üyesi
Subramanian Suryanarayan (**)	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	10 Nisan 2025	Risk Komitesi, Strateji ve Yatırım Komitesi Üyesi ve Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Ali Temel (**)	Yönetim Kurulu Üyesi	10 Nisan 2025	Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı, Kredi Komitesi, Strateji ve Yatırım Komitesi Üyesi
Dr. Ayşe Botan Berker	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	12 Ekim 2020	Risk Komitesi Başkanı, Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Üyesi ve Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Oya Aydınlık	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	17 Haziran 2021	Denetim Komitesi Başkanı ve Ücretlendirme Komitesi Üyesi
Dr. Mert Öncü	Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür	2 Nisan 2018	Kredi Komitesi Başkanı, Strateji ve Yatırım Komitesi Üyesi

(*) Yönetim Kurulu Üyelerinin Ticaret Mahkemelerinde yemin tarihi dikkate alınmıştır.

(**) 26 Mart 2025 tarihli Genel Kurul Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Marcos Alonso De Quadros, Jawad Shafique, Mohamed M. Kaissi, Hamad Saeed Ali Saeed Alshehhi, Subramanian Suryanarayan ve Ali Temel 10 Nisan 2025 tarihinde yemin ederek Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevlerine başlamıştır.

Yönetim Kurulu Üyeleri, üç yıllık süre için seçilmiş olup görev süreleri halen devam etmektedir. Banka Yönetim Kurulu Üyeleri'nin özgeçmişleri, grup içi ve grup dışında aldıkları görevler Banka faaliyet raporunda ve internet sitesinde kamuya açıklanmaktadır. Odeabank Yönetim Kurulu Üyeleri'nin seçimi Ana Sözleşme'nin 16. maddesi uyarınca ve Bankacılık Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılır. Bankacılık Kanunu gereğince Banka Genel Müdürü bulunmadığı hallerde vekilleri yönetim kurulunun doğal üyesidir.

Yönetim Kurulu üyelerinin Banka dışı görevlerine ilişkin Bankacılık Kanunu ve BDDK yönetmeliklerindeki düzenlemeler çerçevesinde hareket edilmektedir. Dönem içerisinde bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığını ortadan kaldıran bir durum oluşmamıştır.

16. Yönetim Kurulu’nun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu’nun yapısı, görevleri, hakları ve vasıfları, çalışmaları Kurumsal Yönetim Politikası’nda açıklanmıştır ve Banka intranet ortamı üzerinden personele duyurulmuştur.

Yönetim Kurulu, Banka işlerinin ve işlemlerinin gerektirdiği hallerde, Yönetim Kurulu Başkanı veya Başkan Vekili’nin daveti üzerine Banka merkezinde veya Yönetim Kurulu Üyeleri’nin tamamına yazılı bildirim yapılmak koşulu ile Banka merkezinin bulunduğu ilin elverişli bir yerinde, bir başka ilde veya Türkiye dışında bir ülkede de toplanabilir. Toplantılara davet elektronik posta yoluyla da yapılabilir. Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu’nun öngördüğü nisap ve yöntemler ile toplanır ve Türk Ticaret Kanunu’nun öngördüğü nisaplar ile karar verir.

Yönetim Kurulu tarihinden 3 hafta öncesinde toplantı gündemi belirlenmekte ve Yönetim Kurulu üyeleri ile paylaşılarak görüşleri talep edilmektedir. Yönetim Kurulu’na 1 hafta kala ilgili Birimlerden toplanan destekleyici dokümanlar Kurumsal Sekreteryaya tarafından Yönetim Kurulu Üyeleri ile paylaşılmaktadır.

Yönetim Kurulu kararları toplantıya katılanların oy birliği ile, görüş birliği sağlanamaması halinde ise oy çokluğu ile, alınmaktadır. Yönetim Kurulu Üyelerinden gelen her türlü soru, öneri ve varsa karşıt görüşler toplantı tutanaklarına işlenmektedir. Yönetim Kurulu kararları, karar defterine yazılarak imza edilir.

17. Yönetim Kurulu’nda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Yönetim Kurulu, görevlerini yerine getirirken Denetim, Kurumsal Yönetim, Ücretlendirme, Risk ve Kredi Komitelerinin desteğinden faydalanır. Yönetim Kurulu Komitelerinin faaliyetlerini yerine getirirken takip ettikleri prosedür Kurumsal Yönetim Politikası’nda açıklanmıştır.

Denetim Komitesi:

Yönetim Kurulu adına Banka’nın iç sistemlerinin etkinliğini ve yeterliliğini, bu sistemler ile muhasebe ve raporlama sistemlerinin Kanun ve ilgili Düzenlemeler çerçevesinde işleyişini ve üretilen bilgilerin bütünlüğünü gözetmek, Bağımsız Denetim Kuruluşları ile derecelendirme, değerlendirme ve destek hizmeti kuruluşlarının Yönetim Kurulu tarafından seçilmesinde gerekli ön değerlendirmeleri yapmak, Yönetim Kurulu tarafından seçilen ve sözleşme imzalanan bu kuruluşların faaliyetlerini düzenli olarak izleme ve eşgüdüm sağlamakla görevli ve sorumludur. Komite yılda ortalama en az 4 (dört) kez toplanır. Gerek duyulduğunda veya Yönetim Kurulu talebi üzerine Komite daha sık toplanabilir.

Denetim Komitesi Üyeleri	
Oya Aydınlik	Komite Başkanı
Mohamed M Kaissi	Komite Üyesi
Hamad Saeed Ali Saeed Alshehhi	Komite Üyesi

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi:

Banka’nın Kurumsal Yönetim ilkelerine uyumun izlenmesi konusunda Yönetim Kurulu’na destek olmak, bu konuda iyileştirme çalışmaları yürütmek ve Yönetim Kurulu’na önerilerde bulunmak görevleri arasındadır. 8 Ağustos 2023 tarih ve 2023/047 sayılı Yönetim Kurulu kararına istinaden, Komite’nin yetki ve sorumlulukları Banka’nın sürdürülebilirlik faaliyetlerinin gözetimini de içerecek şekilde genişletilmiş ve Komite adı “Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi” olarak güncellenmiştir. Komite yılda en az 3 (üç) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Üyeleri	
Ali Temel	Komite Başkanı
Mohamed M Kaissi	Komite Üyesi
Ayşe Botan Berker	Komite Üyesi

Ücretlendirme Komitesi:

Ücretlendirme politikası ve uygulamasının takibini gerçekleştirerek Yönetim Kurulu'na destek olur. Ücretlendirme politikası ve uygulamalarını Risk Yönetimi ilkeleri çerçevesinde değerlendirir ve Yönetim Kurulu'na yıllık bazda rapor vererek öneriler sunar. Komite yılda en az 1 (bir) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Ücretlendirme Komitesi Üyeleri	
Jawad Shafique	Komite Başkanı
Mohamed M Kaissi	Komite Üyesi
Oya Aydınlık	Komite Üyesi

Risk Komitesi:

Görevi, riskle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesinde Yönetim Kurulu'na destek olmaktır. Bu bağlamda, Banka'nın risk politikaları ve risk iştahını göz önünde bulundurmak ve bu konuda Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak, Banka'nın risk profilini her tür risk açısından izlemek, söz konusu risklerin yönetim çerçevesini yönetmek ve etkinliğini değerlendirmek görevleri arasındadır. Komite yılda ortalama en az 4 (dört) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Risk Komitesi Üyeleri	
Ayşe Botan Berker	Komite Başkanı
Hamad Saeed Ali Saeed Alshehhi	Komite Üyesi
Subramanian Suryanarayan	Komite Üyesi

Kredi Komitesi:

Yönetim Kurulu'na yetki limitleri dâhilinde kredi tahsisi konusunda destek olur. Komite ihtiyaç olması durumunda haftada bir kez toplanır.

Kredi Komitesi Üyeleri	
Mert Öncü	Komite Başkanı
Jawad Shafique	Komite Üyesi
Ali Temel	Komite Üyesi
Subramanian Suryanarayan	Komite Yedek Üyesi
Ayşe Botan Berker	Komite Yedek Üyesi

Strateji ve Yatırım Komitesi:

Görevi Yönetim Kurulu adına Banka'nın stratejik yönelimini şekillendirmeye katkıda bulunmak, uzun vadeli yatırım planları ile büyüme fırsatlarını değerlendirmek ve bu konularda Yönetim Kurulu'na tavsiyelerde bulunmaktır. Komite, gerekli sıklıkta toplanır.

Strateji ve Yatırım Komitesi Üyeleri	
Jawad Shafique	Komite Başkanı
Hamad Saeed Ali Saeed Alshehhi	Komite Üyesi
Subramanian Suryanarayan	Komite Üyesi
Ali Temel	Komite Üyesi
Mert Öncü	Komite Üyesi

18. Risk Yönetim ve İç Sistemler Mekanizması

Bankamız Yönetim Kurulu, 5411 sayılı “Bankacılık Kanunu’nun” 29., 30. ve 31. maddeleri ve “Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmelik” hükümlerine istinaden; etkin, yeterli ve uyumlu bir iç kontrol mekanizması ve risk yönetim sistemi kurma ve işletme sorumluluğu taşıdığının bilincindedir. Bu doğrultuda, Yönetim Kurulu pay ve menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve iç kontrol sistemlerini oluşturmuştur. İç Sistemler kapsamındaki İç Kontrol ve Dolandırıcılık Önleme Birimi ile Risk Yönetimi Birimleri, Risk Yönetimi ve İç Kontrol Genel Müdür Yardımcısı aracılığıyla; İç Denetim Birimi ise Teftiş Kurulu Başkanı aracılığıyla, Denetim Komitesi’ne karşı sorumludur. Ayrıca, mevzuat değişikliklerine uyum ve mali suçları önleme ve uyum risklerinin yönetimi konularında görev yapan Mevzuat ve Uyum Birimi de Mevzuat ve Uyum Direktörü aracılığıyla Denetim Komitesi’ne bağlı olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından dönemsel olarak bankacılık süreçleri ve bilgi teknolojileri alanlarında denetimler gerçekleştirilmekte ve denetim raporları ilgili Birimler ve Denetim Komitesi ile paylaşılmaktadır. Benzer kapsamda çalışmalar ADQ Grup Denetimi tarafından da yürütülebilmektedir. Bunlara ek olarak, İç Kontrol Başkanlığı tarafından da bankacılık ve bilgi sistemleri süreçleri üzerinde ikinci seviye kontroller uygulanmakta ve sonuçlar ilgili birimler ve Denetim Komitesi’ne raporlanmaktadır. Bankamız BDDK mevzuatı gereği Bağımsız Denetim firması tarafından yıllık olarak Bankacılık Süreçleri ve Bilgi Sistemleri Denetimine tabi tutulmaktadır. Bilgi sistemleri ve bankacılık süreçleri üzerinde yürütülen denetimin temel amacı; Banka’nın önemlilik ilkesi çerçevesinde kapsama alınan bilgi sistemleri ile finansal veri üretimine ilişkin olarak önemlilik ilkesi kapsamında seçilen süreçlerinin incelenmesi, bunların iç kontrollerinin uyumluluk, etkinlik ve yeterliliğinin değerlendirilmesi ve tespit edilen eksikliklerin raporlanmasıdır. İç Denetim, İç Kontrol, Dış Denetim ve Grup Denetim tarafından raporlanan hususlara ilişkin aksiyon planları oluşturulmakta ve gerekli aksiyonlar düzenli periyotlarla takip edilmektedir.

19. Şirketin Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu, Banka’nın stratejik hedeflerini her yıl gözden geçirmektedir. Banka’nın yıllık bütçesi Yönetim Kurulu tarafından onaylanmaktadır. Yıl içerisinde yapılan her Yönetim Kurulu toplantısında 3 aylık bazda hedeflere kıyasla gelişim ve Banka’nın performansı gözden geçirilmektedir. 3 aylık dönemler itibarıyla temel performans göstergeleri Yönetim Kurulu tarafından incelenmektedir.

Banka Vizyonu ve Misyonu belirlenerek, internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Misyonumuz, özgün ürünlerimiz ve uzmanlığımızla bankacılığı kolaylaştırmak ve toplumsal sorumluluk bilinciyle sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamaktır. **Vizyonumuz**, özgün fiziksel hizmetlerle bütünleştirilmiş en iyi dijital deneyimi sunan, Türkiye’nin önde gelen “fijital” bankası olmaktır.

Gelişmiş teknolojik altyapısı ve deneyimli insan kaynağı ile hızlı hizmet veren, müşterilerinin yaşam kalitesine katkıda bulunan ve onların vazgeçemeyeceği bir banka olmak temel stratejik hedefimizdir. Müşterilerimiz, çalışanlarımız, toplum, sektör ve bankamız için kurum olarak benimsediğimiz değerlere aşağıda yer verilmiştir:

Özgünlük:

- Paydaşlarımızı anlar, yaşamlarını kolaylaştırırız.
- Yaratıcı düşünür, hızlı ve pratik çözümler sunarız.
- Kişisel etkimizi bırakarak farklılaşırız.

Heyecan:

- Merak eder, keşfeder, sürekli öğrenmeye inanırız.
- Gelişmek ve geliştirmek için cesur kararlar alırız.
- Birlikte tasarlar, birlikte sonuçlandırırız.

Açıklık:

- Hesap verebilirlik prensibi ile dürüst ve güvenilir ilişkiler kurarız.
- Yalın ve erişilebilir kalmayı önemseriz.
- Düşüncelerimizi ve deneyimlerimizi açıkça paylaşıyoruz.

Saygı:

- Bireye saygı duyar, çeşitliliğe ve çok sesliliğe değer veririz.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekler, eşit bir dünya için gönüllü oluruz.

20. Mali Haklar

Banka çalışanlarına yönelik bir Ücretlendirme Politikası düzenlenmiş ve politika Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. Banka'nın Ücretlendirme Politikası çalışanlarına adil, şeffaf, ölçülebilir, sürdürülebilir başarıyı özendirir ve Banka risk prensipleri ile uyumludur. Sabit gelir ve değişken gelir kalemlerinden oluşan bir ücretlendirme yapısı öngörülmüştür. Ücretlendirme Politikası Banka intranet sisteminde ve Banka internet sitesinde yer almaktadır.

Banka Esas Sözleşmesi 20. Madde uyarınca Yönetim Kurulu Üyelerinin ücreti Genel Kurul'ca belirlenir. 26 Mart 2025 tarihli 2024 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul Toplantısında Yönetim Kurulu Üyelerine huzur hakkı ödenmemesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Bununla birlikte, icrai görevi bulunmayan Yönetim Kurulu üyelerine, Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu Komitelerine üyelikleri kapsamında, Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ayrı bir ödeme yapılmıştır. Bu ödeme 2024 yılı karıyla ilişkili olmayıp, 24.03.2025 tarihli, 2025/02 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca yapılmıştır. Ayrıca, diğer Banka çalışanlarına Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ikramiye ve prim gibi adlar altında 24.03.2025 tarihli, 2024/03 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca ödeme yapılmasına karar verilmiştir. Bu kararlara ek olarak, enflasyonist ortama uyum sağlamak amacıyla, 18.09.2025 tarih ve 2025/04 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca ara dönem ücret artışı yapılmasına karar verilmiştir.