

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 2022 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, Kurumsal Sekreteryaya tarafından yürütülmekte olup telefon numarası 0212 304 84 56-66'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	0212 304 84 56	cagla.kaygisiz@odeabank.com.tr
Ceyda Demircan	Yönetim Kurulu Destek Müdür Yrd.	0212 304 84 66	ceyda.demircan@odeabank.com.tr

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

2022 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,

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

- 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.

2022 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. 2022 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, ilanının 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

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.

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 sunulurken yeterli nisapla onaylanması halinde karar haline gelmektedir.

2022 yılı içerisinde bir (1) kez Genel Kurul toplantısı yapılmış olup; 29 Mart 2022 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında toplantı nisabı %100 olarak gerçekleşmiştir:

- **29 Mart 2021 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 2022 yılında yapılan 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 tutanakları ve hazirun cetvelleri, 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. 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 dağıtımını 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.

29 Mart 2022 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında, Bankamızın 2021 yılı net dönem karı olan 205.687.328,00 TL'nin %5'i olan 10.284.366,40 TL'nin, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 519. maddesi uyarınca I. Tertip Yasal Yedek Akçe olarak ayrılmasına ve kalan 195.402.961,60 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 bulunmamasıyla 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 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 Vizyon& Misyon 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. 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 amacıyla, e-posta ve telefon aracılığıyla ulaşılabilen bir "İç Bildirim Hattı" oluşturmuştur. Bu hattın, tüm çalışanların ulaşabileceği tarafsız bir erişim noktası 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 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 ve müşteri olmayan kişiler, resmi internet sayfamızdan, şubelerimizden, Direkt Bankacılık kanallarımızdan, Bankamız resmi sosyal medya hesaplarından, e-posta, posta, fax, 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 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.

Müşteriyi merkeze alan, bu yaklaşımı kurum kültürünün bir parçası haline getirmeyi amaçlayan, müşterilerin sorun yaşadığı noktaları tespit ederek müşteri deneyimini iyileştirmek üzere birimler arasında iş birliği sağlayan Önce Müşteri Takımı kurulmuştur. Burada amaç, müşteri deneyimi çalışmalarını tek bir çatı altında toplamak ve müşteri deneyimi yönetimini sağlamaktır. Bu kapsamda, banka genelinde müşteri deneyimi farkındalığını artırmak, düzenli olarak müşterilerden geri bildirim almak/ ölçümler yapmak, çalışma çıktılarını analiz ederek bu çıktılarla aksiyon almak, öncelikli müşteri yolculuklarını belirleyerek müşterilere ideal bir deneyim sunmak için çalışmalar yapılmaktadır. Çalışmalar düzenli olarak Müşteri Deneyimi Komitesi'nde üst yönetim ile paylaşılmaktadır.

Ayrıca; FİDE (Fikriniz Değerleniy'O) uygulaması ve "Deneyim Odaklılık" ilkesi kapsamında Müşteri Sensin uygulaması ile Genel Müdürlük ve Şube çalışanlarımızın bankamızın ürün, hizmet ve süreçleri ile ilgili önerilerini ilettikleri bir portal bulunmaktadır. Her iki kategoride de paylaşılan öneriler ön değerlendirmeden geçirildikten sonra Öneri Değerlendirme Komitesine sunulmakta, komite tarafından kabul edilen önerilerin hayata geçirilmesi takip edilerek, sürekli iyileştirme ve geliştirme ortamı yaratılmakta ve öneri sahipleri ödüllendirilmektedir. Bunun yanında; 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 bulunmaktadırlar.

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 oluşturma, 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 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'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, Vide'O, 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. 2022 yılında, mevcut ekonomik koşullar kapsamında ara dönem ücret artışı, yemek ödeneği, ulaşım ödeneği ve ısınma ödeneği gibi uygulamalarla çalışanlar desteklenmiştir.

Tüm adaylarına uçtan uca bir işe alım ve işe adaptasyon süreci yaşatmak isteyen Banka, aday işe alım süreçlerinden başlayıp oryantasyon süreci boyunca çalışanı kuruma daha hızlı adapte etmek üzere dijital onboarding uygulamasını devreye alarak işe başlangıç deneyimini iyileştirmiştir. Bu kapsamda, yapılan anket araştırmaları ve yönetici geri bildirimleri değerlendirilerek, Odeabank işveren markasını en iyi yansıtacak şekilde bir onboarding deneyimi tasarlanmış ve dijital bir platform üzerinden süreç yürütölmeye başlanmıştır. Böylece yeni işe başlayan çalışana ek olarak, bağlı bulunduğu birinci yöneticisi ve adaptasyon sürecinden sorumlu ekip arkadaşı (buddy) dahil olacak şekilde gün bazlı görevlendirmeler ve belirli aşamalarda uygulanan deneyim anketleri ile sunulan deneyim yapısal bir hale getirilmiştir.

Yeni işe başlayan çalışanların, Banka'nın vizyon, misyon ve değerlerini içselleştirerek kültüre adaptasyonlarına yardımcı olmak için "e-oryantasyon" ve Banka uygulamaları hakkında ilk günden ihtiyaç duyabilecekleri bilgileri tek bir kaynaktan kolayca bulabilmeleri amacıyla intranet içerisinde "İşte O Gün" adında özel bir sayfa hazırlanmıştır.

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

Çalışanların psikolojik danışmandan sağlığa, mali danışmanlıktan teknolojik desteğe varan pek çok hizmetten 7/24 ulaşabilecekleri "Çalışan Destek Hattı" programıyla çalışanların ihtiyaçları olduğu her konuda alanında uzman kişilerden doğru bilgiyi almaları amaçlanmıştır.

Bu faaliyetlerin yanı sıra 2022 yılı içerisinde İşveren Markası lansmanı gerçekleştirilmiştir. Bağımsız bir araştırma şirketi ile yürütölen projenin araştırma çıktıları baz alınarak, Odeabank'ın vizyon, misyon ve değerleri, diğer bir deyişle kültür kodları yeniden belirlenmiştir. Bu çalışma ve araştırma sonuçlarına paralel "çalışan değer önermesi" belirlenerek işveren markası stratejileri ve aksiyon planları oluşturulmuştur. 2022 yılında lansmanı yapılan değerlerin, Odeabank kültürünün bir parçası haline gelmesi, tanımlanan "Odealist" kavramının çalışanlar tarafından kabul görmesi için çeşitli faaliyetler planlanmış ve uygulamaya alınmıştır.

Banka'da performans yönetimi süreci çalışanların daha iyisini başarmalarına destek olmak ve yön göstermek amacıyla kurgulanmıştır. Bu kapsamda iş hedefleri ve davranışlar bazında olmak üzere iki ana başlıkta performans değerlendirmesi yapılmakta, böylece çalışanların yıl boyunca neyi ve nasıl yapacağını netleştirerek onlara yön gösterilmektedir. İş hedefleri hedef kartları aracılığıyla yıllık bazda oluşturulmakta, yıl boyunca gerekli durumlarda revize edilmekte ve yılsonunda her bir çalışanın bu hedeflere ne ölçüde ulaştığına göre değerlendirilmektedir. Hedef kartları şube ağı dahil olmak üzere tüm çalışanlar için oluşturulmuş ve sayısal sonuçlar ağırlıklı olarak Banka'nın Finans ve Stratejik Planlama departmanı tarafından hesaplanmaktadır.

Hedef kartlara ek olarak değerlerle bağlantılı davranış göstergeleri performans sistemine entegre edilmiştir. Bu sayede değerlerin Banka kültürü içinde ne kadar yaşatıldığı, çalışanların bu davranışları hangi ölçüde benimsediği ölçülebilmektedir. Çevik çalışma metodolojisini benimseyen departmanlar özelinde performans ölçümleri üç kırılımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki OKR olup, takımlardaki çalışanların performansları çeyreklik dönemlerde belirlenmiş olan takım OKR'ları doğrultusunda değerlendirilmektedir. İkinci olarak çevik roller için rol bazlı çevik yetkinlik ve son olarak da değerlerle bağlantılı davranış değerlendirmesi performans ölçümlerini oluşturmaktadır.

Banka'nın değişen piyasa koşullarına hızlı adapte olabilmesi, daha esnek ve verimli çalışabilmesi için Çevik Organizasyona Dönüşüm çalışması 2021 yılında başlatılmıştır. Çevik çalışmanın Banka'nın diğer birimlerine yaygınlaştırılması için projelendirme ve uygulama faaliyetleri devam etmektedir. Banka içinde kültür dönüşümünün sorumluluğunu üstlenen "Çevik Dönüşüm Ekibi" ise çevik çalışma bakış açısının Banka genelinde içselleştirilmesi için faaliyetlerine devam etmektedir.

Odeabank İnsan Kaynakları uygulamaları kapsamında Odeabank çalışanları, yetkinlik gelişimleriyle paralel olarak alabilecekleri yetki ve sorumluluklarla, dikey ve yatay ilerleme imkânlarına sahiptirler. Çalışanlara yetkinlikleri ile uzmanlık alanları doğrultusunda danışmanlık hizmeti ve kişisel gelişim imkânı sunulmaktadır. Banka'da boşalan ya da yeni açılan pozisyonların öncelikle Banka içinden karşılanması ve çalışanlara farklı kariyer fırsatlarının sunulması amacıyla iç ilan uygulaması başlatılmış, pozisyon ilanları tüm Banka çalışanlarının başvuracağı şekilde yayınlanarak gelen başvurular değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, yıl içerisinde toplam 32 iç ilan yayınlanmış, bu ilanlara gelen başvurular ile toplamda 24 çalışan için farklı kariyer yolları açılmıştır.

Çalışanların eğitim ve gelişimini başarının önemli belirleyicilerinden biri olarak gören Odeabank, uzun vadeli stratejik ihtiyaçlar ve hedefler doğrultusunda, sürekli öğrenmeye uygun bir ortam sunma ve motive, yüksek performanslı, etkin çalışan ve profesyonel bir iş gücünün oluşturulması hedefi ile eğitim faaliyetlerine devam etmektedir.

2022 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 tasarlamıştır.

2022 yılında şube ağının teknik bilgi seviyesini arttırmak amacıyla Bireysel & Özel Bankacılık ve Ticari Bankacılık portföy yöneticilerine özel teknik eğitim programları tasarlanmış olup, SPL lisanslı personel sayısını arttırmak amacıyla eğitim destekleri devam etmiştir.

Genç yeteneklerin kuruma kazandırılması amacı ile başlanan yeni mezun işe alım projeleri kapsamında, bankada göreve başlayan genç yeteneklere özel olarak bankacılık, dijitalleşme, stratejik bakış açısı ve kurumsal hayata adaptasyon gibi farklı başlıklarda toplamda 15 gün süren eğitim programı hayata geçirilmiştir. Benzer amaçla hayata geçirilen stajyer programı kapsamında, dijital bir gelişim programı oluşturularak genç jenerasyonun ilgi alanları ve beklentileriyle birlikte kurumsal çalışma hayatının gerekliliklerini bir araya getiren dijital bir gelişim programı tasarlanmıştır.

2021 yılında tüm çalışanların, sürekli öğrenme ve multi-disipliner bakış açısına sahip olmalarını teşvik etmek amacıyla başlanan; ekonomi, psikoloji ve kültür-sanat gibi çeşitli alanlarda düzenlenen webinar serilerine 2022 yılında da devam edilmiştir. Dünya literatürünü ve global gelişmeleri takip etmeyi sağlamak amacıyla HBR aboneliği desteği talep eden çalışanlara özel olarak sağlanmış olup buna ek olarak İngilizce dil desteği de anlaşmalı kurumlarla devam etmektedir.

Formal eğitim çözümlerinin yanı sıra Odeabank sürekli öğrenme kültürünü geliştirmek için "birbirinden öğrenme" metodolojisi benimsenerek 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
<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 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.

2022 yılında İletişim Merkezi hariç devinim hızı oranı %16,18 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 paylaşılmasından sorumludur. Çalışanlara aynı zamanda suistimal ve yolsuzluk risklerine karşı verilen eğitimler mevcuttur. Karar mekanizmalarında bulunan kişilerin Banka'nın çıkarlarına aykırı seçim yapmaması, haksız rekabet sonucu avantaj sağlanmaması ve yasadışı durumlara başvurulmaması Etik Davranış Kuralları arasında yer almaktadır. Tüm çalışanların ulaşabildiği İç Bildirim Hattı ve ilgili prosedür aracılığı ile çalışanlarımızın bir suistimal 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 bildirim 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. 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 yönetişimi 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, uluslararası düzeyde özellikle; kadın-erkek eşitliği, organizasyonel yönetim, insan hakları, iş uygulamaları, çevre, adil işletmecilik uygulamaları, tüketici sorunları ve toplumsal katılım gibi konulara odaklanmaktadır.

2021 yılında Odeabank, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını odak noktasına alarak çocuklar için eşit bir gelecek sağlamak hedefiyle dünyaca ünlü masalları eşitlikçi bir biçimde ele alan “Eşit Masallar” projesine yeni masal kitapları eklemiş, eşitlikçi anlayışı yaygınlaştırmak amacıyla projeyi tiyatro oyunu olarak da sahneye taşımıştır.

Odeabank, 2022 yılında dünya klasiği masalları kadın-erkek eşitliğini gözetken bakış açısıyla yeniden yorumladığı Eşit Masallar Projesi kapsamında masal kitaplarından uyarlanan tiyatro oyunu ile turneye çıkmıştır. Türkiye turnesinin ilk bölümü kapsamında Mayıs ve Haziran aylarında Odeabank'ın şubelerinin bulunduğu illerden Konya, Gaziantep, Hatay, Adana, Mersin, İzmir ve Muğla'da çocuklar ve tiyatro severlerle buluşmuştur. Eşit Masallar tiyatro oyununun çocuklar ve ebeveynler tarafından büyük ilgi görmesi sonucunda ise Kasım ve Aralık aylarında Samsun, Bursa, İzmit, Eskişehir, Ankara, Denizli ve Antalya'da tiyatro severlerle buluşarak turnenin ikinci etabını gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda ise 16 ilde, 24 tiyatro oyununu sergileyerek toplamda 20.000'e yakın çocukla oyununu buluşturmuştur. Oldukça ilgi gören “Eşit Masallar” projesiyle dezavantajlı çocuklara öncelik tanıyarak 1 milyon 22 bin kitap gönderilmiş ve 1.200'den fazla okula ulaştırılmıştır.

Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü'ne destek olmak amacıyla Birleşmiş Milletler UN Women'ın gerçekleştirdiği "Ateş Böceği" projesine destek olan Odeabank, Otizm Günü'nde ise farkındalık sağlamak amacıyla, Odeabank Etiler Şubesi ışıklarını renklendirmiştir.

Çocukların toplumsal cinsiyet eşitliğini öğrenirken dil öğrenimlerini de geliştirmeleri amacıyla Eşit Masallar serisinin İngilizce versiyonları da hazırlanmış, Odeabank web sitesi üzerinden erişime sunulmuştur. Aynı zamanda engelli bireyler için de eşitlik sağlamak amacıyla Eşit Masallar projesinde yer alan kitapların masal okuma videolarına da sesli betimleme ve işaret dili eklenmiştir. Odeabank Eşit Masallar Projesi ile toplamda 21 ödülün sahibi olmuştur.

2017 yılından bu yana TEMA Vakfı ile "Odeabank Oksijen Hesap ile geleceğin oksijeni teminat altında" sloganıyla iş birliğini sürdüren Odeabank, aktif Oksijen Hesap sahiplerine, gerekli koşulları sağladıkları takdirde, TEMA Vakfı'nın Doğa Eğitim Projeleri'nde çocukların doğa eğitimine katkı veya fidan bağışi yapabilme hakkı kazandırmaktadır. Bu iş birliği kapsamında Oksijen Hesap müşterilerimizle birlikte bu zamana kadar 38.719 fidan bağışi yapılmasına ve 14.238 çocuğun doğa eğitimi almasına destek sağlanmıştır. 2022 yılında Oksijen Hesap'ın 8. Yıldönümü kapsamında, dünyamızın geleceğine yatırım yapmak amacıyla, Türkiye' nin önde gelen deniz odaklı sivil toplum kuruluşu Deniz Temiz Derneği/TURMEPA'ya bağıšta bulunarak denizlerimizin ve kıyılarımızın kirlenmesini önlemeye katkı sağlanmıştır.

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

Çevresel, Sosyal, Yönetmel Sürdürülebilirlik çalışmalarını ve Sürdürülebilirlik Raporu

Şirket'in vizyonu ve misyonu ile paralel olacak şekilde, ilgili iş birimlerinin temsilcilerinden oluşan Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu, Odeabank'ın iç ve dış paydaşlarından oluşan odak gruplar ile birlikte sürdürülebilirlik önceliklerini belirlemiştir. Gerekli yol haritasını oluşturulmuş, 2022 yılında Banka bünyesinde Sürdürülebilirlik Birimi kurulmuştur. Odeabank, Sürdürülebilirlik Birimi ile; şirket stratejileri, faaliyetleri ve gelecek dönem hedefleri doğrultusunda Banka için anlamlı olan önceliklere göre sürdürülebilirlik stratejisini oluşturmaya devam etmektedir.

Odeabank, Ocak-Aralık 2021 dönemi için sürdürülebilirlik hedef ve performansını, çevresel ve sosyal göstergelerini kapsayan "Dünya varmış, Güzel bir gelecek gibisi yokmuş" başlıklı ilk Sürdürülebilirlik Raporunu, Green for Growth Fund (GGF) Teknik Yardım Kuruluşu finansal desteğiyle Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative-GRI) Standartlarına uygun olarak, 2022 Ekim ayı itibariyle tüm paydaşlarına sunmak üzere yayınlamıştır. Sürecin devamı olarak 2022 yılında Sürdürülebilirlik Politikası ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası yayınlanmıştır. İnsan Hakları Politikası'na güncellenen İnsan Kaynakları Yönetmeliği içinde yer verilmiştir. Ocak – Aralık 2022 dönemine ait Sürdürülebilirlik Raporu'nun, 2023 yılının üçüncü çeyreği içinde tamamlanması ve kamuoyu ile paylaşılması hedeflenmektedir.

Sürdürülebilirlik ile ilişkili faaliyetlerin gelişiminin, verimliliğinin, çevresel, sosyal ve yönetim konularında alınacak stratejik kararların görüşülmesi amacıyla 2022 Ağustos ayında, Genel Müdür başkanlığı ve Sürdürülebilirlik Birim Direktörü - Baş Hukuk Müşaviri başkan yardımcılığı ve sekreteryasında Sürdürülebilirlik Komitesi kurulmuştur. Banka'nın vizyon ve misyonu doğrultusunda yol haritasının belirlenerek sürdürülebilirlik stratejisi oluşturulması, sürdürülebilir bir iş modelinin takip edilmesi, sürdürülebilirlikle ilgili taahhütlerin yerine getirilmesi ve şeffaf bir şekilde paylaşılması komitenin yetki ve sorumlulukları kapsamındadır.

Odeabank, Sürdürülebilirlik prensiplerini doğrudan ve dolaylı tüm faaliyet alanlarına entegre etmeyi gözeterek; Sürdürülebilirlik Stratejisi Geliştirme Projesi, Karbon Emisyonları Ölçme/Hesaplama ve

Raporlama ve Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi (SYS) Dokümantasyonu çalışmalarına aktif olarak devam etmektedir.

Engelsiz Bankacılık

Odeabank, Erişebilir Her Şey platformu ile yürüttüğü iş birliği doğrultusunda “ Eşit Masallar” projesinin masal anlatma videolarına sesli betimleme, işaret dili tercümesi ve alt yazı düzenlemeleri ekleyerek tüm görme ve işitme farklılığı olan çocuklar için erişilebilir hale getirmiştir. Odeabank “Erişilebilir Her Şey” platformu ile iş birliğine devam ederek erişilebilir bir banka olma yolundaki çalışmalarına devam etmektedir.

BÖLÜM IV – YÖNETİM KURULU

15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu 12 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 Dr. Imad Itani olup Yönetim Kurulu Başkan Vekili ise Sayın Tamer Ghazaleh'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 2022 itibariyle Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

Adı Soyadı	Görevi	İlk Görev Başlangıç Tarihi (*)	Diğer Sorumlulukları
Dr. Imad Itani	Yönetim Kurulu Başkanı	24 Mayıs 2012	Ücretlendirme Komitesi Başkanı
Tamer Ghazaleh	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	24 Mayıs 2019	Risk Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi Üyesi, Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Khalil El-Debs	Yönetim Kurulu Üyesi	14 Nisan 2014	Kredi Komitesi Üyesi
Mouayed Makhlouf	Yönetim Kurulu Üyesi	30 Ekim 2019	Denetim Komitesi, Risk Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi
Antoine Najm	Yönetim Kurulu Üyesi	9 Ocak 2020	Kredi Komitesi Üyesi
Dr. Ayşe Botan Berker	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	12 Ekim 2020	Risk Komitesi Başkanı
Dr. Farid Lahoud	Yönetim Kurulu Üyesi	14 Aralık 2020	Denetim Komitesi Üyesi
Chahdan Jebeyli	Yönetim Kurulu Üyesi	3 Haziran 2021	Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı
Oya Aydınlık	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	17 Haziran 2021	Denetim Komitesi Başkanı
Ebru Oğan Knottnerus	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	1 Temmuz 2021	Risk Komitesi, Ücretlendirme Komitesi Üyesi ve Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Hilmi Güvenal (**)	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	7 Nisan 2022	-
Dr. Mert Öncü	Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür	2 Nisan 2018	Kredi Komitesi Başkanı

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

(**) 29 Mart 2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Hilmi Güvenal, 7 Nisan 2022 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 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 Aydınlık	Komite Başkanı
Dr. Farid Lahoud	Komite Üyesi
Mouayed Makhlof	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 3 (üç) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir.

Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeleri	
Chahdan Jebeyli	Komite Başkanı
Mouayed Makhlof	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	
Imad Itani	Komite Başkanı
Tamer Ghazaleh	Komite Üyesi
Ebru Oğan Knottnerus	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. Bu yıl içerisinde Komite, Komite üyelerinin kararı üzerine Aralık ayında bir defaya mahsus bir toplantı daha yapmış ve toplamda 5 (beş) toplantı gerçekleştirmiştir.

Risk Komitesi Üyeleri	
Dr. Ayşe Botan Berker	Komite Başkanı
Tamer Ghazaleh	Komite Üyesi
Mouayed Makhlof	Komite Üyesi
Ebru Oğan Knottnerus	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

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 Yeterliliđi Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmeliđe” istinaden; etkin, yeterli ve uyumlu bir iç kontrol mekanizması ve risk yönetim sistemi kurma ve işletme sorumluluğu taşıdığıının 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 suç risklerinin yönetimi konularında görev yapan Mevzuat ve Uyum Birimi de Mevzuat ve Uyum Direktörü aracılığıyla Denetim Komitesi’ne bağlı olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

Bank Audi Grup tarafından dönemsel 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 yürütölen denetimin temel amacı; Banka’nın önemlilik ilkesi çerçevesinde kapsama alınan bilgi sistemleri ile finansal veri üretimine ilişkin olarak önemlilik ilkesi kapsamında seçölen 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, 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 olmaktadır.

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 aşığıda 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. 29 Mart 2022 tarihli 2021 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 2021 yılı kariyla ilişkili olmayıp, 29.03.2022 tarihli, 2022/2 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca yapılmıştır. Ayrıca, diğer Banka çalışanlarına Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ikramiye ve prim gibi adlar altında 29.03.2022 tarihli, 2022/3 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca ödeme yapılmasına katılanların oybirliği ile karar verilmiştir. Bu kararlara ek olarak, enflasyonist ortama uyum sağlamak amacıyla, 05.07.2022 tarih ve 2022/04 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca ara dönem ücret artışı yapılmasına karar verilmiştir.