

İçindekiler

1. Amaç	2
2. Kapsam.....	2
3. İlgili Yasal Mevzuat / Düzenleme	2
4. Politika	2
4.1 Çeşitlilik.....	2
4.2 Eşitlik	3
4.3 Kapsayıcılık	3
4.4 Destekleyici Uygulamalar	4
4.5 Uygulama ve Sorumluluklar	4
5. Güncelleme Geçmişi	5

1. Amaç

Bu politikanın amacı, Odeabank bünyesinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası haline getirerek tüm çalışanlar, müşteriler, iş ortakları ve paydaşlar için adil, saygılı, güvenli ve kapsayıcı bir ortam sağlamaktır.

Banka; çeşitliliği stratejik bir değer, eşitliği sürdürülebilir büyümenin temel unsurlarından biri ve kapsayıcılığı çalışan bağlılığını, yenilikçiliği ve uzun vadeli kurumsal dayanıklılığı güçlendiren bir yaklaşım olarak kabul eder.

Banka, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımını insan haklarına saygı ilkesi doğrultusunda yürütür ve ilgili ulusal mevzuat ile uluslararası iyi uygulamaları gözetir. Politika; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) temel çalışma ilkeleri ve OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi gibi uluslararası çerçeveler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

2. Kapsam

Bu politika; Banka'nın tüm çalışanlarını, yöneticilerini, iş ortaklarını, müşterilerini, tedarikçilerini ve diğer paydaşlarını kapsar.

İşe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi, terfi, eğitim, performans değerlendirme, yan haklar, ürün ve hizmet geliştirme, satın alma ve tedarikçi ilişkileri dahil olmak üzere tüm iş süreçlerinde bu politika esas alınır.

Banka, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının kurum kültürünün yanı sıra müşteri deneyimi, dijital kanallar, finansal kapsayıcılık uygulamaları ve tedarik zinciri süreçlerine de yansıtılmasını hedefler.

3. İlgili Yasal Mevzuat / Düzenleme**4. Politika****4.1 Çeşitlilik**

Farklı geçmişlere, kültürlere, deneyimlere, bakış açılarına ve demografik özelliklere sahip bireylerin bir arada bulunmasını ve bu farklılıkların bir zenginlik unsuru olarak değerlendirilmesini ifade eder. Banka; yaş, cinsiyet, engellilik durumu, eğitim geçmişi, deneyim, kültürel çeşitlilik, sosyo-ekonomik geçmiş ve farklı bakış açıları dahil olmak üzere çeşitliliğin farklı boyutlarını kurumsal gelişim açısından değerli görmektedir.

Çeşitlilik; karar alma süreçlerini güçlendiren, yenilikçiliği destekleyen, çalışan bağlılığını artıran ve sürdürülebilir başarıya katkı sağlayan stratejik bir değer olarak kabul edilir. Banka, farklı bakış açılarını teşvik eden kapsayıcı bir çalışma kültürünün uzun vadeli kurumsal dayanıklılığı desteklediğine inanır.

Banka, yetenek yönetimi süreçlerinde çeşitliliği destekleyen yaklaşımı teşvik etmeyi hedefler. Bu doğrultuda işe alım ve yetenek yönetimi süreçlerinde çeşitliliği destekleyen, fırsat eşitliğini güçlendiren ve adayların bilgi, yetkinlik ve deneyimlerini objektif kriterler çerçevesinde değerlendirmeyi esas alan uygulamaların hayata geçirilmesini destekler. İşe alım süreçlerinde yapılandırılmış mülakat yöntemleri kullanılarak değerlendirmelerin tutarlı, karşılaştırılabilir ve objektif bir çerçevede yürütülmesi amaçlanır. Genç yetenek işe alımlarında kullanılan yapay zekâ destekli değerlendirme uygulamaları aracılığıyla kişisel önyargıların azaltılması ve daha kapsayıcı bir değerlendirme yaklaşımının desteklenmesi hedeflenir. Banka, farklı yetenek havuzlarına erişimin artırılması amacıyla ilan ve aday erişim kanallarının çeşitlendirilmesini destekler; farklı eğitim geçmişlerine, deneyimlere ve profillere sahip adaylara ulaşılmasını gözetir. Çeşitliliğin kurumsal yapı içerisindeki sürdürülebilirliğini desteklemek amacıyla kadın çalışan oranı, yönetim kademelerinde kadın temsili, engelli çalışan oranı ve ilgili diğer çeşitlilik göstergeleri düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir. Kariyer ve yetenek yönetimi

uygulamalarında terfi ve potansiyel değerlendirme süreçlerinin şeffaf, tutarlı ve ölçülebilir kriterler doğrultusunda yürütülmesi esas alınır.

4.2 Eşitlik

Banka, tüm bireylerin fırsatlara, kaynaklara, gelişim olanaklarına ve karar alma süreçlerine adil şekilde erişebilmesini desteklemeyi hedefler. Bu yaklaşım, bireylerin farklı ihtiyaçlara ve başlangıç koşullarına sahip olabileceğini kabul eder ve fırsat eşitliğini güçlendirecek uygulamaların geliştirilmesini esas alır.

Eşitliğin en temel unsurlarından biri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği; kadınlar ve erkeklerin fırsatlara, kaynaklara, haklara ve hizmetlere eşit erişime sahip olması anlamına gelir ve sürdürülebilir ekonomik ve toplumsal kalkınmanın önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilir. Banka, kadınların iş hayatında güçlendirilmesini, karar alma süreçlerinde daha fazla temsil edilmelerini ve finansal kapsayıcılıklarının artırılmasını desteklemeyi hedefler.

Banka; işe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi, terfi, eğitim, performans değerlendirme ve yan hak süreçlerinde fırsat eşitliği yaklaşımını gözetmeyi amaçlar. Ayrımcılık, dışlayıcı uygulamalar, taciz ve mobbing gibi davranışlara karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenir. Eşit işe eşit ücret yaklaşımını desteklemek amacıyla ücretlendirme süreçlerinde adil, tutarlı ve objektif kriterlerin gözetilmesi esastır. Bu kapsamda ücret eşitliği analizleri ve ilgili göstergeler takip edilerek fırsat eşitliğini güçlendirecek gelişim alanları değerlendirilir.

Banka, eşitlik yaklaşımının çalışan deneyimi, liderlik kültürü ve yetenek yönetimi süreçlerine entegre edilmesini desteklemeyi hedefler.

4.3 Kapsayıcılık

Her bireyin kendini değerli, saygı görmüş ve kabul edilmiş hissettiği bir kurum kültürünü ifade eder. Kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik politikalarının doğal tamamlayıcısıdır; farklılıkların güvenle ifade edilebildiği, katkıların önemsendiği ve herkesin kendini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak gördüğü bir ortam yaratmayı hedefler.

Banka; çalışanlarının, müşterilerinin ve tüm paydaşlarının farklılıklarına saygı duyulan, kendilerini güvenli ve değerli hissedebildikleri kapsayıcı bir çalışma ve hizmet ortamı oluşturmayı hedefler. Çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebildiği güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı desteklenir.

Banka, tüm çalışanların ve paydaşların; cinsiyet, yaş, etnik köken, fiziksel yetkinlikler, sosyo-ekonomik geçmiş, inanç sistemi, cinsel yönelim vb. hiçbir bireysel özellik temelinde ayrımcılığa maruz kalmadığı bir ortamı güvence altına almaktadır. Engelliler ve diğer dezavantajlı grupların iş gücüne katılımını artırmak, erişilebilirlik standartlarını geliştirmek ve fırsat eşitliğini destekleyen politikalar uygulamak da bu taahhüdün bir parçasıdır.

Banka, işe alım ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliğini gözetir, çalışanlarının kapsayıcı liderlik yetkinliklerini geliştirecek eğitim programlarını uygular ve performans değerlendirmelerinde çeşitlilik ile kapsayıcılık hedeflerini dikkate alır. Banka, kapsayıcı liderlik kültürünün gelişimini desteklemeyi hedefler.

Banka, BDDK'nın yayınladığı "Bankacılık Hizmetlerinin Erişilebilirliğine Dair Yönetmelik" ve "Web Siteleri ve Mobil Uygulamaların Erişilebilirliği" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi kapsamında fiziksel ve dijital erişilebilirliği destekleyen uygulamaların geliştirilmesini teşvik eder ve farklı ihtiyaçlara sahip bireylerin finansal hizmetlere erişimini destekleyen kapsayıcı çözümler geliştirmeyi hedefler.

Banka, çalışanlarının ve iş ortaklarının erişilebilirlik konusundaki farkındalık ve bilgi birikimlerini artırmak üzere eğitim programları düzenler.

Banka, engelli bireylerin fiziksel ve dijital hizmetlere erişimine ilişkin deneyim araştırmaları yürütür. Bu araştırmalardan yola çıkarak, gelişim alanlarını belirler, müşterilerine sunduğu ürün ve hizmetlerde dezavantajlı grupların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur ve toplumsal faydayı artıran finansal çözümler geliştirir.

4.4 Destekleyici Uygulamalar

İşe alım ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliği gözetilir, kapsayıcı liderlik eğitimleri düzenlenir, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımının insan kaynakları süreçlerine entegrasyonu desteklenir.

Tüm çalışanlarımızın olası ihlalleri bildirebilecekleri İç Bildirim Hattı ile destek sağlanır. Bildirim süreçlerinde gizlilik ve misilleme karışıklığı esas alınır.

Banka, çalışan katılımını, kapsayıcı kurum kültürünü ve çeşitlilik farkındalığını destekleyen eğitim ve gelişim uygulamalarını teşvik eder. Bu kapsamda çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımını destekleyen eğitimlerin çalışanlara sunulması ve ilgili eğitimlere katılım oranlarının takip edilmesi desteklenir. Bankada ilgili konularda mevcut eğitimlerin katılım verileri ihtiyaç duyulması halinde raporlanabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği gibi farkındalık alanlarına yönelik eğitim içerikleri, çalışanların kapsayıcı kurum kültürüne katkısını güçlendiren gelişim araçları arasında değerlendirilir.

Müşterilere sunulan ürün ve hizmetlerde dezavantajlı grupların ihtiyaçları göz önünde bulundurulur.

Banka, iş ortakları ve tedarikçilerinden insan hakları, fırsat eşitliği, ayrımcılık karışıklığı ve kapsayıcılık ilkelerine uyumlu yaklaşım sergilemelerini bekler. Bu doğrultuda tedarikçi ilişkilerinde, Odeabank Tedarikçi Davranış Kuralları Politikası PL-053'ün 4.3.2 Ayrımcılık maddesiyle uyumlu hareket edilmesi esastır. Banka, tedarikçilerinin ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliği ve kapsayıcı iş yapış kültürünün desteklenmesi yönündeki ilkelere uygun davranmasını bekler.

Kadın girişimciler, engelli dostu işletmeler ve KOBİ'ler tedarikçi seçiminde desteklenir.

4.5 Uygulama ve Sorumluluklar

Politikanın uygulanması ve gözetiminden Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi sorumludur. İnsan Kaynakları başta olmak üzere ilgili birimler politika kapsamındaki uygulamaların hayata geçirilmesini, geliştirilmesini ve ilgili süreçlere entegrasyonunu destekler.

Banka, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının kurum kültürü, çalışan deneyimi, yetenek yönetimi, müşteri deneyimi, erişilebilirlik uygulamaları, finansal kapsayıcılık çalışmaları ve tedarik zinciri süreçlerine entegre edilmesini teşvik eder. Bu yaklaşımın etkinliği, politikanın amaçlarıyla uyumlu olacak şekilde ilgili fonksiyonlar tarafından belirlenen öncelikli çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık göstergeleri kullanılarak izlenir ve değerlendirilir. Söz konusu göstergeler, ilgili birimler tarafından değerlendirilir ve ihtiyaç duyulması halinde raporlama süreçlerinde kullanılabilir.

Politika kapsamındaki uygulamalar; ilgili mevzuat, ulusal ve uluslararası iyi uygulamalar, paydaş beklentileri ve sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda periyodik olarak değerlendirilir. Gelişim alanlarının belirlenmesi, uygulamaların güçlendirilmesi ve gerekli durumlarda ilgili süreçlerin gözden geçirilmesi hedeflenir.

Politika yılda en az bir kez gözden geçirilir ve ihtiyaç duyulması halinde güncellenir.

5. Güncelleme Geçmişi

DOKÜMAN SAHİBİ		Sürdürülebilirlik	
İLGİLİ BİRİMLER		Ücret, Yan Haklar ve İK Operasyonları, Eğitim ve Gelişim Yönetimi, Kurumsal İletişim ve Pazarlama, Satın Alma, Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu	
GÜNCELLEME GEÇMİŞİ			
Versiyon No	Yayın Tarihi	Değişiklik Türü*	Açıklama
1	14.09.2026	Yeni	Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının kurumsal kültüre entegrasyonunu desteklemek amacıyla politika oluşturulmuştur. Politika kapsamında insan hakları, fırsat eşitliği, erişilebilirlik, kapsayıcı kurum kültürü ve finansal kapsayıcılık yaklaşımları tanımlanmış; ilgili ulusal mevzuat ile UN Global Compact, WEPs, ILO ve OECD gibi uluslararası iyi uygulama çerçeveleri dikkate alınmıştır.

*Değişiklik Türü = Yeni, Ekleme, İptal, Güncelleme, Gözden Geçirme.