

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 "Yeni Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu Formatı" temel alınarak oluşturulmuştur.

BÖLÜM I - PAY SAHİPLERİ

2. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi

31 Aralık 2019 itibarıyla Odea Bank A.Ş. ortaklık yapısı aşağıdaki gibidir:

Hisse Sahipleri	Hisse Adedi	Hisse Sahipliği
Bank Audi SAL	2.513.293.000,00	%76.42
European Bank for Reconstruction and Development	263.394.000,00	%8.01
International Finance Corporation	209.251.900,00	%6.36
IFC FIG Investment Company S.a.r.l	112.674.100,00	%3.43
H.H Sheikh Dheyab Binzayed Binsultan Al-Nahyan	131.697.000,00	%4.00
Mohammad Hassan Zeidan	58.532.000,00	%1.78
Toplam	3.288.842.000	100,00%

Bankamızda pay sahipleri ile ilişkiler, Baş Hukuk Müşaviri Sayın Ebru Ersoy'a bağlı olarak faaliyet gösteren Kurumsal Sekreteryaya tarafından yürütülmekte olup e-posta adresi ebru.ersoy@odeabank.com.tr ve telefon numarası 0212 304 70 55'tir. Kurumsal Sekreteryaya'da (corporatesecretariat@odeabank.com.tr) görev yapan yetkili personelin isimleri ve iletişim bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Adı Soyadı	Unvanı	Telefon Numarası	E-posta adresi
Ebru Ersoy	Baş Hukuk Müşaviri- Direktör	0212 304 70 55	ebru.ersoy@odeabank.com.tr
Çağla Kaygısız (*)	Yönetim Kurulu Destek Müdür Yardımcısı	0212 304 84 56	cagla.kaygisiz@odeabank.com.tr
Korcan Yayla	Avukat Müdür Yardımcısı	0212 304 87 26	korcan.yayla@odeabank.com.tr
Ceyda Demircan	Yönetim Kurulu Destek Kıdemli Uzman	0212 304 84 66	ceyda.demircan@odeabank.com.tr
Merve Öztürk	Avukat Kıdemli Uzman	0212 304 71 73	merve.ozturk2@odeabank.com.tr

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

2019 yılında Kurumsal Sekreteryanın pay sahipleriyle ilişkiler kapsamında yürüttüğü temel faaliyetlere aşağıda yer verilmiştir:

- Genel Kurul toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanların hazırlanması ve Genel Kurul toplantısının 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.

2019 yılında hissedarlar tarafından Kurumsal Sekreteryaya'ya herhangi bir başvuru veya bilgi talebi yapılmamıştır.

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 imkan 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'nci 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. 2019 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 Kurul'u, 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

¹ <https://www.odeabank.com.tr/tr-TR/Hakkimizda/kurumsal-yonetim/Sayfalar/Misyon-Vizyon-ve-Degerlerimiz.aspx>

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 hükmün yer almalıdır.

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

2019 yılı içerisinde bir (1) kez Genel Kurul Toplantısı yapılmış olup ilgili toplantılarda toplantı nisabı %100 olarak gerçekleşmiştir:

- 28 Mart 2019 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında; Banka Faaliyet Raporu ve bilgilendirme dokümanları Olağan 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 2019 yılına ait genel kurul toplantısında pay sahipleri tarafından bu hak kullanılmamıştır.

Banka'nın ortaklık yapısının küçük ölçekli olması ve "Davet Usulü" ile Genel Kurul düzenlenmesine elverişli olması sebebiyle, toplantı yeri, günü ve gündemine ilişkin bilgileri içeren yönetim kurulu kararı ile pay sahipleri davet edilmiştir.

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

5. Oy Hakları ve Azlık 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 tevzii 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.

28 Mart 2019 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında, Bankamızın 2018 yılı net dönem karı olan 17.149.965,00 TL'nin %5'i olan 857.498,25 TL'nin, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 519. maddesi uyarınca I. Tertip Yasal Yedek Akçe olarak ayrılmasına ve kalan 16.292.466,75 TL'nin de Olağanüstü Yedek Akçe olarak ayrılmasına oy birliği 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.

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 taraflarca 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 Tablolara 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 bilgileri Kamuyu Aydınlatma Platformu 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 etik ilkeler gibi bilgiler internet sitesinde yer almaktadır. Ayrıca İngilizce internet sayfası mevcuttur (ve şu adres üzerinde 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. Üçer aylık dönemler için de faaliyet raporları hazırlanmakta ve internet sitemizde duyurulmaktadır. Gerek ara dönem gerekse yıllık faaliyet raporlarımız KAP'ta yayınlanmaktadır.

BÖLÜM III – MENFAAT SAHIPLERİ

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. İnternet sitesinde "Bize Ulaşın" başlığı altında Bankaya iletilen görüşler ve talep edilen bilgiler ilgili bölümlere yönlendirilerek yasal hükümler çerçevesinde cevaplandırılmaktadır.

Ayrıca; müşteriler internet bankacılığındaki "Müşteri Memnuniyeti Anketi", "Görüntülü Arama" bölümleri ve 444 8 444 numaralı çağrı merkezi telefonunda taleplerini, şikâyetlerini, görüş ve önerilerini iletme imkânına sahiptir. Bunların dışında e-posta, SMS mesajları ve ekstreler aracılığı ile müşterilerimiz bilgilendirilmektedir.

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

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 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 Başkanı 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 internet bankacılığındaki "Bize Ulaşın", "Müşteri Memnuniyeti Anketi", "Görüntülü Arama" bölümleri ve 444 8 444 numaralı çağrı merkezi telefonundan taleplerini, şikâyetlerini, görüş ve önerilerini iletme imkânına sahiptirler. Müşteri şikâyet, talep, görüş ve öneriler periyodik olarak analiz edilerek Üst Yönetime sunulmakta ve gerekli aksiyonlar alınmaktadır. Ayrıca; FİDE (fikriniz değerlidir) uygulaması ile Genel Müdürlük ve Şube personellerinin bankamızın ürün, hizmet ve süreçleri ile ilgili önerilerini ilettikleri bir portal oluşturulmuştur. Paylaşılan öneriler ön değerlendirmeden geçirildikten sonra Değerlendirme Komitesine sunulmakta, komite tarafından kabul edilen önerilerin hayata geçirilmesi takip edilerek, sürekli iyileştirme ve geliştirme ortamı yaratılmaktadır. Odeabank Sosyal medya hesaplarından da şikâyet, görüş ve öneri iletilebilmektedir. Bu mecralardaki bildirimler de incelemekte ve müşterilere duruma göre dönüş yapılabilmektedir. Ayrıca; Genel Müdürlük'te görev alan çalışanlar İcra Komitesi Üyeleri ile belirli ortamlarda bir araya gelmekte ve görüşlerini rahatça ifade edebildikleri, açık iletişimin desteklediği bir platform sayesinde iletişimde bulunmaktadır.

Ek olarak; 5411 sayılı Bankacılık Kanununun 93 üncü maddesi çerçevesinde, Banka'nın organizasyon yapısında bireysel nitelikteki ürün ve hizmetlere ilişkin şikâyet ve taleplerin yönetilmesini teminen "Tüketici İlişkileri Koordinasyon Görevlisi" atanmıştır. 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" tarafından 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.

13. İnsan Kaynakları Politikası

Banka'nın temel İnsan Kaynakları ilkesi, en önemli değerimizin insan kaynağı olduğu fikridir. Bu kapsamda Bankamız, bankacılık sektöründeki en etkin İnsan Kaynakları ekiplerinden bir tanesini oluşturup onu geliştirmek konusunda kararlılık göstermektedir.

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 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 bu doğrultuda etkili bir gelişim ve eğitim sistemi oluşturur. 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 çalışmaları 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 araştırma yapar ve çalışanlardan bu konuda geribildirim olarak 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'da çalışanlara duyurulmuş olup, Banka internet sitesinde ilgili konular özetlenmiştir.

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

Mevcut İnsan Kaynakları uygulamaları olan 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, Vide'O, Geçici Görevlendirme gibi uygulamaların çevrimiçi ortamda kullanımına devam edilerek çalışanlara hızlı ve kaliteli hizmet sunulmaktadır.

Çalışanların eğitim ve gelişimini başarının önemli belirleyicilerinden biri olarak gören Odeabank, çalışanların gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla eğitim faaliyetleri planlamaktadır. Bu çerçevede 2019 yılında bankanın stratejik öncelikleri de dikkate alınarak çalışanların teknik ve davranışsal becerilerine yönelik hazırlanan eğitimler, özel liderlik programları, yasal eğitimler, banka dışı eğitim, toplantı, kongre ve konferansların yanı sıra "kuruma özel tasarlanan" eğitim programları da gerçekleştirilmiştir. Ayrıca "e-Odea İnsan Kaynakları Eğitim Platformu," "Skillport," "Odeabank Exclusive" ve Vide'O e-öğrenme platformlarıyla da tüm çalışanların profesyonel gelişimi desteklenmektedir.

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. Bu raporun tarihi itibarıyla, çalışan temsilcilerimiz aşağıda gösterilmiştir:

LEVENT 199 PLAZA

İsim	Görevler	Yetkiler
Burcu Üstüner (Baş Temsilci) Sevinç Cansız Sibel Çobanoğlu Mert Volkan	<ul style="list-style-type: none">İş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili çalışmalara katılmak,Bu çalışmaları gözetmek ve gerekli önlemlerin alınması için talepte bulunmak,Gerektiğinde önerilerde bulunmak veBu 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.

OLİVE PLAZA

İsim	Görevler	Yetkiler
Mehmet Koçyiğit Fatma Saral Feride Kazıkkaya	<ul style="list-style-type: none">İş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili çalışmalara katılmak,Bu çalışmaları gözetmek ve gerekli önlemlerin alınması için talepte bulunmak,Gerektiğinde önerilerde bulunmak veBu 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.

2019 yılında İletişim Merkezi hariç devinim hızı oranı %9,1 olarak gerçekleşmiştir.

14. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Kurallar

Banka etik kuralları; İnsan Kaynakları Yönetmeliği ile tüm çalışanların ulaşabildiği intranet ortamı olan Odeaport'da çalışanlara duyurulmuş olup, Banka internet sitesi vasıtasıyla etik kurallar kamuya açıklanmıştır.

Odeabank Etik Davranış Kuralları, Bank Audi SAL ve tüm iştirakler ve alt kuruluşlara (bundan sonra Grup olarak anılacaktır) yönelik kurallardır. Grubun etik davranışlar konusunda kazandığı bilinirlik, en değerli varlıklarından birisidir. Bu itibar, Grubun yüksek etik davranış standartları yakalama amacıyla kesintisiz olarak sergilediği kararlılık ve özveri üzerine kurulmuştur. Etik Davranış Kuralları, Grubun tüm temsilcilerinin Grubun bütününe ve onu oluşturan birimlere karşı üstlendikleri kişisel ve mesleki yükümlülüklerine dair farkındalıklarını amaçlayan bir dizi etik ilkedir. Bu ilkeler, dürüst iş konusunda en yüksek mesleki standartları kalıcı kılmak ve işle ilgili hususları profesyonel ve adil bir çerçevede sonuçlandırma sürecine yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

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. Odeabank, uluslararası düzeyde, özellikle organizasyonel yönetim, insan hakları, iş uygulamaları, çevre, adil işletmecilik uygulamaları, tüketici sorunları ve toplumsal katılım ve gelişim gibi konulara odaklanmaktadır. Odeabank, tüm yönetici ve çalışanlarının gerek birey olarak gerek Banka namına 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. Odeabank, sorumlu iş anlayışı ile faaliyetlerinden doğrudan ya da dolaylı olarak kaynaklanabilecek çevresel ve sosyal etkileri en aza indirmeyi, tercihen ortadan kaldırmayı, amaçlamaktadır. Bu bakış açısından hareketle uluslararası finans kuruluşlarının en iyi uygulamalarını örnek alarak "Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemini" geliştirmiş ve uygulamaya almıştır. Yönetim Kurulu onaylı "Çevresel ve Sosyal Politika" yayımlanmıştır.

2014 yılında kurulan Odeabank Basketbol Okulu, hem çalışma arkadaşlarımız çocuklarının, hem de Korucuk Vakfı'ndan çocuklarımızın bir arada basketbol eğitmenleri eşliğinde hafta sonları spor yapmasına imkân sağlamaya devam etmektedir. 6-14 yaş aralığında eğitim veren okulumuzda, 2019 yılı sonuna kadar 121'i Koruncuklu çocuklarımız olmak üzere toplam 293 çocuğumuz basketbol eğitimi almıştır.

Oksijen Hesap bünyesinde, Oksijen hesap sahibi müşterilerimiz için, TEMA Vakfı aracılığıyla, her ay, tercihleri doğrultusunda, çocukların doğa eğitimine katkı veya Balıkesir Ağaçlandırma Sahası için fidan bağışı yapma imkanı sağlanmaktadır.

Ek olarak, maddi durumu iyi olmayan Koç Üniversitesi öğrencilerine burs verilmektedir.

Engelsiz Bankacılık

Odeabank, engelli müşterilerin bankacılık hizmetlerine daha kolay erişimini sağlamak adına, ATM'lerinde ve şubelerinde sunulan hizmetlere ilişkin işlem seçeneklerini artırmayı hedeflemektedir. Bankamız hedefleri, 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun ve 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Bankacılık Hizmetlerinin Erişebilirliğine Dair Yönetmelik'te yer alan kriterlere göre belirlenmiştir.

Bankamız ayrıca, engellilik konusunda tüm çalışanları bilgilendirmek ve onlarda farkındalık yaratmak amacıyla eğitimler düzenlemekte, seçilecek çalışanlarına, işitme engelli müşterisinin hayatını kolaylaştırmak amacıyla işaret dili eğitimleri verilmektedir.

BÖLÜM IV – YÖNETİM KURULU

15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu 11 kişiden oluşmaktadır. Banka Esas Sözleşmesi'nin 20. maddesinde düzenlendiği üzere Yönetim Kurulu Üyeleri en çok üç yıl süre ile görev görmek üzere seçilirler. Üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Samir Hanna olup Yönetim Kurulu Başkan Vekili ise Sayın Imad Itani'dir. 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 2019 itibarıyla Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

Adı Soyadı	Görevi	İlk Görev Başlangıç Tarihi (*)	Diğer Sorumlulukları
Samir Hanna	Yönetim Kurulu Başkanı	12 Ekim 2012	Ücretlendirme Komitesi Başkanı
Dr. Imad Itani	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	12 Ekim 2012	Denetim Komitesi Başkanı
Dr. Marwan Ghandour	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	12 Ekim 2012	-
Philippe Elias El-Khoury	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	27 Nisan 2016	Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı
Khalil El-Debs	Yönetim Kurulu Üyesi	14 Nisan 2014	Kredi Komitesi Üyesi
Bülent Adanır	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	8 Mayıs 2017	Risk Komitesi Başkanı, Denetim Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi Üyesi
Dragica Pilipovic-Chaffey	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	1 Şubat 2018	Kurumsal Yönetim Komitesi ve Risk Komitesi Üyesi
Tamer Ghazaleh	Yönetim Kurulu Üyesi	24 Mayıs 2019	Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Mouayed Makhoulouf	Yönetim Kurulu Üyesi	18 Ekim 2019	Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Antoine Najm (**)	Yönetim Kurulu Üyesi	9 Ocak 2020	Kredi Komitesi Üyesi
Mert Öncü	Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür	2 Nisan 2018	Kredi Komitesi Başkanı

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

(**) 2019/101 sayılı ve 19 Aralık 2019 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Antoine Najm, 9 Ocak 2020 tarihinde yemin ederek Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevine 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 vekili 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. 2019 yılı içerisinde 6 adet Yönetim Kurulu toplantısı yapılmıştır. Yönetim Kurulu kararları toplantıya katılanların oy birliği ile, görüş birliği sağlamaması 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 beş (5) defa toplanır. Gerek duyulduğunda veya Yönetim Kurulu talebi üzerine Komite daha sık toplanabilir.

Denetim Komitesi Üyeleri	
Dr. İmad İtani	Komite Başkanı
Bülent Adanır	Komite Üyesi

Kurumsal Yönetim 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. Komite yılda en az üç (3) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeleri	
Philippe El-Khoury	Komite Başkanı
Dragica Pilipovic-Chaffey	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 bir (1) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Ücretlendirme Komitesi Üyeleri	
Samir Hanna	Komite Başkanı
Bülent Adanır	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 beş (5) toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Risk Komitesi Üyeleri	
Bülent Adanır	Komite Başkanı
Dragica Pilipovic-Chaffey	Komite Üyesi

Kredi Komitesi;

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

Kredi Komitesi Üyeleri	
Dr. Mert Öncü	Komite Başkanı
Khalil El Debs	Komite Üyesi
Antoine Najm	Komite Üyesi
Tamer Ghazaleh	Komite Yedek Üyesi
Mouayed Makhoulouf	Komite Yedek Üyesi

18. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Bankamız Yönetim Kurulu, 5411 sayılı "Bankacılık Kanunu'nun" 29, 30 ve 31 inci maddeleri ve "Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmeliğe" istinaden; etkin, yeterli ve uyumlu bir iç kontrol mekanizması ve risk yönetim sistemi kurma ve işletme sorumluluğu taşıdığı 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 Uyum Birimi ile Risk Yönetimi Birimleri, İç Sistemler GMY aracılığıyla; İç Denetim Birimi ise Teftiş Kurulu Başkanı aracılığıyla, Denetim Komitesi'ne karşı sorumludur.

Bank Audi Grup Denetim Birimi tarafından periyodik olarak süreç incelemeleri gerçekleştirilmekte ve denetim raporları ilgili Birim ve Denetim Komitesi ile paylaşılmaktadır. 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. Dış Denetim ve Grup Denetim tarafından raporlanan hususlara ilişkin aksiyon planları oluşturulmakta ve aksiyonlar alınmaktadır.

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 itibariyle temel performans göstergeleri Yönetim Kurulu tarafından incelenmektedir.

Banka Vizyonu ve Misyonu belirlenerek, internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Misyonumuz, bankacılıkta en iyiye yatırım yaparak paydaşlarımızın mutluluklarını hedeflemek, hayatlarını önemseyen bir anlayışı onlara sunmaktır. Vizyonumuz, hayatını ve zamanını önemseyen herkesin bankacılık ihtiyaçlarında ilk akla gelen banka 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 stratejik hedeflere aşağıda yer verilmiştir:

Müşterilerimiz için: Müşterilerimizin ihtiyaçlarını doğru tespit edebilen, onların yaşam kalitesini artıran, kendilerini özel hissedecekleri ve vazgeçemeyecekleri bir banka olmak.

Ana hissedarı Bank Audi Grubu'nun bulunduğu bölgedeki gücü ve kredibilitesi ile uluslararası piyasalardan sağladığı kaynakları reel sektörün kullanımına sunmak.

Çalışanlarımız için: Her çalışanın, içinde olmaktan gurur duyacağı; takdir edildiğini, adil davranıldığını, kendini geliştirebildiğini ve kariyer hedeflerine ulaşabileceğini hissettiği bir banka olmak.

Toplum için: İçinde var olduğu toplumun gereksinimlerine duyarlı, kurumsal vatandaşlık görevlerinin bilincinde ve toplumun refah düzeyinin artırılması için çalışmalara imza atan bir banka olmak.

Sektör için: Teknolojik altyapısı, verimli hizmet anlayışı ve deneyimli insan kaynağı ile sektörün dinamik ve yenilikçi bir bankası olmak.

Bankamız için: Bankacılığın tüm segmentlerinde rekabetin sunduğu ürünlerin tümünü sunabilen verimli hizmet altyapısını hayata geçirebilmek;

Özellikle Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgesi ile ticaret projelerine aracılık etmek ve bu bölge için Türkiye'nin önde gelen bankası konumuna sahip olmak.

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. 28 Mart 2019 tarihli 2018 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 2018 yılı karıyla ilişkili olmayıp, 28.03.2019 tarihli, 2019/1 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca yapılmıştır. Ayrıca, diğer Banka çalışanlarına Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ikramiye ve prim gibi adlar altında 28.03.2019 tarihli, 2019/2 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca ödeme yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.
