

Dünya Varmış

Güzel bir gelecek gibisi
yokmuş



2021

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU

odeabank

TÜRKİYE’NİN GENÇ VE DİNAMİK BANKASI OLARAK, YENİLİKÇİ VE KİŞİYE ÖZEL BANKACILIK STRATEJİMİZLE MÜŞTERİLERİMİZİ, KURULDUĞUMUZ GÜNDEN BERİ ÖZEL BİR BANKACILIK ANLAYIŞI İLE TANIŞTIRIYOR VE GÖRÜNENDEN FAZLASINI SUNUYORUZ. BAĞIMSIZ MARKA DEĞERLEME KURULUŞU BRAND FINANCE’İN TÜRKİYE’NİN EN DEĞERLİ VE GÜÇLÜ MARKALARI LİSTESİNDEKİ EN GENÇ ÖZEL MEVDUAT BANKASI OLMANIN GURURUNU YAŞIYORUZ.

01 ODEABANK HAKKINDA

Kurumsal Profil
Tarihçe
Sermaye ve Ortaklık Yapısı
Faaliyet Bölgeleri (Şubeler)
Vizyon, Misyon, Değerler
Ürün ve Hizmetler
Başarılar ve Ödüller

02 KURUMSAL YÖNETİM

Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar
Etik Kurallar
Organizasyon Yapısı ve Üst Yönetim
Komiteler
İç Sistemler, Mevzuat ve Uyum
Risk Yönetimi Yaklaşımı

03 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

Sürdürülebilirlik Stratejisi / Politikası
Sürdürülebilirlik Yönetim Yapısı
Önceliklendirme Analizi

04 ÇEVREYE SAYGI

Kredilendirme Faaliyetleri
Kaynaklı Çevresel ve Sosyal Risk Yönetimi / ÇSYS
Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi

05 TOPLUMLA İLİŞKİLER

Odeabank ve Sanat: O’Art
Toplum ile Diyalog: O’Blog ve O’Mag
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı
Üyelikler

İÇİNDEKİLER

06 ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER

İnsan Kaynakları Yaklaşımı
Çalışan Profili
Performans Yönetimi
Eğitim ve Kapasite Geliştirme
Kariyer Desteği
Kapsayıcılık, Fırsat ve Cinsiyet Eşitliği
İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı

07 DEĞER ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Tedarik Zinciri Yönetimi
Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı
Uluslararası Finans Kuruluşları ile İş birliği

08 DİJİTALLEŞME VE İNOVASYON ÇALIŞMALARI

Dijital Bankacılık
İnovatif Hizmetler ve Ürünler
Teknoloji ve Operasyon

RAPOR HAKKINDA

Türk bankacılık sektörünün dinamik üyesi Odeabank 2020 yılında Türkiye'deki 8'inci yılını kutlamıştır.

Odeabank, gelecek nesillerin gereksinimlerini göz önünde bulundurarak “eşit yarınlr” için çalışmakla birlikte, gezegenimizin kaynaklarının korunması konusunda büyük duyarlılık ile hareket etmekte ve sürdürülebilirlik yolculuğunda “görünenden fazlası” için çalışmaktadır. Bu duyarlılık ile, müşterilerinin finansman ihtiyaçlarını ve beklentilerini en hızlı ve güvenilir şekilde karşılamayı hedeflerken, aynı zamanda tüm bankacılık işlemlerinde toplumun her kesimi için uzun vadeli değer yaratmayı, çevreyi ve çalışanlarının haklarını korumayı da taahhüt etmektedir. Yalnızca doğrudan etkiler için değil, kredilendirme faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olumsuz çevresel ve sosyal etkilerini ortadan kaldırmak veya mümkün olan en düşük seviyeye indirmek için de aktif sorumluluk üstlenmektedir.

Dinamik ve yenilikçi yapısıyla Odeabank, sürdürülebilir kalkınmanın başarıya ulaşmasında finans sektörünün üstlendiği kilit rolün bilinciyle sürdürülebilirlik çalışmalarına hız kazandırmıştır. Bu çalışmaların bir sonucu olarak, finansal olmayan performansını, Küresel Raporlama İnisiyatifi (Global Reporting Initiative - GRI) tarafından yayımlanan GRI Standartları ile uyumlu olarak hazırlanmış bu ilk sürdürülebilirlik raporu ile paylaşmaktan memnuniyet duymaktadır.

Green for Growth Fund (GGF) Teknik Yardım Kuruluşu finansal desteğiyle hazırlanan ve Odeabank'ın sürdürülebilir kalkınmayı desteklemek amacıyla yürüttüğü faaliyetleri içeren Odeabank 2021 Sürdürülebilirlik Raporu, Ocak - Aralık 2021 dönemini esas almakta ve <https://www.odeabank.com.tr/> internet sitesinde paylaşılmaktadır.

Sürdürülebilirlik önceliklerini belirledikten sonra yol haritasını tasarlaması, gelecek hedeflerini belirlemesi ve sürdürülebilirlik raporunu şeffaf bir şekilde periyodik aralıklarla güncelleyecek olması Odeabank'ın sürdürülebilirlik konusuna verdiği önemin göstergeleridir.

Odeabank için paydaşlarından gelen tüm görüş ve öneriler oldukça değerlidir. Odeabank tarafından hayata geçirilen sürdürülebilirlik çalışmalarıyla ilgili görüşleriniz ve sorularınız için aşağıdaki e-posta adresinden iletişime geçebilirsiniz:

cevreselvesosyalrisk@odeabank.com.tr

**DÜNYA VARMIŞ
GÜZEL BİR GELECEK GİBİSİ YOKMUŞ**

A vibrant, cartoonish illustration of a globe. The globe is blue with white outlines of continents. Surrounding the globe are various cut-out figures and elements: an elderly woman with glasses and a pink dress, a young boy with a red cap riding a red tricycle, a girl with curly hair in a green shirt and pink pants, a boy in a yellow shirt and blue pants, a girl in a red shirt and blue pants, a small red fox, a green tree, a blue dog, and a small red star. The background is a solid yellow color.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI

Değerli Paydaşlarımız,

2012 yılında Türk finans sektöründe faaliyetlerimize başlayarak çıktığımız yolculukta bugün, aktif büyüklük sıralamasında Türkiye'nin ilk 10 özel mevduat bankasından biri olmanın haklı gururunu yaşıyoruz. 10 yıl kadar kısa bir sürede, müşteri odaklı yaklaşımımız ve insan kaynağına verdiğimiz değer sayesinde ticari ve bireysel bankacılık alanında yenilikçi ve hızlı çözümler geliştiren, müşterileri tarafından güvenle tercih edilen ve alanında fark yaratan bir banka olmayı başardık.

Gezegeneğimizin karşı karşıya olduğu iklim krizi ve 2019 yılında hayatımıza giren COVID-19 salgını, sosyal ve çevresel boyutta hepimizin hayatına etki etti ve farkındalığımızı artırdı. Odeabank olarak bizler de bu farkındalıkla, bir yandan güçlü sermaye yapımız ve yüksek likiditemiz sayesinde ortaya koyduğumuz başarılı finansal performansımızı devam ettirirken, diğer yandan da sürdürülebilirlik çalışmalarımıza hız kazandırdık. Bu çalışmalar ile, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma

Amaçları'na katkı sunmaktan ve ülkemizin sürdürülebilir kalkınmasına destek vermekten mutluluk duymaktayız. Aynı zamanda, "Sürdürülebilirlik Politikası" içerisinde belirtmiş olduğumuz sürdürülebilirlik ilkeleri ve sahiplendiğimiz adil ve şeffaf kurumsal yönetim anlayışı ile hareket etmekte, stratejik amaçlarımızı da kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda belirlemekteyiz.

Çevresel ve sosyal sorunların ulaştığı boyut göz önünde bulundurulduğunda, çözüm odaklı yaklaşımlar üretmek için bütüncül bir bakış açısına sahip olmanın ve etkilerin, tüm değer zinciri boyunca değerlendirilmesinin oldukça kritik olduğunun bilincindeyiz. Odeabank olarak çevre üzerindeki doğrudan etkilerimizin yanı sıra, kredilendirdiğimiz faaliyetler aracılığıyla ortaya çıkabilecek çevresel ve sosyal etkileri de göz önünde bulundurmaktayız. Bu bağlamda, Uluslararası Finans Kurumu (IFC)'nin belirlediği yasaklı

faaliyetler listesini esas alarak oluşturduğumuz ve "Çevresel ve Sosyal Politika" ekinde yer alan "Odeabank Yasaklı Faaliyetler Listesi"nde bulunan hiçbir faaliyete finansman sağlamamaktayız.

2022 yılında yayınladığımız Sürdürülebilirlik Politikası ve 2021 Sürdürülebilirlik Raporu; tüm paydaşlarımızın önceliklerini ve sürdürülebilirlik uygulamalarını ne derece önemseyeceğimizi açıkça ortaya koymaktadır. Bu ilk sürdürülebilirlik raporu

ile paylaştığımız finansal olmayan performansımızı incelemeye zaman ayırdığınız için siz değerli paydaşlarımıza teşekkür ederim.

Saygılarımla,

DR. IMAD ITANI

Bank Audi S.A.L. Yönetim Kurulu Üyesi ve Odeabank Yönetim Kurulu Başkanı

GENEL MÜDÜR'ÜN MESAJI

Değerli paydaşlarımız,

Odeabank olarak, kurulduğumuz günden bu yana “özgün fiziksel hizmetlerle bütünleştirilmiş en iyi dijital deneyimi sunan, Türkiye’nin önde gelen “fijital” bankası olma” vizyonu ile hareket ediyor ve 16 ile yayılmış hizmet ağıımız ile müşterilerimizin ihtiyaçlarına en üst seviyede cevap veriyoruz. Herkes için değer üreten ve fark yaratan projeler ortaya koyma hedefi ile yürüttüğümüz faaliyetlerimizde, sürdürülebilirlik konusunu odağımıza alarak pozitif etki üreten çalışmalara imza atmış olmaktan ve bu süreçteki önemli adımları ilk sürdürülebilirlik raporumuzda sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz. Türk bankacılık sektörünün genç ve dinamik bir üyesi olmanın beraberinde getirdiği avantajlar sayesinde aldığımız hızlı aksiyonlar ile, sürdürülebilirlik çatısı altında yürüttüğümüz çalışmaları sizlerin görüşüne sunuyoruz.

Odeabank olarak, finans dünyası ile içinde bulunduğumuz toplum ve çevre için değer yaratan bir sürdürülebilirlik anlayışının birbirinden ayrılamaz bir bütün olduğuna inanıyoruz. Ekonomik anlamda sürdürülebilir bir kurum olmak için, küresel COVID-19 salgın döneminde olduğu gibi, faaliyetlerimizin bütününde etkin bir risk yönetimi yaklaşımını benimsiyoruz. Bu bağlamda, kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerimiz ve stratejimiz ile paralel olacak şekilde risklerin ve fırsatların dengelenmesini sağlıyoruz.

Sürdürülebilirlik uygulamaları için gerekli finansal kaynağın sağlanması noktasında bankaların kritik bir öneme sahip olduğu görüşündeyiz. Kendi faaliyetlerimize ek olarak, tahsis ettiğimiz bütün

kurumsal/ticari ve KOBİ kredilerini tutarda bir limit olmaksızın çevresel ve sosyal risk değerlendirme sürecine dahil ediyoruz. Çevresel konulara hassasiyetimiz, nitelikli iş gücümüz, geliştirdiğimiz inovatif çözümler, güçlü sermaye yapımız ve müşterilerimiz, çocuklarımız ve toplumun tamamı için yarattığımız değer ile geleceği güvenle karşılamaya hazırız.

Özellikle ülkemizde son yıllarda sıkça gördüğümüz aşırı hava olayları, sel baskınları, orman yangınları ve bunların beraberinde zarar gören yaşam alanları bize küresel iklim krizi etkilerini azaltmak için bir an önce harekete geçmemiz gerektiğini hatırlatıyor. Odeabank olarak hem kendi operasyonlarımızda hem de finansman ile desteklediğimiz faaliyetlerde; sürdürülebilirliğin çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarını bütüncül olarak ele alıyoruz. Sürdürülebilirliği sadece iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini en aza indirmek ve çevreyi korumaktan ibaret olarak görmüyoruz. Bu kapsamda enerji tüketiminden kaynaklı sera gazı salımının azaltımı üzerine çalışıyor ve enerji verimliliğini sağlamaya yönelik projeleri hayata geçiriyoruz. 2016 yılında devreye aldığımız “Enerji Yönetim Platformu” ile şubelerimizin enerji tüketimlerini anlık olarak izleyebiliyor, iyileştirme faaliyetleri gerçekleştiriyor ve büyük oranda enerji tasarrufu sağlıyoruz. Platformun devreye alınmasından bu yana, sağladığımız bu enerji tasarrufu ile 924 ton karbon emisyonunun önüne geçmiş bulunuyoruz. Ayrıca, kâğıt atıklar başta olmak üzere tehlikesiz atık ve tıbbi atıklar gibi tehlikeli atık miktarımızı da her geçen yıl azaltıyoruz. Sosyal bağlamda, çalışanlarımıza verdiğimiz değer

ile onlar üzerinde yarattığımız pozitif etkiye odaklanıyoruz. Deneyimli ve gelişime açık insan kaynağımızın beraberinde, kurum içindeki çeşitliliği öncelikli değerlerimiz olarak görüyoruz. Hayata geçirmeyi planladığımız toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedeflerimiz ile kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çalışıyoruz. 2021 yılı itibarıyla, kadınları güçlendirme prensiplerine uyan ve bu doğrultuda projeler geliştiren bir banka olarak kadın çalışan oranımız %57 olmakla birlikte Yönetim Kurulu seviyesinde kadın yöneticilerimizin oranı %33’tür. Eşitliğe verdiğimiz değer ile paralel olarak, kadınların iş gücüne katılımının sürdürülebilir kalkınmayı ivmelendirecek önemli bir adım olduğunun bilinciyle hareket etmekteyiz. Birleşmiş Milletler’in kadınların çalışma hayatında eşit şartlarda yer almalarını amaçlayan küresel özel sektör girişimi olan Kadının Cüçlenmesi Prensipleri’ne (WEPS) imzacı olmamız, eşitlik ve kapsayıcılık prensiplerini sahiplendiğimizi kanıtlar niteliktedir.

Çalışanlarımız için adil ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı, toplumun tamamı için değer üretmeyi ve “eşit yarınlar” için bugünden hazırlık yapmayı başlıca sorumluluğumuz olarak görmekteyiz. Bu konuya verdiğimiz önemi net bir şekilde ortaya koyan ve sosyal sorumluluk çalışmalarımızın başında gelen “Eşit Masallar” projesi ile dünya klasiği masallarını eşitlikçi bir bakış açısıyla yeniden yorumladık ve

toplumda cinsiyet eşitliği konusunda büyük ölçüde farkındalık yaratmayı başardık. “Eşit Masallar” kitaplarını 81’i köy okulu olmak üzere 348 okulda okuyan yaklaşık 50.000 çocuğa ulaştırdık ve aynı zamanda çok sayıda ödülün de sahibi olduk.

Odeabank olarak sadece bir finans kuruluşu olmakla kalmayıp, toplumsal ölçekte “görünenden fazlası”na ulaşmak için çaba gösteriyoruz. Kültür, sanat, yaşam, moda, seyahat, iş dünyası, mimari ve teknolojiye dair trendleri herkesin yakalayabilmesi, toplumsal konularda farkındalığın sağlanması ve sanatın ulaşılabilirliğinin artırılması için O’Art, O’Mag ve O’Blog platformlarını hayata geçirdik. Bu platformlar ile, müşterimiz olan veya olmayan herkes ile ilişkilerimizi kuwetlendirmekle kalmıyor, aynı zamanda toplumun günden güne değişen beklentilerini anlamak ve bu yönde ürün ve hizmet geliştirmek için de fırsat elde ediyoruz.

Sürdürülebilir bir yarın inşa etme yolculuğunda attığımız adımları şeffaf bir şekilde sunduğumuz bu ilk sürdürülebilirlik raporumuza katkılarından dolayı başta çalışma arkadaşlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla,

DR. MERT ÖNCÜ

Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi



Dünya varmış, ayrımcılık yokmuş

01

ODEABANK HAKKINDA

Kurumsal Profil

Tarihçe

Sermaye ve Ortaklık Yapısı

Faaliyet Bölgeleri (Şubeler)

Vizyon, Misyon, Değerler

Ürün ve Hizmetler

Başarılar ve Ödüller

KURUMSAL PROFİL

Odeabank, 11 farklı ülkede faaliyet gösteren Lübnan'ın lider finansal kurumu Bank Audi Grubu'nun Türkiye'deki iştirakidir.



Bank Audi merkezi Lübnan'da bulunan, kurumsal, ticari, bireysel, yatırım bankacılığı ve özel bankacılık alanlarının tümünde faaliyet gösteren bölgesel bir bankacılık grubudur.

48
Şube

1.111
Çalışan

55,5
Milyar TL
Aktif
Büyüklik

15 Mart 2012 tarihinde anonim bir şirket olarak kurulan Odeabank, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu kararı ile 2 Ekim 2012 tarihinde faaliyetlerine başlamıştır. 2012 yılında Türk bankacılık sektörüne 49'uncu banka olarak girmiş olmasına rağmen dört yıl kadar kısa bir zamanda aktif büyüklüğünü 11 kat artırmayı başarmış ve aktif büyüklük sıralamasında TBB verilerine göre Türkiye'nin ilk 10 özel mevduat bankasından biri haline gelmiştir.

Odeabank kurulduğu 2012 yılında, Türk bankacılık sektöründe 15 yıl aradan sonra sıfırdan lisans alan ilk banka olmuştur. 2021

sonu itibarıyla geride bıraktığımız 9 yılda ulaştığı 55,5 milyar TL aktif büyüklüğü ile Türk bankacılık sektörünün en dinamik, yenilikçi ve rekabetçi oyuncusu konumuna gelen Odeabank, yüksek likiditesi ve güçlü sermaye yapısıyla geleceği güvenle karşılamaya hazırdır. Brüt kredi miktarını 27,6 milyar TL'ye, net kârını da %53 artış oranı ile 206 milyon TL seviyesine ulaştırmayı başarmanın haklı gururuyla, Türkiye ekonomisine katkı sağlamaya devam etmektedir.

Ticari ve bireysel bankacılık alanlarında faaliyet gösteren Odeabank'ın 2021 sonu itibarıyla 48 şubesi ve 1.111 çalışanı bulunmaktadır. Geçen

10 yılda olduğu gibi, gelecekte de güçlü sermaye yapısı ve deneyimli ve yetenekli kadrosunu koruyarak, değerini ve sektördeki konumunu daha da güçlendirmeyi ve böylelikle ülke ekonomisine katkı sağlamayı sürdürecektir. Müşteri odaklı yaklaşımıyla, müşterilerinin ihtiyaçlarını kesintisiz ve hızlı karşılanmasını sağlayan dijital bankacılık kanallarını geliştirmeye ve iyileştirmeye devam edecektir.

Faaliyetlerinin tümünde müşteri memnuniyetini merkeze koyan Odeabank, çalışma stratejisini de müşterilerini, hissedarlarını ve Türkiye'yi ileriye taşıyacak ilkeler doğrultusunda oluşturmuştur. Gelecekte de güçlü sermaye yapısını ve uzman insan kaynağını koruyarak

sektördeki konumunu güçlendirmeyi hedeflemektedir. Varlık amacını, değer yaratan bankacılık hizmetleriyle refahı artırmak olarak belirleyen bankanın vizyonu ise "Özgün fiziksel hizmetlerle bütünleştirilmiş en iyi dijital deneyimi sunan, Türkiye'nin önde gelen "fijital" bankası olmak"tır.

Odeabank, **"Görünenden fazlası"** sloganını sahiplenmesiyle kurulduğu günden bu yana görünür olanın ötesinde, herkes için değer üreten ve fark yaratan projeler ortaya koymaktadır. Türkiye'nin genç, dinamik ve yenilikçi bankalarından Odeabank, iş modelini geliştirmeyi ve tüm paydaşları için değer yaratmayı sürdürecektir.



TARİHÇE

Odeabank'ın 2012 yılında kurulmasından bu yana meydana gelen önemli gelişmeler ve kilometre taşları şunlardır:

2012

Ekim 2012 tarihinde BDDK'dan faaliyet izni alındı ve Odeabank'ın ilk şubesi Maslak'ta açıldı.

2014

Odeabank'ın Oksijen Hesap ürünü çıktı.

Banka, Mikro Muhasebe Programı ile entegrasyon gerçekleştirdi.

ATM'den Çek Kabul projesi hayata geçirildi.

2016

Banka'da 1 milyar TL'lik sermaye artırımını gerçekleştirdi.

2018

Odeabank, özel mevduat bankaları arasında aktif büyüklükte ilk 10 bankadan biri oldu.

2013

Odeabank, Global Banking Finance review tarafından Türkiye'nin En İnovatif Bankası ve Türkiye'nin En İyi Yeni Bankası ödülleri aldı.

2015

Odeabank'ın sanat platformu O'Art kuruldu.

2017

2016 yılında geliştirmeye başlanan Entegre Finans ve Risk Sistemleri (IFRM), uygulama ve test aşamaları başarıyla tamamlanarak 2017 yılı sonu itibarıyla pilot kullanıma alındı.

2019

"Görünenden Fazlası" mottosuna sahip re-lansman kampanyası yayına alındı.

2020

Eşit Masallar sosyal sorumluluk projesi hayata geçirildi.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından işletilen FAST ("Fonların Anlık ve Sürekli Transferi") Sistemi devreye alındı.

2021

Eşit Masallar projesi tiyatro oyunu olarak sahneye taşındı.

Odeabank serbest dalış dünya rekortmeni milli dalgıç Şahika Ercümen'e Oksijen Hesap ile sponsor oldu. Şahika Ercümen, Oksijen Hesap ana sponsorluğunda ve Cumhuriyet'in 98. Yılına ithafen paletsiz ve tüpsüz 100 metre derinliğe daldı ve dünya rekoru kırdı.

Odeabank'ın brüt kredileri 27,6 milyar TL seviyesine ulaştı ve net kârı %53 artarak 206 milyon TL olarak kaydedildi.

Odeabank'ta tüm hizmetlerin finansal danışmanlar tarafından telefon aracılığıyla verilmesini sağlayan Yakından Bankacılık Dönemi başladı.

Odeabank, müşterilerine hisse senedi ve VIOP işlemleri ile yatırım hizmetlerini daha etkin bir biçimde sunmak amacıyla Tacirler Yatırım ile iş birliği sözleşmesi imzaladı.

Odeabank Brand Finance'ın Türkiye'nin En Değerli ve Güçlü Markaları listesine girdi.

COVID-19 salgını ile ilgili gelişmeleri yakından takip eden Odeabank, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na 1 milyon TL değerinde destek sağladı.

Odeabank, kadınların ekonomik yaşamda eşit şartlarda yer almalarını ve güçlenmelerini amaçlayan bir özel sektör girişimi olan Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzaladı.

SERMAYE VE ORTAKLIK YAPISI

6.200 'e yakın çalışan sayısına sahip olan Bank Audi Grubu'nun hissedar tabanı, 1.500'e yakın hisse ve/veya Global Depo Sertifika sahibini kapsamaktadır.

Odeabank'ın ana hissedarı, merkezi Lübnan'da bulunan temel olarak ticari ve kurumsal bankacılık, bireysel bankacılık ve özel bankacılık ile Sermaye Piyasası faaliyetleri, faktoring gibi faaliyetler sunan, evrensel bir bankacılık profiline sahip Bank Audi Grubu'dur. Bank Audi'nin temelleri 1830'a dayanmaktadır ve 1983 yılından beri hissedar tabanı genişlemektedir. Beyrut'ta açılmasının ardından Fransa, İsviçre ve Lübnan'daki faaliyetlerine ek olarak Abu Dabi (temsil ofisiyle), Katar, Suudi Arabistan

ve Türkiye'de faaliyet göstermektedir. Bank Audi'nin 2022 Mart sonu itibarıyla konsolide aktifleri 26,7 milyar dolar olarak gerçekleşmiş ve müşteri mevduatları 19,8 milyar dolar, öz kaynakları ise 2,5 milyar dolara ulaşmıştır. Mart 2022 itibarıyla 3.128 çalışan sayısına sahip olan Bank Audi ve konsolide edilen bağlı ortaklarının hissedar tabanı, 1.500'den fazla hisse ve/veya Global Depo Sertifika sahibini kapsamaktadır. Banka'nın hisse senetleri Beyrut Menkul Kıymetler Borsası'na kote durumdadır.

HİSSE SAHİPLERİ	HİSSE ADEDİ	HİSSE SAHİPLİĞİ ORANI
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
H.H Sheikh Dheyab Binzayed Binsultan Al-Nahyan	131.697.000,00	%4,00
IFC FIG Investment Company S.a.r.l	112.674.100,00	%3,43
Mohammad Hassan Zeidan	58.532.000,00	%1,78
TOPLAM	3.288.842.000,00	%100,00

**2021 yılı
itibari ile Banka'nın
müşteri mevduatları**

19,8 milyar \$

**öz kaynakları ise
2,5 milyar \$'a
ulaşmıştır.**

FAALİYET BÖLGELERİ (ŞUBELER)

Odeabank'ın Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Mersin, Muğla ve Samsun illerinde hizmet veren 47 tane şubesine ek olarak, yalnızca uzaktan edinilen müşterilerin merkezi yönetimini yapmakta olan İstanbul'da yerleşik BankO Şube dahil toplamda 48 tane şubesi bulunmaktadır.



48
şube



2020 yılı içerisinde Banka genelinde başlayan ve 2021 yılında da devam eden İşveren Markası projesinin araştırma çıktıları baz alınarak, Odeabank'ın vizyon, misyon ve değerleri diğer bir ifadeyle kültür kodları yeniden kurgulanmıştır.

VİZYON

Vizyonumuz, özgün fiziksel hizmetlerle bütünleştirilmiş en iyi dijital deneyimi sunan, Türkiye'nin önde gelen "fijital" bankası olmaktır.

MİSYON

Misyonumuz, özgün ürünlerimiz ve uzmanlığımızla bankacılığı kolaylaştırmak ve toplumsal sorumluluk bilinciyle sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamaktır.

DEĞERLER

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.

STRATEJİK HEDEFLER

1

Müşteriler için



Odeabank, müşterilerinin ihtiyaçlarını doğru tespit edebilen, onların yaşam kalitesini artıran, kendilerini özel hissedecekleri ve vazgeçemeyecekleri bir banka olmayı hedeflemektedir.

2

Çalışanlar için



Odeabank, her çalışanın parçası olmaktan gurur duyacağı; takdir edildiğini, adil davranıldığını, kendini geliştirebildiğini ve kariyer hedeflerine ulaşabileceğini hissettiği bir banka olmayı hedeflemektedir.

3

Toplum için



Odeabank, içinde var olduğu toplumun gereksinimlerine duyarlı, kurumsal vatandaşlık görevlerinin bilincinde ve toplumun refah düzeyinin artırılması için çalışmalara imza atan bir banka olmayı amaçlamaktadır.

4

Sektör için



Odeabank, teknolojik altyapısı, verimli hizmet anlayışı ve deneyimli insan kaynağı ile sektörün dinamik ve yenilikçi bir bankası olmayı hedeflemektedir.

ÜRÜN VE HİZMETLER

Odeabank, müşteri merkezli yaklaşımı ile bireylerin ve ticari kurumların ihtiyaçlarına yönelik ürün ve hizmetler sunmaktadır. Müşterileri ile uzun süreli sürdürülebilir ve güvenilir ilişkiler geliştirmeyi önemsemektedir.

Ticari Bankacılık

2021 yılında, COVID-19 küresel salgınının etkisi devam ederken, Odeabank firmaların ticari faaliyetlerine desteğini sürdürmüş, müşterilerine ihtiyaçlarına yönelik finansal kaynak sağlamıştır. 2021 itibarıyla 13 ilde 5 Ticari Merkez ve 13 Ticari Şube olmak üzere 18 noktada müşterilerine hizmet sunan Ticari Bankacılık'ın kapsamı nakit krediler, dış ticaretin finansmanı, teminat

mektupları, nakit yönetimi çözümleri ve hazine ürünlerinden oluşmaktadır.

Odeabank, Ticari Bankacılık faaliyetleri ile sürdürülebilir başarı ve yüksek kalitede marka imajı oluşturarak hizmetlerini bankacılık sektörüne öncü hale getirmek üzerine çalışmalarına devam etmektedir.

Dış Ticaret ve Nakit Yönetimi Hattı

Dış Ticaret ve Nakit Yönetimi Hattı, dış ticaret faaliyetlerine yeni başlayan veya halihazırda yurtdışı pazarlara ihracat yapan ya da yurtdışı pazarlardan mal/hizmet alımı gerçekleştiren, işlem döngüleri, finansman ve garanti ihtiyaçları için desteğe ihtiyaç duyan firmalar için tasarlanmıştır. 2021 yılı Mart ayında hayata geçirilen bu hat aracılığıyla dış ticaret konusunda desteğe ihtiyaç duyan firmaların sorularına cevap verilmekte ve teknik danışmanlık sağlanmaktadır. Odeabank müşterilerinin yanı sıra teknik desteğe ihtiyaç duyan herkes için, dış ticaret işlemlerine ek olarak firmaların nakit yönetimi ihtiyaçlarına yönelik destek verilmektedir.

COVID-19 öncesinde başlatılan "Gizem Öztok Altınsaç ile Dış Ticaret Buluşmaları" isimli müşteri toplantıları pandemi döneminde çevrimiçi platformlara taşınarak devam etmiştir. Türkiye ve Dünya'da makroekonomik göstergelerin detaylandırıldığı bu buluşmalarda firmaların desteğe ihtiyaç duyduğu konularda bilgi paylaşımları gerçekleştirilmektedir. İş insanları ile Sanayi



ve Ticaret Odalarını bir araya getirerek düzenlenen 115 toplantıda şimdiye dek 5750 katılımcıya ulaşılmış ve firmaların finansal yönetimlerine katkı sağlamıştır.



Bireysel ve Özel Bankacılık

Odeabank Bireysel ve Özel Bankacılık, 2021 itibarıyla 16 ilde Bank'O Şube dahil 48 şubede faaliyet göstermektedir. Müşterilerin ihtiyaçları ve beklentileri odağında ürün

ve hizmetler geliştirmekte ve kurulduğu günden bu yana uzaktan müşteri edinimi ve yönetimi konusunda uzmanlığını sürdürmektedir.

Mevduat Ürünleri

Odeabank, birikimlerini sabit ya da değişken getiri alternatifleri ile mevduatta değerlendirmek isteyen müşterilerine birçok ürün alternatifi sunmaktadır. Tasarruf sahiplerine, aylık vadeli mevduat ürününe ilaveten günlük nakit kullanım ihtiyaçlarına yönelik vadesiz alt limiti ile cevap veren, TL, ABD doları ve EUR para birimlerinde açılabilen ve gecelik faiz kazandıran Oksijen Hesap sunulmaktadır. Oksijen Hesap, vade bozulma endişesi olmadan, gündüz vadesiz gece vadeli yapısı ile birikimlerini günlük olarak değerlendirmek isteyen müşteriler tarafından tercih edilmektedir.

Odeabank, tasarruflarını orta ve uzun süre değerlendirmek ve birikimlerini risklerden korumak isteyen müşterileri için çok sayıda alternatif ürün ve hizmetler geliştirerek mevduat portföyünü çeşitlendirmiştir. Bu bağlamda, müşterilerine vadesiz ve vadeli mevduat ürünlerinin beraberinde; günlük nakit kullanım ihtiyaçlarına vadesiz alt limit ile cevap veren, vadesi bozulmadan para çekme esnekliği olan, para birimleri arasında serbestçe geçiş yaparken faiz geliri elde edilebilen, birikimi altın veya gümüş



olarak değerlendirme ve tasarrufları orta ve uzun süre değerlendirme imkanı sağlayan, döviz kurlarındaki dalgalanmaya karşı koruyan ve vade sonunda kur riskinden arındıran alternatif mevduat ürünleri sunmaktadır.



Sigorta ve Bireysel Emeklilik

Odeabank, AXA Sigorta A.Ş., MetLife Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve HDI Sigorta A.Ş. ile gerçekleştirilen iş birlikleri dahilinde banka sigortacılığı alanında ürün ve hizmet geliştirme faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.

Yatırım Ürünleri

Odeabank, müşterilerinin risk iştahı ve getiri beklentileri doğrultusunda birikimlerinin korunması ve artırılmasına yönelik ürün ve hizmetleri sunarken, deneyimli kadrosuyla yatırım yönetimi yaklaşımını sahiplenmektedir. Bu yaklaşımın 5 temel unsuru şunlardır:

- Müşteriyi iyi tanımak,
- Müşterinin tanımladığı risk düzeyine göre müşteriyi olası risklerden korumak,
- Piyasadaki en çeşitli ve yenilikçi yatırım fırsatlarını sunmak,
- Tecrübeli ve profesyonel, yatırım sertifikalı, uzman bir ekip ile yönetimi gerçekleştirmek,
- Olası risklerden bağımsız ve planlı bir süreç içinde yatırım stratejisi oluşturmak.

Odeabank müşterileri; alanında uzman, deneyimli ve SPK tarafından sertifikalandırılmış şube kadrosundan birebir görüşmeler aracılığıyla kendilerine en uygun ürün ve hizmet desteğini alabilmektedir.

Odeabank yatırım ürünleri yelpazesinde sürdürülebilirliğe ilişkin sürdürülebilirlik fon sepeti fonları ve sürdürülebilirlik hisse senedi fonları bulunmaktadır.



Banka Kartları ve Kredi Kartları / Bireysel Krediler

Odeabank geliştirdiği banka ve kredi kartı ürünlerinin temel yaklaşımı; müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kolay ve hızlı erişilebilir çözümler üretmektir. Bu kapsamda, bankacılık sektöründe ilk olarak nakit iade imkânı sunan Ayrıcalıklı Kart'ı yüksek gelir segmenti müşterilerinin, Private Card'ı ise özel bankacılık müşterilerinin hizmetine sunmuştur. 2021 yılında; kredi kartlarında müşteri deneyimini iyileştirme çalışmaları kapsamında, tüm kredi kartları temassız olarak basılmaya başlanmış ve taksitlendirme özellikleri genişletilmiştir.

Bunun yanı sıra Odeabank, müşterilerine nakit ihtiyaçları doğrultusunda uygun finansal danışmanlık ile ödeme planı sunmakta ve bireysel krediler sağlamaktadır.



BAŞARILAR VE ÖDÜLLER

Odeabank, müşteri merkezli yaklaşımı ile bireylerin ve ticari kurumların ihtiyaçlarına yönelik ürün ve hizmetler sunmaktadır. Müşterileri ile uzun süreli sürdürülebilir ve güvenilir ilişkiler geliştirmeyi önemsemektedir.

2019

- **IMI Conferences – Türkiye Çağrı Merkezi Ödülleri**
 - 100'den Az Koltuklu En İyi Çağrı Merkezi kategorisinde birincilik Ödülü
 - En İyi Müşteri Temsilcisi kategorisinde Yeşim Bazu'ya "En Övgüye Değer" Ödülü
- **CX Awards – Müşteri Deneyimi Ödülleri**
 - En İyi Yapay Zekâ Kullanımı kategorisinde "Chatbot & Attached Data" projesiyle "İyi Fikir" Ödülü
- **Altın Örümcek Ödülleri**
 - En İyi Website – Bankacılık ve Finans kategorisinde İkincilik Ödülü



2020

- **ARC Faaliyet Raporu Ödülleri**
 - Odeabank 2019 Faaliyet Raporu İç Tasarım Altın Ödül - Bankalar kategorisi (Uluslararası)
 - Odeabank 2019 Faaliyet Raporu Kapak Tasarımı Altın Ödül - Bankalar kategorisi (Uluslararası)
 - Odeabank 2019 Faaliyet Raporu Geleneksel Faaliyet Raporu Gümüş Ödül - Bankalar kategorisi (Uluslararası)
 - Odeabank 2019 Faaliyet Raporu Baskı ve Üretim Onur Ödülü - Bankalar kategorisi (Uluslararası)
- **Stevie Awards Bronz Ödülleri**
 - "Oksi Bot" Chat Bot projesi - Finansal Servis kategorisi Bronz Ödülü
- **Standard Chartered Bank "Müşteri Ödüllendirme Programı" Ödülleri**
 - Ödeme Biçimlerinde Üstün Kalite ödülü IMI Conferences-Türkiye Çağrı Merkezi Ödülleri 100'den Az Koltuklu En İyi Çağrı Merkezi kategorisinde Birincilik Ödülü

2021

- **IDC**
 - Cloud Transition kategorisi "Webex- Cloud Collaboration" Üçüncülük Ödülü
- **Global Banking & Finance Review Awards 2021**
 - En Hızlı Büyüyen Özel Bankacılık Ödülü
- **A.C.E Award**
 - Bankacılık B Segmenti Altın Ödülü
- **Standard Chartered Bank Ödülleri**
 - YP transfer işlemlerindeki hatasızlık ile "Outstanding Quality in Payments Formatting" Ödülü
- **PRİDA İletişim Ödülleri**
 - Stratejik İletişim Bölümü Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi – Eşit Masallar
 - İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Özel Ödülü – Eşit Masallar
 - Özel Ödülleri: Ezber Bozan Proje Ödülü – Eşit Masallar
 - Özel Ödülleri: UNICEF Çocuklara Umut Dağıtan Kampanyalar Özel Ödülü - Eşit Masallar
- **Mediacat Felis Ödülleri**
 - Sosyal Sorumluluk Bölümü "Kaliteli Eğitim" Kategorisi Felis Ödülü - Eşit Masallar
 - Sosyal Sorumluluk Bölümü "Çocuk ve Gençlik Projeleri" Kategorisi Başarı Ödülü – Eşit Masallar
 - Sosyal Sorumluluk Bölümü "Eşitsizliklerin Azaltılması" Kategorisi Başarı Ödülü – Eşit Masallar
 - Markalı İçerik Bölümü "En İyi Senaryo-Müzik Eşleşmesi" Kategorisi Başarı Ödülü – Eşit Masallar
 - Basın Bölümü "Amaç Odaklı Basın ve Yayın" Kategorisi Başarı Ödülü – Eşit Masallar
 - PR Bölümü "İçerik Üretimi" Kategorisi Felis ve Büyük Ödülü – Eşit Masallar
 - Dijital ve Mobil Bölümü "Holistik Dijital Kampanya" Kategorisi Felis Ödülü – Eşit Masallar
- **Medya Bölümü "Hedef Kitleye Erişim" Kategorisi Felis Ödülü – Eşit Masallar**
- **Dönüştüren Pazarlama Etkisi Bölümü "Ufuk Açan Projeler/Fikirler" Kategorisi Felis Ödülü – Eşit Masallar**
- **Dönüştüren Pazarlama Etkisi Bölümü "Pozitif Sosyal Etki/Toplumsal" Kategorisi Felis Ödülü – Eşit Masallar**
- **Stevie Uluslararası İş Ödülleri**
 - Kurumsal Sorumluluk – Yılın İletişim veya Halkla İlişkiler Kampanyası Kategorisi Bronz Ödülü – Eşit Masallar
- **Kristal Elma Ödülleri**
 - "Film/Online Film" Bölümü "Kültür, Sanat, Spor, Etkinlik" kategorisi Gümüş Ödülü – Eşit Masallar
- **Social Media Awards Turkey**
 - "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" Kategorisi Altın Ödül
 - Grand Prix Jüri Ödülü – Eşit Masallar
- **MIXX Award Europe 2021**
 - "Kâr Amacı Gütmeyen Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Kategorisi Gümüş Ödülü – Eşit Masallar





KURUMSAL YÖNETİM

Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar

Etik Kurallar

Organizasyon Yapısı ve Üst Yönetim

Komiteler

İç Sistemler, Mevzuat ve Uyum

Risk Yönetimi Yaklaşımı

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ VE POLİTİKALAR



Odeabank, Kurumsal Yönetim uygulamalarının Banka içinde sürdürülmesi ve bu ilkelerin devamlı geliştirilmesi ve iyileştirilmesi konusunda kararlılığını belli etmek amacıyla kurumsal web sitesinde 2017 yılından beri "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu" yayımlamaktadır.

Odeabank faaliyetlerini belirli kurallar çerçevesinde yürütmektedir. Belirlenen kuralların iyi kurumsal uygulamaları benimsemesi, kişilerden bağımsız ve eşitliği baz alan kural setlerinden oluşmasına dikkat edilmektedir. Tüm çalışanların bu kurallara uyması ve bunları benimsemesi beklenmektedir.

Sürdürülebilirlik Politikası

Odeabank (Banka), gelecek nesiller için daha sürdürülebilir bir dünyanın oluşmasında finans dünyasının sağlayabileceği olağanüstü etkinin farkında olarak, faaliyetlerinde sürdürülebilir kalkınmayı öncelikli olarak ele almaktadır. Bu kapsamda, Banka gerçekleştirdiği tüm bankacılık işlemleri ve operasyonlarda ülkemizin kalkınmasına ve sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamayı ve bu tür faaliyetlerin yaygınlaşmasını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Banka, sorumlu iş anlayışı ile Birleşmiş Milletler tarafından benimsenen

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) ve uluslararası ölçekte faaliyet gösteren diğer uluslar üstü kuruluşların iyi uygulamalarını rehber olarak müşterileri ve kendi faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olumsuz çevresel ve sosyal etkileri mümkünse ortadan kaldırmayı, eğer kaldıramıyorsa en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Banka, bu Politika ile sürdürülebilir kalkınmaya vereceği destek kapsamında izleyeceği genel ilkeler ile temel yönetim ve kontrol amaçlarını ve esasları tanımlamakta ve belirlemektedir.

Kurumsal Yönetim Politikası

BDDK düzenlemesi uyarınca Odeabank'ın uyması gereken "Kurumsal Yönetim İlkeleri", Odeabank Kurumsal Yönetim Politikası'nda belirtilmiştir. Odeabank'ın uymayı taahhüt ettiği ilkeler aşağıdaki gibidir:

1

Banka içerisinde kurumsal değerler ve stratejik hedefler oluşturulmalıdır.

2

Banka içinde yetki ve sorumluluklar açıkça belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

3

Yönetim kurulu üyeleri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirecek nitelikleri haiz ve kurumsal yönetimde üstlenmiş oldukları rolün bilincinde olmalı ve Banka faaliyetleri hakkında bağımsız değerlendirme yapabilmelidir.

4

Üst Düzey Yönetim görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerine olanak sağlayan nitelikleri haiz ve kurumsal yönetimde üstlenmiş oldukları rolün bilincinde olmalıdır.

5

Banka'nın İç Sistemler çalışanları ile Bağımsız Denetim elemanlarının çalışmalarından etkin olarak yararlanılmalıdır.

6

Ücret politikalarının Banka'nın etik değerleri, stratejik hedefleri ve iç dengeleri ile uyumu sağlanmalıdır.

7

Kurumsal yönetimde şeffaflık sağlanmalıdır.

Politika içerisinde aynı zamanda Yönetim Kurulu'nun görevleri ve yapısı, mevcut komitelerin çalışma amaçları, üyeleri ve sorumlulukları belirtilmektedir.

Odeabank, BDDK tarafından belirlenmiş ilkelere uyum durumunu her yıl bir rapor olarak kurumsal web sitesinde, yayımlamaktadır.

Ücretlendirme Politikası

Odeabank Ücretlendirme Politikası ile çalışanlara ödenecek maaşların Banka'nın etik değerleri ve stratejik hedefleriyle örtüşmesi sağlanmaktadır. Çalışanların performanslarına bağlı olarak yapılacak ek ödemelerin Banka'nın üstleneceği riskler ile tutarlı olması sağlanmaktadır.

İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Politikası ile Odeabank, çalışanların iş hayatındaki deneyimlerini en üst düzeye taşınmasını sağlamaktadır. Bu politika Odeabank çalışanları için etik, disiplin ve Banka'nın tabi olduğu mevzuata uyum konusunda rehber niteliğindedir.

Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin Finansmanın Önlenmesi Politikası

Bu politika, Odeabank'ın suç gelirlerinin aklanması ve terörizmin finansmanını önlemesine yönelik belirlemiş olduğu yükümlülükleri kapsamaktadır. Politika Banka'nın ve müşterilerinin yapmış olduğu işlemlerin ve almış olduğu hizmetlerin risk temelli bir yaklaşım ilke değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan riski asgari düzeye indirmeyi hedeflemektedir.

Çevresel ve Sosyal Politika

Odeabank Çevresel ve Sosyal Politika'sı, Banka'nın kredilendirme süreçlerinden kaynaklanabilecek çevresel ve sosyal etkilerin tespiti ve önlenmesi için gerekli prensip ve düzenlemeleri içermektedir. Bu kapsamda Uluslararası Finans Kurumu'nun (IFC) belirlemiş olduğu yasaklı faaliyetler listesi referans alınarak Odeabank Yasaklı Faaliyetler Listesi hazırlanmıştır ve bu faaliyetler finanse edilmemektedir. Ek olarak, kredilendirme sürecinde herhangi bir çevresel ve sosyal kanun veya mevzuata uyumsuzluk durumunda da kredilendirme faaliyetinin gerçekleştirilmeyeceği belirtilmektedir.

Kişisel Verilerin Korunması İşlenmesi Saklanması ve İmhası Politikası

Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası ile birlikte Odeabank'ta herhangi bir şekilde ve amaçla verileri bulunan tüzel ve gerçek kişilerin kişisel verilerinin muhafaza edilmesi, kanuna uygun şekilde işlenmesi, gizliliğinin ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik alınan önlemler belirtilmektedir.

Kıymetli Madenler Sorumlu Tedarik Zinciri

Politika, Borsa İstanbul sorumlu kıymetli maden tedarik zinciri uyum programının unsurları olan ve Kıymetli Madenler Borsası Aracı Kuruluşlarının Faaliyet Esasları ile Kıymetli Madenler Aracı Kurumlarının Kuruluşu Hakkında Yönetmelik ve Kıymetli Maden Standartları ve Rafinerileri Hakkında Tebliğ hükümlerine dayanarak oluşturulmuştur. Odeabank ilgili politika ile birlikte borsa düzenlemelerine ve uluslararası standartlar, usul ve esaslara uyumun sağlanmasını hedeflemektedir.

Bilgi Teknolojileri (BT) Politikası

Politika ile Banka bünyesinde bulunan BT departmanının rol ve sorumlulukları belirlenmiş, organizasyon yapısı oluşturulmuş ve yeni politika, prosedür veya ilgili dokümanların hazırlanması veya değiştirilmesi süreçleri detaylandırılmıştır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası

Odeabank, faaliyet gösterdiği alanların dışında, sahip olduğu kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle topluma katkı sağlamayı hedeflemektedir. Eğitim, spor, kültür sanat, çevre, kadının güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve erişilebilirlik başta olmak üzere pek çok alanda bilinçlendirici ve dönüştürücü faaliyetler yürütmektedir.

ETİK KURALLAR

Etik Davranış Kuralları, Odeabank çalışanlarının sahip olduğu mesleki ve kişisel yükümlülüklerini ve farkındalıklarını artırmaya yönelik ilkelerdir.



Odeabank temel değerleri ile birlikte bankacılığa ait en yüksek mesleki standartları çalışanlar için rehber oluşturmayı amaçlamayan ilkeler, çalışanların yasa, kural ve yönetmeliklere ek olarak bankacılık sektörü çalışanı olarak tüm etik ve iş kurallarına uyumunu hedeflemektedir. Odeabank çalışanları;

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

Odeabank çalışanları Banka'da bulunan tüzel ve gerçek kişilere ait kişisel verilerin, Banka'nın stratejisi, iş planları, teknolojileri, çalışan maaşları ve üçüncü taraflara ait bilgiler vb. bilgilerin korunmasından, sızdırılmamasından ve paylaşılmamasından sorumludur. Çalışanlara aynı

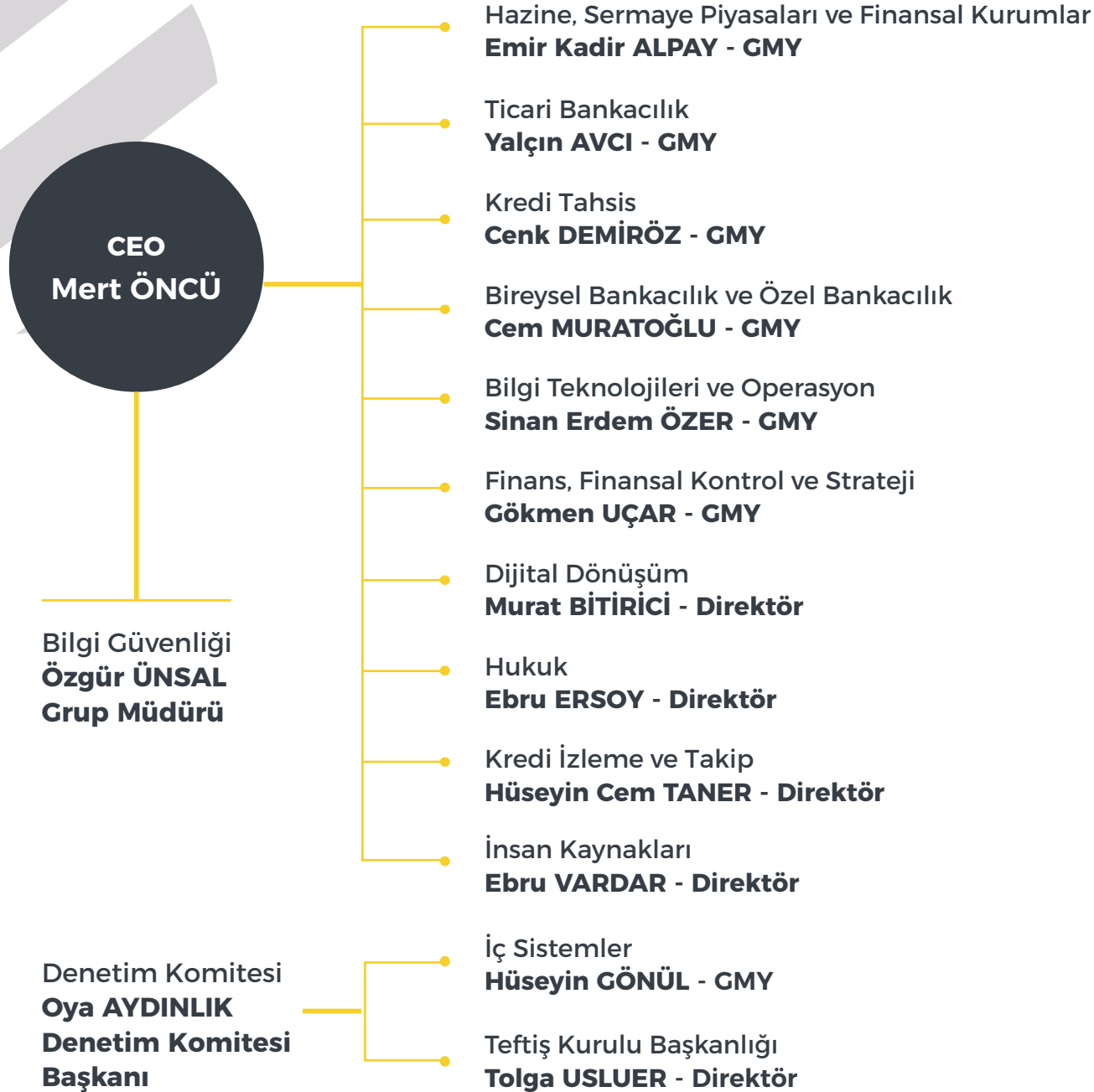
zamanda suistimal ve yolsuzluk risklerine karşı verilen eğitimler mevcuttur.

Karar mekanizmalarında bulunan kişilerin Banka'nın çıkarlarına aykırı seçim yapmamaları, haksız rekabet sonucu avantaj sağlanmaması ve yasadışı durumlara başvurulmaması Etik Davranış Kuralları arasında yer almaktadır.

Odeabank çalışanlarının bu etik ilkelerin tamamına uyması beklenmektedir. Tüm çalışanların ulaşabildiği İç Bildirim Hattı ve ilgili prosedür aracılığı ile çalışanlarımızın bir usulsüzlük ya da ihlal ile karşılaşmaları durumunda izlemeleri gereken yol ve doğrudan iletişime geçebilecekleri kanallar, yetkili birim ve / veya kişiler belirlenmiş ve duyurulmuş, dolandırıcılık, yolsuzluk, sahtecilik, etik olmayan davranış ve yasal düzenlemelere uyulmaması durumlarında kurum içi bildirimlerin nasıl yapılacağına ilişkin süreç detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülen süreçte bildirim yapan çalışanın bilgileri tamamen anonim şekilde saklanmaktadır. Bu şekilde çalışanın bildirimi sonucu maruz kalabileceği herhangi bir olumsuz durumun önüne geçilmesi amaçlanmıştır

ORGANİZASYON YAPISI VE İCRA KOMİTESİ ÜYELERİ

Odeabank organizasyon şeması aşağıda yer almaktadır:



Dr. Mert ÖNCÜ - Genel Müdür



Lisans derecesini İstanbul Teknik Üniversitesi Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği Bölümü'nde tamamlayan Dr. Mert Öncü, Chicago DePaul Üniversitesi'nde İşletme alanında yüksek lisans çalışmalarını sürdürmüş, aynı üniversitede asistanlık görevi yürütmüştür. 1992 - 1994 yılları arasında ise Chicago Mercantile Exchange Group'ta stajını tamamlamıştır.

Öncü, 2001 yılında Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü'nden Bankacılık doktora derecesini almıştır. 2010 yılında Insead

Fransa'da "Büyüyen Liderler ve Büyüyen Şirketler Sertifika Programı"nı, 2017 yılında ise Harvard Üniversitesi'nde "İleri Seviye Yönetim Programı"nı (AMP) tamamlamıştır. Öncü, kariyerine 1994 yılında Koçbank'ta başlamış, 2006 yılında Koçbank - Yapı Kredi birleşmesinde görev almıştır. Birleşme sonrasında Yapı Kredi'de Hazine Yönetimi'nde üst düzey sorumluluklar üstlenmiştir. Bu görevlerine ek olarak, 2007 - 2013 yılları arasında İzmir'de kurulmuş olan Vadeli İşlemler ve Opsiyon Borsası'nda Yönetim Kurulu Üyesi görevini de yürütmüştür. 2011 yılında Yapı Kredi'de Hazine ve Finansal Kurumlar'dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi üst düzey görevlerinin yanında, Ocak 2018 itibarıyla Yapı Kredi Yatırım Yönetim Kurulu üyeliğini yürüten Öncü, 2 Nisan 2018'de Odeabank'a Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanmıştır.

Emir ALPAY - Hazine, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlar Genel Müdür Yardımcısı



Emir Alpay, 1996 yılında Marmara Üniversitesi Uluslararası İşletme ve Pazarlama dalında lisans, 1997 yılında ise Kuzey Londra Üniversitesi Uluslararası İşletme dalında yüksek lisans derecelerini almıştır. Kariyerine 1999 yılında Koçbank'ta başlayan Alpay, 2006 yılında Yapı Kredi

Bankası'na geçerek burada sırasıyla Kurumsal Satış Direktörlüğü, Hazine, Türev Ürünler ve Döviz Piyasaları Grup Direktörlüğü görevlerini üstlenmiş; 2013 yılında Yapı Kredi Portföy Yönetimi CEO görevine atanmıştır. Alpay, Eylül 2019 itibarıyla Odeabank'ta Hazine, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlardan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevini sürdürmektedir.

Yalçın AVCI - Genel Müdür Vekili ve Ticari Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı

1995 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Metalürji Mühendisliği Bölümü'nden lisans, 1997 yılında ise Ankara Bilkent Üniversitesi İşletme Bölümü'nden yüksek lisans derecelerini almıştır. 1995 - 1997 yılları arasında Türk Boston A.Ş.'de Kredi Analist ve Müşteri Temsilcisi, 1997-1998 yılları arasında İktisat Bankası Ankara Şubesi'nde Müşteri Temsilcisi olarak çalışmıştır.

HSBC Bank'ta 1998-2000 yılları arasında Uzman Müşteri Temsilcisi, 2000-2002 yılları arasında Müdür Yardımcısı olarak çalıştıktan sonra, 2002-2005 yılları arasında Kurumsal Bankacılık Grup Müdürü, 2005-2010 yılları arasında ise Kurumsal Bankacılık Sektör Başkanı olarak görev almıştır. 2010 - 2012 yılları arasında Kurumsal Bankacılık Grup Başkanı görevine gelmiştir. 2012 yılından itibaren, Odeabank'ta Kurumsal Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı görevini sürdüren Yalçın Avcı, Kasım 2018 itibarıyla Kurumsal ve Ticari Bankacılık ile Kobi Bankacılığı işkollarının birleştirilmesi ile birlikte Ticari Bankacılıktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve Kasım 2019 itibarıyla ise Genel Müdür Vekili olarak görevlerini sürdürmektedir.

Cem MURATOĞLU - Bireysel Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı

Cem Muratoğlu 1989 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Petrol Mühendisliği, 1992 yılında ise Ankara Bilkent Üniversitesi'nde İşletme dalında yüksek lisans derecelerini almıştır.

Bankacılık kariyerine aynı yıl içinde Interbank A.Ş.'de Kurumsal

Bankacılık yapmak üzere başlamıştır. Geçen süre içinde Türkiye'nin orta ve büyük özel bankalarında Strateji, Kurumsal Bankacılık ve Bireysel Bankacılık alanlarında çeşitli görevlerde bulunmuştur. 2008 yılından bu yana da yine benzer görevlerde üst düzey yönetici (Genel Müdür Yardımcısı) olarak görev yapmaktadır. 2012 yılından itibaren ise Odeabank'ta Bireysel Bankacılık'tan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmektedir.

Cenk DEMİRÖZ - Krediler Genel Müdür Yardımcısı

Cenk Demiröz, Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden lisans, Cornell Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden yüksek lisans derecesini aldıktan sonra, 2000 yılında HSBC Bank Kurumsal Bankacılık Birimi'nde Müşteri Temsilcisi olarak çalışmaya başlamıştır.

2002-2010 yılları arasında, HSBC Bank Kurumsal ve Ticari Krediler

Birimi'nde görev yapmıştır. 2010 yılında ING Bank'ta Ticari ve KOBİ Kredileri Eş Başkanı olarak görev aldıktan sonra, HSBC Bank'a geri dönerek Kurumsal, Ticari ve Finansal Kurumlar Krediler Tahsis, Piyasa ve Karşı Taraf Risklerinden sorumlu Direktör olarak çalışmıştır. 2017-2019 yılları arası Albaraka Türk Bankası'nda Kredilerden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve GM Vekili görevlerini üstlenen Demiröz, Kasım 2019 itibarıyla Odeabank'ta Kredilerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevini sürdürmektedir.

Sinan Erdem ÖZER - Teknoloji ve Operasyon Genel Müdür Yardımcısı

Sinan Erdem Özer, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nde lisans, Koç Üniversitesi'nde ise MBA programını tamamlamıştır. Kariyerine 1994 yılında Koçbank'ta başlayan Özer, 2006 yılına kadar Sistem Mühendisliği, Bölüm Müdürlüğü, Sistem Destek ve Operasyon Grup Müdürlüğü

görevlerinde bulunmuştur. Yapı Kredi Bankası ve Koçbank entegrasyon projesi sırasında altyapı ekibinin liderliğini de üstlenen Özer, 2008 - 2010 yılları arasında Yapı Kredi BT Hizmet ve Destek Grupları Yöneticiliği, 2010 - 2018 yılları arasında Altyapı, İşletim, İç Müşteri Destek, Güvenlik ve İştirakler Yazılım ekiplerinden sorumlu Grup Direktörlüğü görevini yürütmüştür. Özer, Eylül 2018 tarihi itibarıyla Odeabank Teknoloji ve Operasyondan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevini sürdürmektedir.

Hüseyin GÖNÜL - İç Sistemler Genel Müdür Yardımcısı

Hüseyin Gönül, 1995 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği dalında lisansını tamamlamıştır. Kariyerine 1995 yılında, Demirbank A.Ş. Yönetici Programı ile başlayan Gönül, 1996-1998 yıllarında Demirbank A.Ş.'de İç Denetçi, 1999-2005 yılları

arasında Dışbank A.Ş.'de sırasıyla İç Denetçi ve Risk Yöneticisi olarak görev yapmıştır.

2005 yılında Fortis Bank A.Ş.'de Kredi Riski Yönetimi Direktörlüğü görevini üstlenmiş. Şubat 2011'de TEB A.Ş.'de Derecelendirme Modelleri Geliştirme Direktörlüğü görevine atanmıştır. Gönül, Haziran 2019 itibarıyla Odeabank'ta İç Sistemler Genel Müdür Yardımcısı olarak görevini sürdürmektedir.

Mehmet Gökmen UÇAR - Genel Müdür Vekili ve Finans, Finansal Kontrol ve Strateji Genel Müdür Yardımcısı



Mehmet Gökmen Uçar, Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden 1998 yılında mezun olmuştur. Uçar, 1998-2002 yılları arasında Başaran Nas Bağımsız Denetim ve S.M.M.M.'de (PwC) Bağımsız Denetçi olarak çalışmış ve Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir unvanını almıştır. Uçar, 2005 yılına kadar Mali Kontrol ve Planlama'da Bütçe Planlama ve MIS Yönetmeni olarak görev almıştır.

Uçar, 2005-2007 yılları arasında UniCredit Grubu bünyesinde İtalya, Almanya ve Avusturya'da strateji, bütçe ve planlama alanlarında çeşitli yöneticilik görevleri üstlenmiştir. 2008 yılında Yapı Kredi'ye dönen

Uçar, sırasıyla Sermaye Yönetimi, Gider Kontrol ve Tahsis Yöneticisi, Finansal Raporlama Grubu Başkanı ve Finansal Raporlama ve Muhasebe Direktörü olarak görev yapmıştır. 2011 yılında Finansal Raporlama ve Muhasebe Grup Direktörü olan Uçar, Ağustos 2012 tarihinden itibaren Perakende Krediler'den sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmiş ve aynı dönemde KKB Yönetim Kurulu üyesi olarak da çalışmıştır. Uçar, Ocak 2016 tarihinden Temmuz 2018 tarihine kadar İnsan Kaynakları ve Organizasyon Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı ve Yapı Kredi Bankası İcra Komitesi üyesi olarak görev almıştır. Temmuz 2018'de Odeabank'ta Strateji ve İş Geliştirmeden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan Mehmet Gökmen Uçar, Kasım 2018 itibarıyla Finans, Finansal Kontrol ve Stratejiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve Aralık 2021 itibarıyla ise Genel Müdür Vekili olarak görevlerini sürdürmektedir.

Ebru VARDAR - İnsan Kaynakları Direktörü



İstanbul Teknik Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun olan Ebru Vardar, kariyerine Vestel'de başlamıştır. 1997 yılında Arthur Andersen şirketinde İK danışmanı olarak kariyerine devam eden Vardar, 6 yıllık danışmanlık deneyimi boyunca farklı sektörlerde birçok yeniden yapılanma projesinde görev almıştır.

2003 yılı itibarıyla Ernst & Young şirketinde İK Direktörü rolünü üstlenmiştir. 2013 yılında Yapı Kredi Bankası'na geçerek İK Direktörlüğü görevini sürdüren Vardar, kariyeri boyunca kurum kültürü, işveren markası, performans yönetimi ve ödüllendirme sistemleri, işe alma, yetenek yönetimi konularında projeler gerçekleştirmiştir. Son olarak Boyner Büyük Mağazacılık İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı görevini yürüten Ebru Vardar, Eylül 2020'da Odeabank'a katılmıştır.

KOMİTELER

Odeabank içerisinde Yönetim Kurulu'na ve İcra Kurulu'na bağlı adı İç Sistemler Komitesi olan 21 adet Genel Müdür komitesi bulunmaktadır. Tüm komitelerin tüzüğü, yetki ve sorumlulukları ve raporlama gereklilikleri Kurumsal Yönetim Politikası'nda belirtilmektedir.



Odeabank'ta Yönetim Kurulu komiteleri aşağıdaki gibidir:

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 izlemek, ve eşgüdüm sağlamak amacıyla görev yapan komitedir.

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 bulunulmasını sağlamak amacıyla görev yapan komitedir.

Ücretlendirme Komitesi

Yönetim Kurulu adına Ücretlendirme Politikası ve uygulamalarının takibi ve denetimini gerçekleştirerek Yönetim Kurulu'na destek olmak ve Ücretlendirme Politikasını değerlendirilmesini sağlamak amacıyla görev yapan komitedir.

Risk Komitesi

Banka'nın risk iştahının tesis edilmesi, risk çerçeve ve politikalarının incelenip onaylanması, periyodik risk raporlarının incelenmesi ve Banka içerisindeki risk fonksiyonlarının takibinden sorumlu komitedir. Banka'nın risk politikaları ve risk iştahı üzerinde düşünüp Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmaktadır. Tüm risk türlerine ilişkin Banka'nın risk profilini izlemektedir. Söz konusu risklerin yönetim çerçevesinin izlenmesi ve verimliliği değerlendirilmesini sağlamak amacıyla görev yapan komitedir.

Kredi Komitesi

Yönetim Kurulu'na yetki limitleri dâhilinde kredi kullandırımı konusunda destek sağlamak amacıyla görev yapan komitedir.

Kredi Komitesi (Genel Müdür Yetkisi)

Yönetim Kurulu tarafından yapılan yetki devri çerçevesinde Genel Müdür'e tahsis edilen kredi açma yetkisine giren kredi tekliflerinin değerlendirildiği komitedir.

Kredi Komitesi (Genel Müdür Yardımcısı – Kredi Tahsis Direktörü Ortak Yetki)

Yönetim Kurulu tarafından yapılan yetki devri çerçevesinde Genel Müdür Yardımcısı ve Kredi Tahsis Direktörü'ne verilen ve birlikte kullanılabilen kredi açma yetkisine giren kredi tekliflerinin değerlendirildiği komitedir.

İdari ve Yasal Takip Komitesi

2. ve 3. Grup'taki ve riskli olarak belirlenen her türlü dosya alacakları İdari ve Yasal Takip Komitesi'nin gözetimindedir. Komite, bu dosya alacaklarını inceleyerek riskleri belirlemek, alacak kayıplarını minimize etmek ve bu dosya alacaklarının kısa sürede tahsilini sağlamak amacıyla gereken kararları alır. Aynı zamanda, özel olarak dikkat edilmesi gereken geniş ölçekli ve karmaşık dosya alacaklarını, ilgili onay merciine (Kredi Komitesi ve/veya Yönetim Kurulu) tavsiye niteliğindeki görüşleriyle birlikte sunmaktadır. Ayrıca, sorumluluğu altındaki dosyalar için minimum karşılık oranları önerebilir.

Odeabank'ta icracı komiteler aşağıdaki gibidir:

Executive Committee (EXCO):

Yönetim Kurulu tarafından onaylanan politika ve strateji dâhilinde ve Genel Müdür'ün öncülüğünde Banka nezdinde iş politikaları geliştirip uygulanmasını sağlayan komitedir.

Aktif-Pasif Komitesi

Yönetim Kurulu tarafından belirlenen risk iştahı ve toleransı içerisinde Banka gelirinin azami seviyeye çıkarılması amacıyla Banka bilançosu, likidite, faiz riski ve karlılık konularını değerlendirmek ve gerektiğinde karar almak, aktif-pasif yönetimi politika ve prosedürleri geliştirmek, yasal merciler tarafından belirlenen oranlarla uyumluluğu gözetmek, Banka strateji ve hedeflerinin hayata geçirilmesi ve Banka'nın risk ve karlılığının değerlendirilmesini sağlamak üzere bir araya gelen komitedir.

Disiplin Komitesi

Personelin Banka içinde ve/veya dışındaki tutum, davranış ve işlemlerindeki mevzuata aykırı fiiller ile bunlara uygulanacak yaptırımlara ait düzenleme ve uygulamaların açıklanması ve yönetilmesine yönelik komitedir.

Satın Alma Komitesi

Ürün ve hizmet alımı konularında değerlendirme yaparak satın alma kararlarının verilmesini sağlamak amacıyla kurulan komitedir.

Bilgi Güvenliği Komitesi

Banka'nın bilgi güvenliği ile ilgili politika, prosedür ve ilgili belgelerin gözetilmesini ve önceliklendirilmesini, güvenlik planının onaylanmasını, Kurumsal Bilgi Güvenliği Politikası hükümlerinin Banka tarafından muhafaza edilen tüm varlıklar için uygulanmasını, bilgi güvenliği ile ilgili tüm çalışmalar için net bir yön ve yönetim desteği verilmesini, Banka bünyesindeki bu çalışmaların tamamının izlenmesi ve yönlendirilmesini ve Bilgi Güvenliği Birimi tarafından hazırlanan periyodik raporların incelenmesini ve değerlendirilmesini sağlayan komitedir.

Bilgi Teknolojileri (BT) Yönetim (Steering) Komitesi

BT yatırımlarının ve projelerinin öncelik sırasını belirlemek, devam eden BS projelerinin durumunu takip etmek, projeler arasındaki kaynak çatışmalarını çözüme kavuşturmak, BT mimarisi ve BT projelerinin mevzuata uyumluluğunu sağlamak üzere gerekli yönlendirmeleri yapmak ve BT servislerine ilişkin hizmet seviyelerini izlemekten sorumludur.

BT Yönlendirme Komitesi, yılda en az iki defa bir araya gelir ve yılda en az bir defa BT Strateji Komitesine rapor sunar.

Bilgi Teknolojileri (BT) Strateji Komitesi

BT strateji planı doğrultusunda BT yatırımlarının uygun bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının ve Banka'nın iş hedefleri ile BT hedeflerinin birbiriyle uyumluluğunun gözetimini yürütmekle; bu hususlarda yönetim kuruluna doğrudan ve düzenli olarak raporlama yapmakla; BT strateji planını yılda en az bir defa olmak üzere gözden geçirerek gerekli olduğu durumlarda revize ederek yönetim kurulu onayına sunmakla ve BT Yönlendirme Komitesinin faaliyetlerini gözetmekle sorumludur.

BT Strateji Komitesi, BT strateji planının düzgün bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını gözden geçirmek ve önemli BT yatırım kararlarını değerlendirmek üzere yılda en az iki defa bir araya gelir ve yılda en az bir defa Yönetim Kurulu'na rapor sunar.

Önce Müşteri Komitesi

Müşteriler tarafından iletilen bildirim/talep/şikayetlerde öne çıkan konuların değerlendirilmesi, şikayetlerin minimize edilmesine yönelik kalıcı aksiyonların belirlenmesi için kurulan komitedir.

Dijital Strateji Komitesi

Bankamızın dijital stratejisini güncel tutmak ve geliştirmek amacıyla ekosistemi incelemek; sektördeki yenilikleri, küresel ve yerel trendleri, tehditleri ve fırsatları değerlendirmektir.

IFRS 9 Değer Düşüklüğü Komitesi

IFRS 9 konusu ile ilgili olarak alınacak bütün kararların belirlendiği ve gerekli aksiyonların alınmasına yönelik kurulan komitedir.

Gider Yönetim Komitesi

Bütçelenen veya bütçelenmemiş belirli tutarların üzerindeki harcama taleplerinin değerlendirilmesi ve harcama onayının verilmesi, gider bütçesi realizasyonunun takip edilmesi amacıyla kurulan komitedir.

Bilgi Sistemleri (BS) Süreklilik Komitesi

Bankacılık faaliyetlerini yürütmede kullanılan BS servislerinin sürekliliğinin sağlanmasını amaçlayan ve meydana gelen siber olaylarla ilgili bütün faktörleri göz önünde bulundurarak kriz durumu olduğunu ilan etmekle, bilgi sistemleri süreklilik planının devreye alınmasına karar vermekle ve diğer kurtarma, süreklilik ve müdahale ekipleriyle koordinasyonu sağlamakla yükümlü olan komitedir.

Odeabank'ta iç sistemler komitesi şöyledir:

İç Sistemler Komitesi

Banka genelinde Yönetim Kurulu'nun yönerge ve kılavuzlarıyla tutarlı bir iç sistemler kültürünün yayılmasını ve güçlendirilmesini sağlamak, iç sistemler fonksiyonları ile iş kollarının ortak bir platformda tartışmasını sağlayarak birbirleriyle uyumunu sağlamak, kapsamına giren fonksiyonlarda işkolları ile iç sistemler fonksiyonları arasındaki farklılıklarda Yönetim Kurulu'nun devrettiği yetkiler çerçevesinde nihai Üst Yönetim görüşlerinin oluşturulmasını sağlamak amaçlarıyla görev yapan komitedir.

İÇ SİSTEMLER, MEVZUAT VE UYUM

Odeabank iç kontrol ve uyum işlevlerinin etkin bir şekilde sağlanması amacıyla Teftiş Kurulu Başkanlığı Yönetmeliği ve İç Kontrol Yönetmeliği’ni Banka içinde yayımlamıştır. Yönetmelikler tüm çalışanları kapsamakla birlikte 5411 sayılı Bankacılık Kanunu uyarınca oluşturulmuştur.

Odeabank iç sistemler çatısını başta 5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve “Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmelik” olmak üzere ilgili düzenlemelere uygun bir şekilde oluşturmuş olup risk yönetimi, mevzuat ve uyum konuları da dahil olmak üzere gerekli bankacılık fonksiyonlarının işlevlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi amacıyla bu düzenlemelerin gerekli gördüğü politika, yönetmelik ve prosedürlerini oluşturarak tüm çalışanlarının bilgisine sunmuştur.

Denetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu’na bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren fonksiyonlara ilişkin bilgilere aşağıda başlıklar halinde yer verilmiştir.

Teftiş Kurulu Başkanlığı

Odeabank nezdinde iç denetim faaliyetleri ilgili kanun ve düzenlemelere paralel olarak Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın amacı, Banka faaliyetlerinin kanun ve ilgili diğer mevzuat ile Banka içi strateji, politika, ilke ve hedeflerine göre yürütülmesi ve iç kontrol ile risk yönetimi sistemlerinin etkinliği ve yeterliliği hususunda güvence sağlamaktır. Genel Müdürlük fonksiyonları, iş süreçleri, bilgi teknolojileri, şubeler, inceleme ve soruşturmalar temel başlıklarında yürütülen güvence ve danışmanlık faaliyetlerine ek olarak suistimal tespiti ve sürekli denetim alanlarında veri analitiği faaliyetleri de sürdürülmekte, senaryo bazlı izleme ve takip faaliyetleri yürütülmektedir. Gerçekleştirilen tüm çalışmalar sırasında elde edilen sonuçlar üzerinden Banka’nın iç kontrol ortamının iyileştirilmesine, risklerin daha etkin yönetilmesine ilişkin aksiyonlar önerilmekte ve geçmiş dönemlerde önerilen aksiyonların hayata geçirilmesi takip edilmektedir. İç denetimden geçen iş birimi yüzdesi yıllık bazda

gerçekleştirilecek denetimler ve bu denetimlerin kapsamı, yine ilgili kanunlar ile otoritelerin düzenlemeleri kapsamında, yılda en az bir kez yürütülen risk değerlendirme çalışmalarının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmalarda Banka’nın geçmiş dönemlerdeki sistem ve süreç değerlendirmeleri, denetim sıklığı, risk kontrol öz değerlendirme sonuçları, Banka stratejileri, geliştirilmesi gereken alanlar ve tehditler ile dış denetim ve yasal mevzuat denetimleri gibi birçok unsur dikkate alınmakta ve denetim öncelikleri belirlenmektedir. Tüm bu süreç içerisinde profesyonel, objektif, dürüst ve bağımsız bir şekilde, uluslararası iç denetim standartlarına uyumlu bir vizyonla hareket edilmektedir. Teftiş Kurulu Başkanlığı orta ve uzun vadede sürdürülebilirlik kavramına yönelik güvence faaliyetleri yürütmeyi de planlamaktadır.

Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2021 yılı denetim planı doğrultusunda gerçekleştirilen “Kurumsal Yönetişim” denetimi kapsamında Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış tüm yazılı kaynakların (politikalar, yönetmelikler, vb.) yeterliliği, yerel ve uluslararası mevzuat ve Banka içi uygulamalarla uyumu, komiteler, yapılanmaları ve işleyişlerinin kurumsal yönetim politikası açısından değerlendirilmesi gibi başlıklarda incelemeler gerçekleştirilmiştir.

İç Kontrol Başkanlığı

Bankacılık faaliyetlerinin mevcut politikalar, metodolojiler ve ilgili regülasyonlar doğrultusunda yürütülmesi çerçevesinde; finansal, operasyonel ve diğer kontrollerin izlenmesi ve bağımsız olarak değerlendirilmesinden, sonuçların zamanında ve etkin bir şekilde Üst Yönetim’e raporlanmasından sorumludur.

Odeabank tarafından benimsenen ve işletilen iç kontrol sisteminin prensipleri ile İç Kontrol Başkanlığı’nın çalışma usullerini içeren İç Kontrol Yönetmeliği yayınlanmıştır. Buna göre iç kontrol sistemi, kurumun yönetimi ve tüm personeli tarafından hayata geçirilen, belirlenmiş hedeflere ulaşmasında ve misyonunu gerçekleştirmesinde makul bir güvence sağlamak üzere tasarlanmış ve kurumun genelini etkileyen bütünleşmiş bir süreçtir. İç kontrol, Banka’nın günlük tüm faaliyetlerinin bir parçası olarak, önce faaliyeti gerçekleştiren personel ve idarecileri sonra İç Kontrol Başkanlığı personeli tarafından icra edilir. Ayrıca, İç Kontrol Başkanlığı, güncellenen veya yeni oluşturulan tüm politika, prosedür ve iş akım şemalarını, hayata geçmeden önceki son kontrollerini gerçekleştirerek mevzuat, uygulama ve süreç dizaynından kaynaklı hataların önüne geçmeyi hedeflemektedir.

Mevzuat ve Kişisel Verilerin Korunmasına Uyum

Mevzuat değişikliklerinin takip edilmesi ve Banka içinde duyurulmasının sağlanması, Banka ile düzenleyici resmi kurumlar arasında mevzuat anlamında bağ kurulması, mevzuat konularında Banka personelinin gelen soruların yanıtlanması, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na uyum yönetimi ve Banka içi mevzuat bilinirliğini artırma faaliyetlerinden sorumlu birimdir.

Banka’da, yapılan yasal değişiklikler Mevzuat Birimi tarafından takip edilmekte, değişiklikler, ilgili departmanlara duyurulmakta, yasal değişikliklerin gerekliliğine istinaden iş süreçlerinde düzenleme veya sistemsal bir geliştirme gerekiyorsa bu süreçte danışmanlık görevi üstlenmektedir.

Kişisel verilerin korunması kapsamında, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve diğer ulusal ve uluslararası mevzuat ve düzenlemeler çerçevesinde iş süreçlerinin değerlendirilmesi, yeni ürün ve hizmetlerin gözden geçirilerek banka içerisinde danışmanlık faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Finansal Suçlarla Mücadele-Uyum

Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörizmin Finansmanının Önlenmesine Dair Kanun ve bunlarla ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat ve düzenlemeler, ulusal ve uluslararası yaptırım uygulamaları kapsamında uyum faaliyetlerinin yürütülmesi ve karşı karşıya olabileceği uyum risklerinin yönetiminden sorumlu birimdir.

Odeabank, yerel ve uluslararası mevzuat ve kurallar ile belirlenen yükümlülükleri kapsamında, suç gelirlerinin aklanması ve terörizmin finansmanı ve yasa dışı faaliyetler ile ilişkili işlemler ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili işlemlere aracılık etmemeyi, gerekli tedbir ve önlemleri almayı taahhüt etmektedir.

5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun ile belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesine yönelik izleme ve kontrol faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, müşteri kabul ve risk değerlendirme süreçlerinde risk odaklı yaklaşımı güçlendirilmesi ile iş süreçlerinde danışmanlık görevlerini üstlenmektedir.

Dolandırıcılık Önleme

Ödeme sistemlerinde, alternatif dağıtım kanallarında, bireysel kredi ve kredi kartı başvuru süreçlerinde, yeni müşteri açılışlarında meydana gelebilecek sahtecilik ve iç-dış dolandırıcılık vakalarının tespit edilmesi amacıyla gerekli önleyici tedbirlerin alınması, resmi kurumlardan gelen yazılara cevap verilmesi, dolandırıcılık riskinin yönetimi için gerekli süreç ve altyapının oluşturulmasından sorumludur. Başvuru ve işlem sahteciliklerinin tespit edilmesi amacıyla izleme, inceleme ve kontrol faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası sahtecilik faaliyetlerinin takip edilerek öncül kontrollerin geliştirilmesi ve bu kapsamda iş süreçlerinin geliştirilmesinde danışmanlık görevi üstlenilmektedir.

RİSK YÖNETİMİ YAKLAŞIMI

Banka sahip olduğu riskleri ve fırsatları Risk Yönetimi Başkanlığı Yönetmeliği'ni baz alarak yönetmektedir. Odeabank'ta faaliyete geçtiği 2012 yılından itibaren Risk Yönetimi Başkanlığı Yönetmeliği bulunmaktadır.



Odeabank kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri ve stratejileri doğrultusunda risklerini belirleyerek faaliyetlerine yön vermektedir. Banka sahip olduğu riskleri ve fırsatları Risk Yönetimi Başkanlığı Yönetmeliği'ni baz alarak yönetmektedir. Odeabank'ta faaliyete geçtiği 2012 yılından itibaren Risk Yönetimi Başkanlığı Yönetmeliği bulunmaktadır. Bu yönetmeliğin amacı, Banka'nın stratejik hedeflerini desteklemek amacıyla oluşturulmuş risk fonksiyonunun görevi, kapsamı, ilkeleri, risk yönetim çerçevesi, risk yönetim süreci, görev ve sorumluluklarını tanımlayarak Banka'da tutarlı bir risk yönetimi belirlemektir. Risk tanımlama süreci, risk değerlendirme sürecinin en önemli adımlarından birini oluşturmaktadır. Banka'nın risklerinin en iyi ve

isabetli şekilde tanımlanması, beklenmedik bir durumla karşılaşılması durumunda Banka'yı önlem alabilecek pozisyonda tutmaktadır. Banka'nın riskleri tespit edilirken riskin kaynağı ve riskin gerçekleşeceği olaylara istinaden riske maruz kalma durumunda karşılaşılacak olası sonuçlar belirlenmektedir. Banka riskin gerçekleşmesi durumunda alacağı aksiyonları ve riskin gerçekleşme olasılığını veya riskin etkisini azaltacak önlemleri almakla yükümlüdür. İlgili aksiyonlar ve önlemler Risk Komitesi değerlendirmelerinde Üst Yönetim'e sunulmaktadır.

Odeabank'ta risk yönetimi üç farklı birim üzerinden değerlendirilmekte, izlenmekte ve takip edilmektedir.

Kredi Riski Birimi

Kredi Riski Yönetimi mevzuata bağlı kalarak risk stratejisi ve iştahına göre limitleri belirlemekte ve düzenli bir şekilde takip ederek Denetim Komitesi ve Yönetim Kurulu'na raporlamaktadır. Ayrıca düzenli analizler yaparak Banka risk profili ile Yönetim Kurulu tarafından onaylanan risk iştahı arasında bir uyumsuzluk olması durumunda tanımlanmış risk iştahıyla uyumlu hale getirilmesi yönünde belirlenen aksiyon planlarını hazırlamaktadır. Banka'nın, BDDK ve TFRS 9'un belirlemiş olduğu kurallar kapsamında ayırması gereken karşılıkların hesabı ve bunların tüm altyapısının hazırlanması ve sürekliliğinin sağlanması Kredi Risk Yönetimi'nin sorumluluğundadır. Bununla birlikte, Kredi Riski, yasal sermaye gereksinimi düzenlemelerine uyum kapsamında İSEDES ile ilgili raporu hazırlamaktadır. Kredi Riski Yönetimi, sermaye yeterliliği hesaplanması ve kredi riski parametrelerinin (temerrüt olasılığı, temerrüt tutarı, temerrüt halinde kayıp) modellenmesi faaliyetlerini de yürütmektedir.

Piyasa ve Aktif Pasif Riski Birimi

Alım satım portföyünden kaynaklanan piyasa riskinin, türev ürünlere ilişkin karşı taraf kredi riskinin, bilanço riskleri kapsamında yapısal faiz oranı ve likidite risklerinin yönetilmesi ve bu risklerle ilgili politikaların oluşturulması ve uygulanması süreçlerinde aktif olarak yer almaktadır. İlgili riskler, ulusal düzenlemelere, Banka ve Bank Audi risk politikalarına uyumlu olarak ölçülmekte, Yönetim Kurulu onaylı risk limitleri çerçevesinde izlenmekte, raporlanmakta ve yönetilmektedir.

Operasyonel Risk ve İş Sürekliliği Birimi

Operasyonel risk alanında Banka bünyesinde Basel II ve yerel düzenlemeler doğrultusunda operasyonel risk olaylarının takip edilmesi, kayıt altına alınması, raporlanması, operasyonel risk politika ve prosedürlerinin güncellenmesi, Banka operasyonel risk profilinin belirlenmesi, risk ve kayıp olayları için önleyici ve iyileştirici aksiyonların oluşturulması ve takip edilmesi çalışmaları yapılmaktadır. İş sürekliliği çalışmaları kapsamında, olası bir felaket sonrasında operasyonların kesintiye uğramaması amacıyla kritik iş süreçlerinin ve teknik altyapının yeterli ve hazır olmasına yönelik aktivitelerin

koordinasyonu, iş sürekliliği politika ve prosedürlerinin güncellenmesi, İş Etki Analizi çalışmalarının gerçekleştirilmesi ve güncellenmesi, iş kurtarma planlarının hazırlanması ve İş Sürekliliği testlerinin gerçekleştirilmesi faaliyetleri yürütülmektedir.

Odeabank altı başlıkta Banka'nın sahip olduğu ana riskleri yönetmektedir. Bunlar:

- Kredi Riski,
- Piyasa Riski,
- Operasyonel Risk,
- Likidite Riski,
- Yapısal Faiz Oranı Riski,
- İtibar Riskidir.

Banka Yönetim Kurulu'nun benimsemiş olduğu temel risk yönetim ilkeleri:

- Risk fonksiyonu iş kolları ve karar vericileri doğru karar almaları için destekler.
- Banka'nın risk yönetimi sorumlulukları üçlü savunma hattı (three lines of defence) üzerine kuruludur: İş Kolları ve Üst Yönetim (ilk savunma hattı); Risk, Uyum ve İç Kontrol (ikinci savunma hattı) ve Teftiş Kurulu ve Bağımsız Denetim (üçüncü savunma hattı) dir.
- Risk fonksiyonu alınan ticari kararları veto edemez. Karar üzerinde olumsuz bir değerlendirme bulunması halinde Risk Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlamaktadır.
- Riskler; şeffaf, sistematik, yapısal, doğru, usulüne uygun şekilde ve zamanında çeşitli iç ve dış taraflarla paylaşılmaktadır.
- Yönetim Kurulu tarafından onaylı risk iştahı, yönetimin Banka içinde işletebileceği risk sınırlarını belirlemektedir. Risk Yönetimi Bölümü risk iştahını belirlenen risk sınırları dahilinde tutmaktadır. Üst Yönetim ve Yönetim Kurulu'na gerekli raporlamaları gerçekleştirmektedir.
- Risk yönetimi;
 - Yönetişimini iyileştirme,
 - Yeni ve daha iyi ölçüm yöntemleri arama,
 - Kendi politika ve prosedürlerini sürekli iyileştirme
 - Sektörün en iyi uygulamasını benimseme suretiyle sürekli olarak gelişmeye çabalamaktadır.-Risk fonksiyonu, risk ve getirilerin uygun şekilde dengelenmesini sağlayarak Banka'nın mali gücünü muhafaza etmekte ve gelişimini sağlamaktadır.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

Sürdürülebilirlik Stratejisi / Politikası

Sürdürülebilirlik Yönetim Yapısı

Önceliklendirme Analizi

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ/POLİTİKASI

Odeabank, faaliyetlerini finans sektörünün sürdürülebilirliğe olan katkısının farkında olarak belirli sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde yürütmektedir.



Bu kapsamda, faaliyetlerine Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve iyi uygulamaların rehberliğinde yön vererek ülkemizin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamaktadır. 2022 yılında yayımlanmış olan Odeabank Sürdürülebilirlik Politikası'nda Odeabank tarafından sürdürülebilir

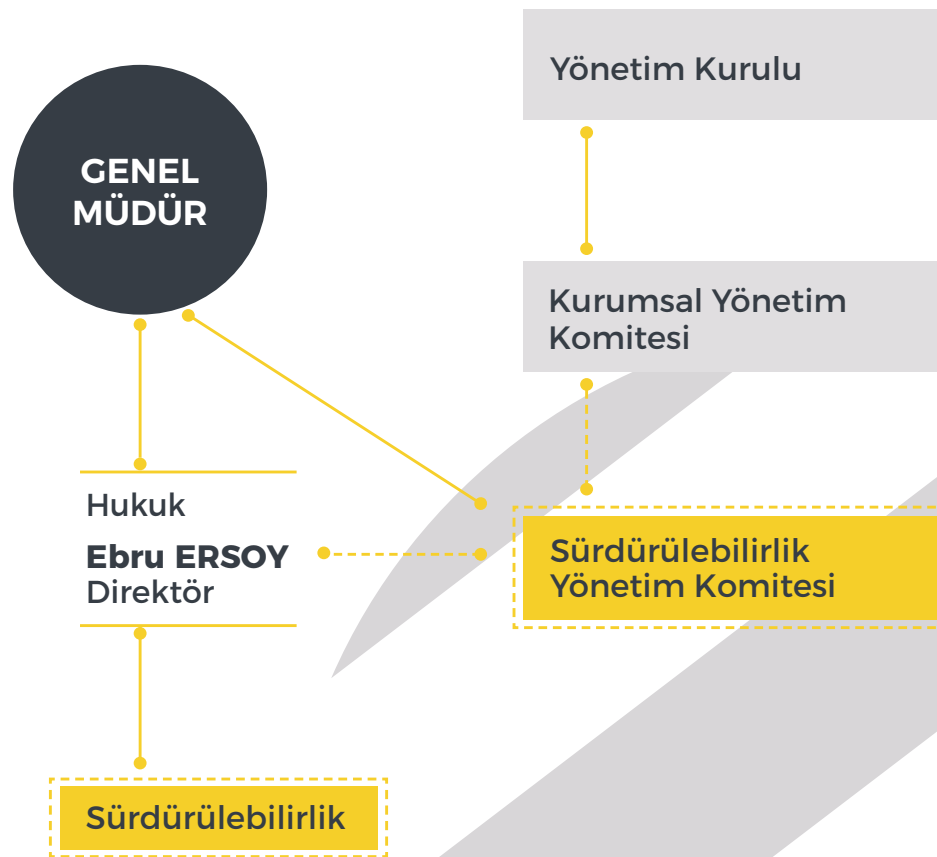
kalkınmaya verilen desteğin ilkeleri ve kontrol amaçları tanımlanmıştır. Buna ek olarak Odeabank, Sürdürülebilirlik Stratejisi geliştirme sürecinde olup, bu stratejiyi 2023 yılında yayınlayacaktır.

Odeabank Sürdürülebilirlik Politikası kapsamında belirlenen sürdürülebilirlik ilkeleri aşağıdaki gibidir:



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİM YAPISI

Sürdürülebilirlik ile ilişkili faaliyetlerin gelişimini, verimliliğini, çevresel, sosyal ve yönetim konularında alınacak stratejik kararları görüşmek üzere Genel Müdür başkanlığında Sürdürülebilirlik Yönetim Komitesi kurulmuştur. Yönetim seviyesi kurulan ve belirlenen katılımcılarla toplanan Komite, sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaları ve kurum içi gelişimleri Kurumsal Yönetim Komitesi'ne belirli periyotlarda raporlar.



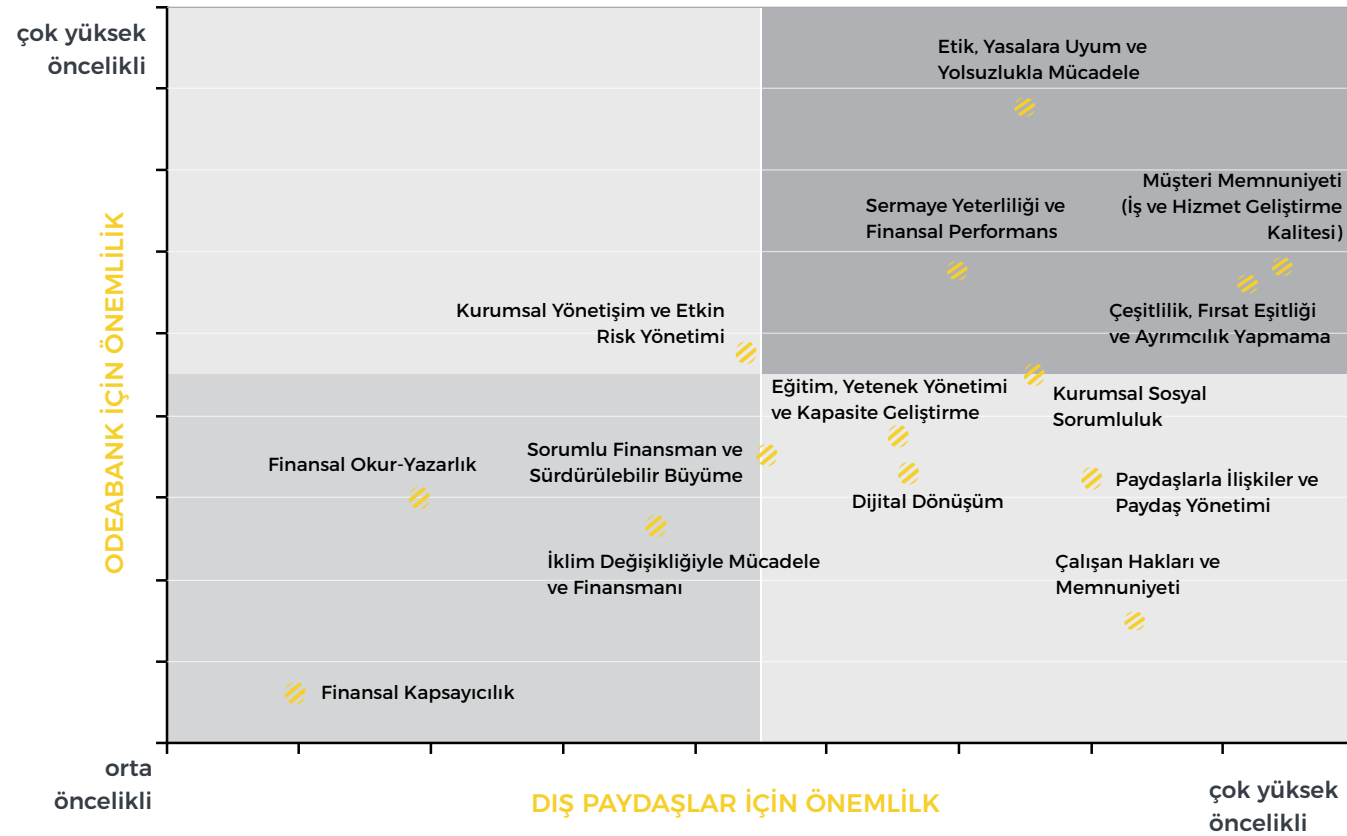
ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİ

Odeabank, sürdürülebilirlik alanındaki önemli konularını belirlemek amacıyla 2021 yılında ilk defa “Odeabank Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi Çalışması”nı gerçekleştirmiştir.

Odeabank, sürdürülebilirlik alanındaki önemli konularını belirlemek amacıyla 2021 yılında ilk defa “Odeabank Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi Çalışması”nı gerçekleştirmiştir. Çalışma Odeabank’ın iç ve dış paydaşlarını kapsayacak şekilde anket yöntemi izlenerek gerçekleştirilmiştir. Çalışanlar, Üst Yönetim ve hissedarları kapsayan iç paydaşlardan toplamda 444 yanıt; tedarikçiler, müşteriler, STK’lar ve üniversiteler, kamu kuruluşlarını kapsayan dış paydaşlardan ise 92 yanıt olmak üzere toplamda 536 yanıt alınmıştır.

Değerlendirilen 14 başlıktan 5 başlık çok yüksek öncelikli olarak değerlendirilmiştir:

- Etik, Yasalara Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele
- Müşteri Memnuniyeti (İş ve Hizmet Geliştirme/ Kalitesi)
- Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama
- Sermaye Yeterliliği ve Finansal Performans
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk



Faaliyetlerin SKA Haritası

Odeabank Sürdürülebilirlik Önceliklerinin Belirlenmesi Çalışması sonucunda en yüksek öncelikli olarak değerlendirilen 5 başlığın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile olan haritası aşağıdaki gibidir.

5
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

8
İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME



Etik, Yasalara Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele

Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama

Sermaye Yeterliliği ve Finansal Performans

10
EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI



Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

12
SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM



Müşteri Memnuniyeti (İş ve Hizmet Geliştirme/ Kalitesi)

9
SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI



Müşteri Memnuniyeti (İş ve Hizmet Geliştirme/ Kalitesi)

16
BARİŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR



Etik, Yasalara Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele

Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama

Sermaye Yeterliliği ve Finansal Performans





Dünya varmış, doğayı üzmemek yokmuş

04

ÇEVREYE SAYGI

Kredilendirme Faaliyetleri
Kaynaklı Çevresel ve Sosyal Risk
Yönetimi / ÇSYS

Doğrudan Çevresel Etkilerin
Yönetimi

KREDİLENDİRME FAALİYETLERİ KAYNAKLI ÇEVRESEL VE SOSYAL RİSK YÖNETİMİ / ÇSYS



Odeabank kredi tahsis süreçlerinde tahsis ettiği kredilerin çevresel ve sosyal etkilerini ve risklerini takip etmektedir. Banka, faaliyet alanı olan bankacılık sektöründe kredileendirme sürecinin çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğe olan katkısına dikkat ederek çalışmalarını sürdürülebilir kalkınma kapsamında yürütmektedir. Kredileendirme faaliyetleri kaynaklı dolaylı risklerin azaltılması amacıyla 2013 yılından itibaren Çevresel ve Sosyal Politika ile birlikte Yasaklı Faaliyetler Listesi yayımlanmıştır. 2016 yılında çevresel ve sosyal risklerin değerlendirilmesi sistematığında majör değişiklikler meydana gelmiş ve kredi tutarında bir limit olmadan tüm kurumsal/ticari ve KOBİ kredileri değerlendirmeye alınmaya başlanmıştır.

Odeabank'ın Çevresel ve Sosyal Risk Değerlendirme Prosedürü ile, kurumsal/ticari müşteri ve KOBİ'lere tahsis edilecek kredilerin sosyal ve çevresel riskleri değerlendirdiği çerçeve belirtilmektedir. Prosedür Odeabank Çevresel ve Sosyal Politika'sına dayanmaktadır. Politikanın esas aldığı uygulamalar ise International Finance Corporation (IFC), Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) gibi uluslararası kurumların uygulamalarıdır.

Banka bünyesinde bulunan "Çevresel ve Sosyal Risk Ekibi" müşterilerin çevresel ve sosyal risk değerlendirmelerini Odeabank Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi çerçevesi altında incelemektedir. Odeabank şubelerinde

başlayan değerlendirme süreci, Çevresel ve Sosyal Risk Değerlendirme Ekibi, Şube Pazarlama, Kurumsal ve Ticari Krediler Tahsis, Kredi Koordinasyon iş birimlerinin koordineli çalışması ile birlikte kredi müşterilerinin belgeleri ışığında "Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi Risk Değerlendirme Formu"nun doldurulmasıyla ilerlemektedir. Karar matrisi metodu yardımıyla gerekli aksiyonlar belirlenmekte ve uluslararası standartlara göre sektörün çevresel ve sosyal risk kategorisi tespit edilmektedir. Odeabank, çevresel ve sosyal risklerin yanı sıra "Yasaklı Faaliyetler Listesi"ni de değerlendirmeye tabi tutmakta ve bu listede yer alan herhangi bir faaliyet finanse edilmemektedir.

Odeabank, tahsis ettiği proje kredilerini EBRD kategorizasyonunu kullanarak üç kategoride gruplamaktadır:

- Kategori A: **Yüksek Riskli Projeler**
- Kategori B: **Orta Riskli Projeler**
- Kategori C: **Düşük Riskli Projeler**

Tahsis edilen kredilerin sosyal ve çevresel etkilerinin Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi dahilinde takip

edilmesi gerekliliği öngörülüyorsa, projeler için bağımsız bir danışman tarafından hazırlanan Çevresel ve Sosyal Durum Değerlendirme Raporu talep edilmektedir. Rapor kapsamında risk içeren konularda bu risklerin yönetimi ve azaltılmasına ilişkin aksiyon planlarının sunulması beklenmektedir. Gerektiği durumlarda Odeabank bağımsız bir danışman veya çevresel ve sosyal risk uzmanı aracılığıyla projenin çevresel ve sosyal aksiyon planı dahilinde izleme/denetleme gerçekleştirebilmektedir. Bu sayede çevresel ve sosyal mevzuata ve uygulanabilir IFC Performans Standartlarına uygunluğu değerlendirilir.

Hazırlanacak çevresel ve sosyal değerlendirme kapsamında gözetilmesi beklenen konular; kaynakların etkin kullanımı ve kirliliğin önlenmesi, iş ve çalışma koşulları, toplum sağlığı, güvenliği ve emniyeti, halkın katılımı ve bilgilendirilmesi, fiziksel ve ekonomik yer değiştirme, biyolojik çeşitliliğin korunması ve doğal kaynakların korunması, ekosistemin korunması, duyarlı alanlar ve kültürel miras şeklinde özetlenebilir.



Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi

Sera Gazı Salımı ve Enerji Tüketimi Verileri

EMİSYON VERİLERİ	BİRİM	2019	2020	2021
Kapsam 1	tCO _{2e}	1.321	986	1.022
Kapsam 2	tCO _{2e}	3.273	2.735	2.964
Toplam	tCO_{2e}	4.594	3.721	3.986

Sera gazı (GHG) emisyonları, en yaygın uluslararası karbon ayak izi hesaplama aracı olan Sera Gazı Protokolü (Greenhouse Gas Protocol) tarafından 3 kategoriye ("kapsam" olarak da adlandırılır) ayrılmıştır. Odeabank, ilk Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında Kapsam 1 ve 2 emisyonlarına odaklanma kararı almıştır. Kapsam 1 doğalgaz, dizel ve benzin tüketimi ile soğutucu akışkan kaçakları kaynaklı sera gazı emisyonlarını içermektedir. Kapsam 2 ise elektrik tüketimi kaynaklı sera gazı emisyonunu içermektedir. Odeabank, yakın dönemde Kapsam 3 emisyonlarını da sera gazı envanterine dahil etmeyi planlamaktadır.

ELEKTRİK TÜKETİMİ	BİRİM	2019	2020	2021
Elektrik	kWh/yıl	6.761.779	5.650.900	6.123.328

DOĞALGAZ TÜKETİMİ	BİRİM	2019	2020	2021
Doğalgaz	m ³ /yıl	289.140	218.288	256.591

SU TÜKETİMİ	BİRİM	2019	2020	2021
Şebeke Suyu Tüketimi	m ³ /yıl	25.800	11.550	8.791

TEHLİKESİZ ATIKLAR	BİRİM	2019	2020	2021
Evsel Atık	kg/yıl	18.000	6.000	12.000
Kâğıt	kg/yıl	10.501	1.576	1.059
Toplam Tehlikesiz Atık	kg/yıl	28.501	7.576	13.059

TEHLİKELİ ATIKLAR	BİRİM	2019	2020	2021
Akü	kg/yıl	-	8.553	-
Toner Kartuşları	kg/yıl	15.807	9.862	8.330
Tıbbi Atıklar	kg/yıl	120	20	60
Toplam Tehlikeli Atık	kg/yıl	15.927	9.882	8.390



Enerji Yönetimi ve Verimliliği Uygulamaları

Odeabank Aralık 2016 tarihinde Sürdürülebilir Enerji Yönetimi Platformu'nu devreye almıştır. Bu platform ile birlikte tüm Odeabank şubelerinin enerji tüketimleri, kompanzasyon sistemleri, jeneratör ve UPS ekipmanlarının blok zincir teknolojisi kullanılarak gerçek zamanlı olarak izlenmesini sağlamaktadır.

Platform ile birlikte:

- Şubelerin enerji tüketimleri takip altına alınmıştır, mesai içi ve mesai dışı tüketimlerin takibi ile beraber elektrik sarfiyatlarında tasarruf sağlanmıştır.
- Reaktif cezaların önüne geçilmiştir.
- Jeneratör veya UPS arızalarında uzaktan müdahale ile arızalara hızlı müdahaleler yapılmakta olup şubelerimize enerji kesintileri minimuma indirilmiştir. Aynı zamanda anlık UPS ve Jeneratör sistemlerinin takibi ile beraber olası bir arızanın da önüne geçilebilmektedir.
- Aralık 2016 tarihinden itibaren sistem 256.000 operasyonel iş analizi yaparak sürdürülebilir enerji sistemi için önemli adımlar atmıştır.
- Devreye alındığından bu yana 6.738.144 kWh enerji tasarrufu sağlanmıştır.
- Devreye alındığından bu yana ortalama 3.514 ton CO₂ salımının önüne geçilmiştir.
- 5,5 yılda yapmış olduğumuz 1.150 ton salınım ile bir yılda ortalama 189.900 ağacın yapmış olduğu emilim kadar tüketimi azaltıp doğaya destek olduk.

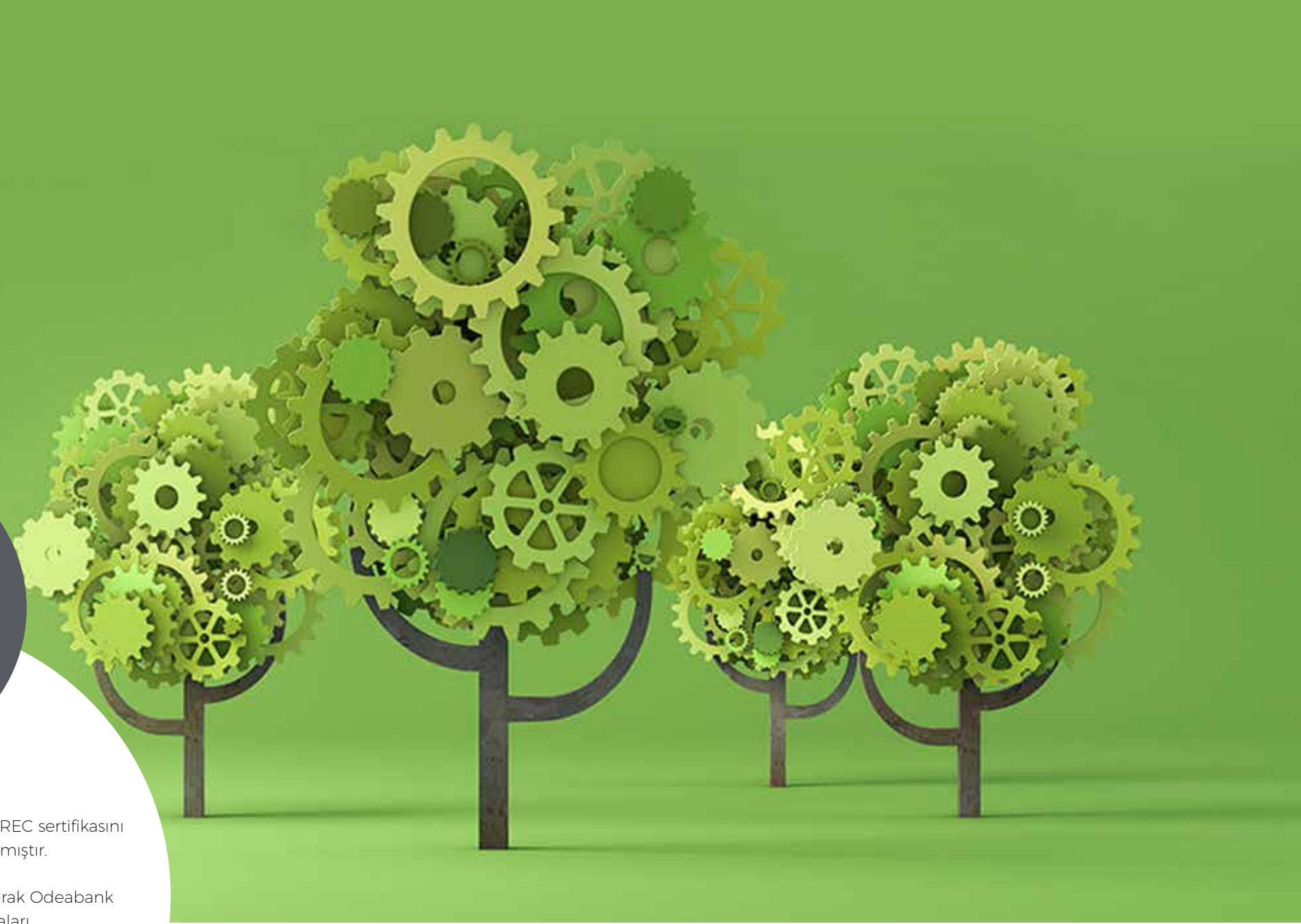
ortalama
3.514 ton
CO₂
salımının önüne
geçilmiştir.

Odeabank aynı zamanda tüm şubelerinde kullanılan elektriğin %100'ünü yenilenebilir enerji olarak tedarik etmektedir. Odeabank 2021 yılı elektrik tüketiminin yenilenebilir enerji olarak tedarik ettiğini gösteren I-REC sertifikası almıştır. 2022 yılı yenilenebilir enerji tüketimi konusunda da

6.738.144
kWh
enerji tasarrufu
sağlanmıştır,

gerekli adımları atmış ve yıl sonu I-REC sertifikasını almak üzere hazırlıklarını tamamlamıştır.

Enerji Yönetim Platformu'na ek olarak Odeabank bünyesinde çeşitli verimlilik çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Odeabank doğrudan çevresel etkilerinin azaltılmasına yönelik çalışmalarına hız vererek devam etmektedir.





05

Dünya varmış, ayrımcılık yokmuş

TOPLUMLA İLİŞKİLER

Odeabank ve Sanat: O'Art

Toplum ile Diyalog: O'Blog ve O'Mag

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Üyelikler



ODEABANK VE SANAT: O'ART

Odeabank'ın sanat platformu O'Art, sanatın herkes için erişilebilir ve görünür olması gerektiği fikrinden yola çıkılarak 2015 yılında kurulmuştur.



O'Art, günümüz sanatının tüm disiplinlerini sosyokültürel yapının güncel sorunlarının eleştirisi ile birlikte farklı mekanlarda topluma sunmaktadır.

Odeabank O'Art ile benimsediği çağdaş sanat yaklaşımı aracılığıyla sergiler, atölye çalışmaları ve konuşmalar düzenleyerek toplumun her kesimi ile ilişkilerini güçlendirmektedir.

O'Art, günümüz sanatının tüm disiplinlerini sosyokültürel yapının güncel sorunlarının eleştirisi ile birlikte farklı mekanlarda topluma sunmaktadır. O'Art aracılığıyla fiziksel sergilemede kurulan sanatçı-yapıt-mekân-izleyici ilişkisi, 2021 yılında COVID-19 etkisi ile dijital platformlara aktarılmıştır. Böylelikle gerçekleştirilen sergilerde; biçim, form, içerik ve yaklaşım kısıtlamaksızın yeni sanat üretimi desteği devam etmektedir.

Kuruluşundan bu yana O'Art platformunda düzenlenen 22 sergi aracılığıyla sanatın etki alanı genişletilmiştir. Eleştiren, düşünen, sanatla ilgilenen, yaratan gençler sanat yarışmaları aracılığıyla bir araya getirilmiş; ayrıca dünyanın her yerinden çağdaş sanat, dijital sanat, enstalasyon, çizim, fotoğrafçılık ve birçok farklı disiplin ile ilgilenen sanatçıların eserleri ziyaretlere açılmıştır. Bu sayede, birçok galeri ve sanat mekânının da iş birliğiyle sanatçıların ve sanatın görünürlüğüne katkıda bulunulmuştur. O'art sergileri 2020 yılından bu yana online olarak da ulaşılabilir durumdadır. Sanal sergiler Odeabank web sitesi üzerinden sanatseverler tarafından deneyimlenebilmektedir.

O'Art tarafından hayata geçirilen sanat faaliyetleri günümüzden geriye doğru şu şekilde sıralanabilir:

- Özge Topçu'nun mekâna özgü yerleştirmesi olan "Hazne / Chamber" adlı dijital enstalasyonu,
- Tipografinin bir araca dönüştüğü ya da amaç edinildiği iki zıt yaklaşımı bir arada gösteren "Lorem Ipsum" sergisi,
- CANAN'ın masalsı mitolojik figürlerini farklı formlarda ürettiği "Hayal-i Alem" isimli solo sergisi,
- Gündelik hayatın içindeki nesnenin kurgulanan estetik ve eleştirel potansiyelini ortaya çıkaran "şey: nesnenin ihtimali" sergisi,
- Özge Topçu'nun mekâna özgü yerleştirmesi olan "Işıklık / Skylight" dijital etkinliği,
- Küresel salgının getirdiği yeni gerçekliğin sanatçının hissi ve düşünceleri üzerindeki etkisini gösteren "ŞİMDİ 2021" dijital sergisi,
- Görünür olanın insanın temel ihtiyaçları ile ilişkisini irdeleyen "Altı Üstü" sergisi,
- Günümüz sanatında "yeni"ye ulaşma gayretine eleştirel bir bakış açısı getiren "Şimdi" sergisi
- Evren Erol'un Odeabank O'Art Galerisi Alanı için özel olarak mekâna özgü ürettiği 1500 parçadan oluşan "Kadim Zamanlardan" adlı heykel-ses enstalasyonu



"Hayal-i Alem" isimli solo sergi

- Turan Aksoy'un, toplumun idealize edilmiş değerlerinin bir yansıması ya da tepkisi olarak bireyin davranışlarının temelini "Sandığın Gibi Değil" isimli çalışmaları,
- 4. Fotoistanbul Beşiktaş Uluslararası Fotoğraf Festivali kapsamında Michael Kenna'nın "Japonya'nın Halleri" sergisi
- Harold Feinstein'in "Bir Fotoğrafçının Mirası" isimli retrospektif içerikli sergisi,
- Çağdaş sanatta çizim ve çizime dayalı stratejilerin önemini yansıtan "Çizim Bugün" sergisi,
- Semiha Berksoy üzerine yayınlanmış en kapsamlı kitabın lansmanı ile paralel olarak gerçekleşen "Aşk'la, Semiha Berksoy" sergisi,
- Nick Brandt'in çevre krizi temasına sahip "Tozlu Miras" (Inherit The Dust) fotoğraf sergisi,
- Slovenyalı ve Türk sanatçıları bir araya getiren "Magiscape" sergisi,
- Türkiye'nin önde gelen sanatçıların özgün baskı resimlerini içeren "Bas Buluş" sergisi,
- Türkiye'de yaşayan yabancı sanatçıların oluşturduğu "Multiple Existences" adlı karma sergi,
- Cem Sağbil'in uçak seyahatlerinde yaptığı eskizlerden oluşan "İç Dökmek" isimli sergi,
- Genç sanatçıların eserlerinden oluşan "Art Alem" adlı disiplinler arası karma sergi,
- Dünyanın en önemli sanatçıların eserlerini kapsayan "Ellerin Büyüsü" isimli resim ve heykel sergisi,
- Türk sanatının önemli isimlerinden biri Mevlut Akyıldız'ın cam altı eserlerinden oluşan "Yarım Elma, Gönül Alma" sergisi
- Türkiye'nin önde gelen çağdaş ve modern sanatçıların eserlerinden oluşan "Modern ve Çağdaş" adlı karma sergi

Bunun yanı sıra, O'Art 2016 ve 2017 yıllarında gören, hissedilen, eleştiren, yaratan genç sanatçıları O'Art Sanat Yarışması ile bir araya getirmiş ve ödül alan eserleri sergiye açmıştır.



TOPLUM İLE DİYALOG: O'BLOG VE O'MAG

Dinamizmi ve yenilikçi yönüyle Türkiye bankacılık sektörüne öncülük eden Odeabank, O'Mag ve O'Blog aracılığıyla toplum ve çalışanları ile güçlü bir diyalog geliştirmektedir.

Kültür, sanat, iş dünyası, finans ve ekonomi, sürdürülebilirlik ve teknoloji ile ilişkili yaşama dair trendleri takip etmek ve bu sayede hızlı dönüşen dünyaya ayak uydurmak, Odeabank için faaliyetlerinin devamlılığı açısından oldukça değerlidir. Bunun farkındalığıyla Odeabank, kültür, sanat ve yaşama dair gelişmeleri yakından takip etmekle kalmayıp trendleri sezonluk yayınladığı dergiler ile çalışanları ve tüm toplum ile paylaşmaktadır. 2015 yılından bu yana hazırlanan moda, kültür, seyahat, sanat, mimari, gastronomi ve yeni teknolojiler gibi hızla değişen trendler ve ilgi çekici konuları içeren O'Magazin dergisi, 2019 yılında Odeabank'ın değişen kurum kimliği ile birlikte O'Mag olarak yenilenmiştir.

Dinamizmi ve yenilikçi yönüyle Türkiye bankacılık sektörüne öncülük eden Odeabank, O'Mag aracılığıyla toplum ve çalışanları ile güçlü bir diyalog geliştirmektedir. O'Mag sunduğu ilgi çekici içerikler, seyahat önerileri ve yeni deneyim fırsatları ile, Odeabank çalışanları ve müşterileri için motive edici ve etkileşimi artırıcı rol oynamaktadır. Odeabank'tan haberleri de içeren O'Mag, aynı zamanda Banka için önemli gelişmeleri tüm toplumla şeffaf bir şekilde paylaşma fırsatı sunmaktadır. Üç aylık periyotlarla sezonluk hazırlanan O'Mag dergisinin şimdiye kadar yayınlanan 24 sayısı bulunmaktadır. Ücretsiz olarak paylaşılan O'Mag yayınları Odeabank şubelerinde, TimeOut dergisi ile ek olarak da dağıtılmaktadır.

Toplum ile geliştirdiği ilişkilerde O'Mag ile sınırlı kalmayan Odeabank, çeşitli konularda yazıların paylaştığı blog platformu O'Blog ile sürdürülebilirlik ve toplumsal konularda farkındalığı artırmayı ve toplumu bilinçlendirmeyi hedeflemektedir. O'Blog; teknoloji, sürdürülebilirlik, tasarruf yöntemleri, sanat ve kültür, cinsiyet eşitliği, yatırım ve daha birçok konuya ilişkin içerikleri bünyesinde barındırmaktadır. Dijital yazılar olarak yayınlanan bu içerikler sayesinde, her geçen gün değişen trendler yakalanabilmekte ve paydaşların beklentileri daha net anlaşılabilir.



KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMI



Odeabank geliştirdiği ürün ve hizmetler ile sürdürülebilir kalkınmaya verdiği desteğin yanı sıra, benimsediği sosyal sorumluluk yaklaşımı ile tüm toplum için değer yaratmayı amaçlamaktadır.

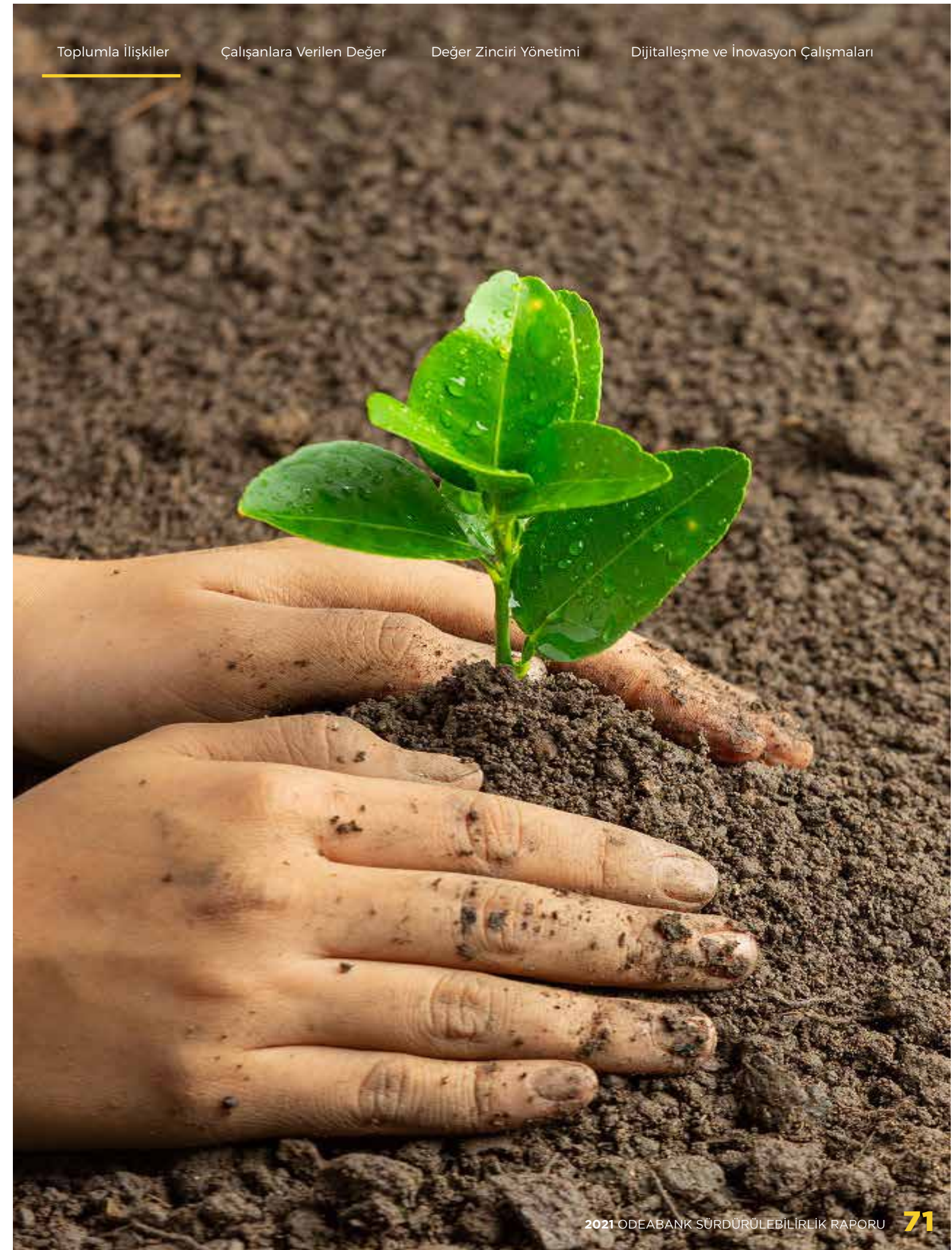
Bu bağlamda, kurulduğu günden beri ulusal ve uluslararası düzeyde başta cinsiyet eşitliği, kadının güçlendirilmesi, spor, erişilebilirlik, eğitimi kültürel gelişim, sürdürülebilirlik, topluma yarar sağlanması ve çevrenin korunması olmak üzere çeşitli konulardaki hedeflerinin gerçekleşmesi için aktif rol almış ve iş birlikleri geliştirmiştir.

Odeabank'ta çalışanlar ve yöneticilerin birlikte üstlendiği bir kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı çerçevesinde

toplumsal sorunların çözümü için kapsamlı ve etkili gönüllülük faaliyetleri yürütülmektedir. Tasarlanan ve yürütülen sosyal sorumluluk projeleri ile sosyal fayda yaratılmakta ve topluma pozitif katkı sağlanmaktadır.

Odeabank'ın geçtiğimiz 3 yılda gerçekleştirdiği kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ve sosyal yatırımlarının sayısı ve bunlar için harcanan tutar şu şekildedir:

YÜRÜTÜLEN SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİ	2019	2020	2021
Proje sayısı	2	4	5



Cinsiyet eşitliği konusunda

Farkındalık yaratılan bir proje

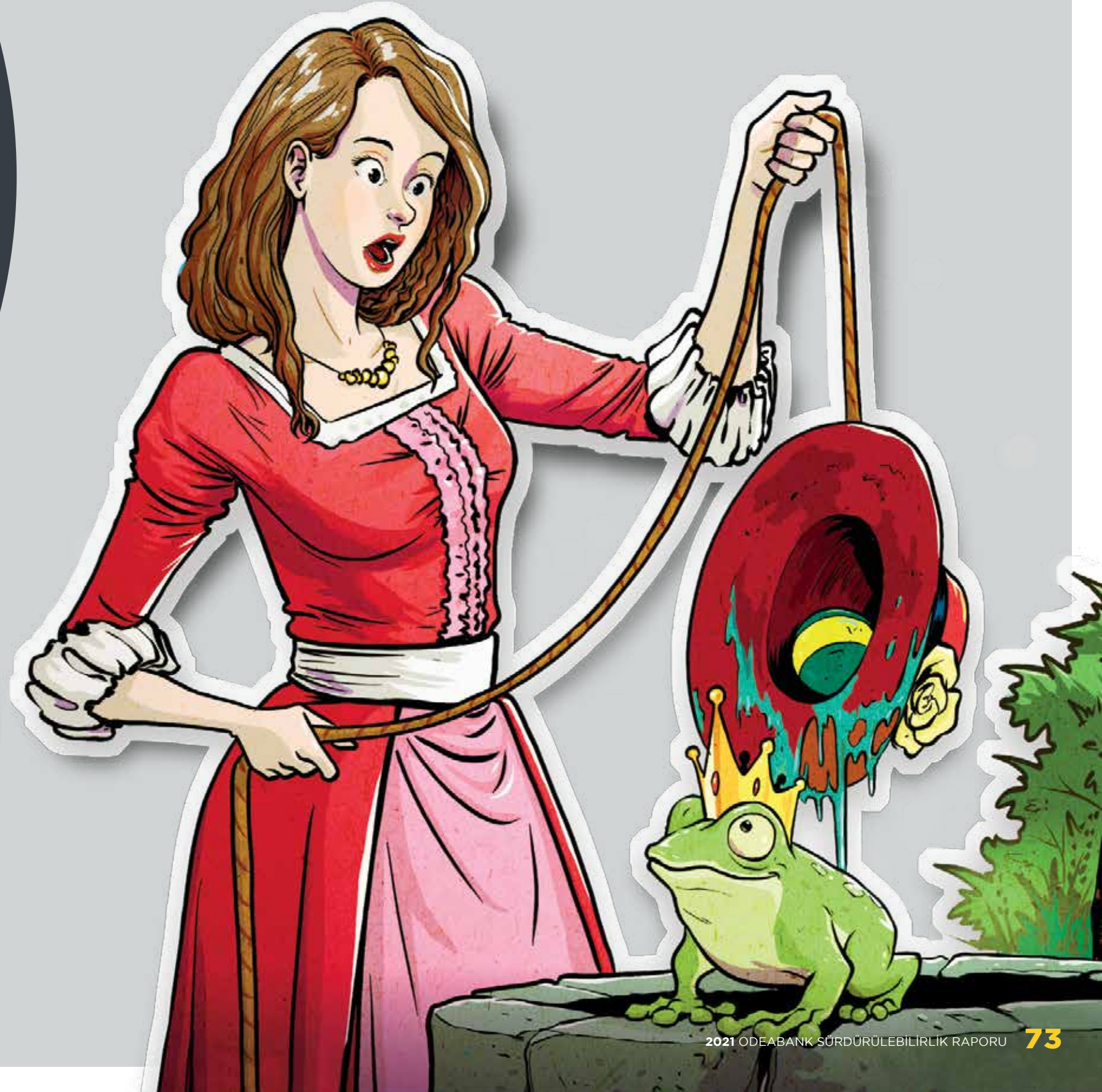
Eşit Masallar

Odeabank, Eşit Masallar kitaplarını 81'i köy okulu olmak üzere toplam 348 okulda yaklaşık 50.000 çocuğa ulaşmayı başarmıştır.

Eşit Masallar projesi pek çok farklı kategoride ödül sahibi olmuştur.

310 bin kitap

Ücretsiz olarak hediye ettik.
Dijital kitaplarımız,
web sitemizde 200 binden
fazla görüntülendi.





Manifestoda da vurgulanan toplumsal rollerde cinsiyet eşitliği yaklaşımı ile dünyaca bilinen masal kahramanları; gücünü zekasından alan Kırmızı Başlıklı Kız, cesur, gözü kara ve özgür yetişmiş Rapunzel, dünyayı kitaplardan keşfeden, akıllı ve meraklı Sindirella, iyilik ve eşitliği seçen Kurbağa Prens, gücü iyi kalbi ve zekasından gelen Pamuk Kalpli Prens olarak yeniden yorumlanmıştır. Kalıplaşmış cinsiyet normlarını yıkmayı başaran Eşit Masallar, 2021 yılında çocuk oyunu olarak tiyatroya da uyarlanmıştır.

Eşit Masallar, ilk kez, İstanbul Kültür Sanat Vakfı'nın (İKSİV) düzenlediği 25. İstanbul Tiyatro Festivali'nde, Alan Kadıköy'de seyirci ile buluşmuştur. Sene sonuna kadar 10 oyunla 3000'i aşkın çocuğa ulaşmıştır.

Araştırmalara göre eşitlik kavramı ve cinsiyet önyargıları henüz çocuk yaşlarda öğrenilmekte ve çocuklar küçük yaşlardan itibaren evlerinde, okullarında ve topluluklarında sonuçlarını yaşamları boyunca görecekleri cinsiyet normlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar¹. Odeabank bu farkındalıkla 2020 yılında hayata geçirdiği Eşit Masallar projesi ile dünyaca ünlü masalları eşitlikçi bir biçimde tekrar ele alarak, tüm toplumda cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmayı amaçlamaktadır. Eşit bir geleceğe inanan Odeabank, eşit yarımlar için bugünün çocukları arasında eşitlikçi anlayışı yaymayı hedeflemektedir.

Proje kapsamında, en çok sevilen masallar çocuk yaşta öğrenilen bilgilerin cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki kritik öneminin farkına varan ebeveynlerin ve çocukların okuması için yeniden yorumlanmıştır. Psikolog Prof. Dr. Ayşe Bilge Selçuk'un içerik danışmanlığını yürüttüğü ve Can Yayınları iş birliğiyle gerçekleşen Eşit Masallar projesinin ilk fazında; Kırmızı Başlıklı Kız, Rapunzel ve Sindirella masalları yeniden kaleme alınmıştır. Projenin ikinci fazında ise Pamuk Prenses ve Yedi Cüceler ve Kurbağa Prens masalları yeniden yorumlanarak toplumsal roller ile ilgili çocuklarda eşitlikçi yaklaşımın benimsenmesi hedeflenmiştir.

Kalıplaşmış cinsiyet normlarını yıkmayı başaran Eşit Masallar, 2021 yılında çocuk oyunu olarak tiyatroya da uyarlanmıştır.



Mediacat Felis Ödülleri'nde 1 Büyük Ödül, 6 Felis ve 5 Başarı olmak üzere, toplam 12 ödüle layık görülen Eşit Masallar projemizde emeği geçen, daha eşit bir gelecek için adım atan herkese teşekkürler.

Mediacat Felis Ödülleri

1. Sosyal Sorumluluk Bölümü "Çocuk ve Gençlik Projeleri" Kategorisi Başarı Ödülü
2. Sosyal Sorumluluk Bölümü "Eşitsizliklerin Azaltılması" Kategorisi Başarı Ödülü
3. Sosyal Sorumluluk Bölümü "Kaliteli Eğitim" Kategorisi Felis Ödülü
4. Markalı İçerik Bölümü "En İyi Senaryo- Müzik Eşleşmesi" Kategorisi Başarı Ödülü
5. Basın Bölümü "Amaç Odaklı Basın ve Yayın" Kategorisi Başarı Ödülü
6. PR Bölümü "İçerik Üretimi" Kategorisi Felis ve Büyük Ödülü
7. Dijital ve Mobil Bölümü "Holistik Dijital Kampanya" Kategorisi Felis Ödülü
8. Medya Bölümü "Hedef Kitleye Erişim" Kategorisi Felis Ödülü
9. Dönüştüren Pazarlama Etkisi Bölümü "Ufuk Açan Projeler/Fikirler" Kategorisi Felis Ödülü
10. Dönüştüren Pazarlama Etkisi Bölümü "Pozitif Sosyal Etki/Toplumsal" Kategorisi Felis Ödülü

Stevie Uluslararası İş Ödülleri

11. Kurumsal Sorumluluk – Yılın İletişim veya Halkla İlişkiler Kampanyası Kategorisi Bronz Ödülü

Social Media Awards Turkey

12. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" Kategorisi Altın ödül
13. Grand Prix Jüri Ödülü

MIXX Award Europe 2021

14. "Kâr Amacı Gütmeyen Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Kategorisi Gümüş Ödülü

PRİDA İletişim Ödülleri

15. Stratejik İletişim Bölümü Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi Ödülü
16. İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Özel Ödülü
17. Özel Ödüller: Ezber Bozan Proje Ödülü
18. Özel Ödüller: UNICEF Çocuklara Umudun Dağıtıcı Kampanyalar Özel Ödülü

Odeabank,
Eşit Masallar kitaplarını
81'i köy okulu olmak üzere toplam 348 okulda
yaklaşık **50.000 çocuğa**
ulaşmayı başarmıştır.
Eşit Masallar projesi pek çok farklı kategoride ödül sahibi olmuştur:

Kristal Elma Ödülleri

19. "Film/Online Film" Bölümü "Kültür, Sanat, Spor, Etkinlik" kategorisi Gümüş Ödülü

2021 yılında Odeabank, 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde "Erişebilir Her Şey Platformu" ile iş birliği çerçevesinde, Eşit Masallar projesini masalların anlatıldığı videolara sesli betimleme, işaret dili tercümesi ve alt yazı düzenlemeleri ekleyerek tüm görme ve işitme farklılığı olan çocuklar için erişilebilir hale getirmiş ve YouTube üzerinden erişime açmıştır.

Odeabank'ın Eşit Masallar projesi için manifestosu şöyledir:

Çocukken çok masal dinledik.
Büyüdük, çocuklarımıza da bu masalları öğrettik. Aslında fark etmeden eşitlikçi olmayan roller biçtik.
Pamuk Prenses'e bir cadı elma verdi, çaresizce onu bir prensin öpmesini bekledi.
Sindirella hep acılar çekti, tek kurtuluş yolu kendini prense beğendirmektir.
Kırmızı Başlıklı Kız çok saftı kurda inandı, kurt onu bir lokmada midesine attı.
Peki başka masallar mümkün olamaz mı?
Bir ülkede zeki, gözü kara prensesler ve tıpkı onlar gibi cesur, iyi kalpli prensler yaşayamaz mı?
Üvey anneler hep kötü mü olmalı? Prensesler hep prenslerini beklemek zorunda mı ya da prenslerin tek görevi prensesleri kurtarmak mı?
Bu rolleri değiştirirsek, toplumdaki roller de değişir. Çünkü kadın-erkek eşitliği kavramı, küçük yaşta gelişir. Biz eşit bir geleceğe inanıyoruz. Bunun için Eşit Masallar projesini hayata geçiriyoruz.

Odeabank'tan EŞİT MASALLAR

EŞİT BİR YARINA UYANSIN ÇOCUKLAR!



İş Birlikleri, Bağış ve Sponsorluklar

Odeabank, 2017 yılından bu yana TEMA Vakfı ile “Odeabank Oksijen Hesap ile geleceğin oksijeni teminat altında” sloganıyla iş birliğini sürdürmektedir.



Toplumsal çevre bilincini artırmayı hedefleyen Odeabank, gerekli koşulları sağlayan Oksijen Hesap sahibi müşterileri ile

birlikte çocukların doğa eğitimini ve ağaçlandırmayı desteklemektedir. Bu iş birliği kapsamında, gerekli koşulları sağlayan Oksijen Hesap sahipleri adına çocukların doğa eğitimine katkı sağlanmakta veya fidan bağışı yapılmaktadır. 2021 yılı sonuna kadar Odeabank tarafından Oksijen Hesap müşterileri adına TEMA Vakfı aracılığıyla 32.963 fidan bağışı yapılmış ve beraberinde 12.591 çocuğun doğa eğitimine destek sağlanmıştır.

Antalya da yaşanan bir orman yangınında ise TEMA Vakfı'na 50.000 TL değerinde 5.000 fidan bağışı yapılarak doğanın yeniden ağaçlandırılmasına destek verilmiştir. Ayrıca, 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde bir kutlamadan fazlasını yapmak isteyen Odeabank, TEMA Vakfı'na bugüne özel bir bağışta bulunmuştur.

Bunun yanı sıra, 2021 yazından ülkemizin birçok bölgesinde meydana gelen orman yangınlarında, Odeabank Türkiye Bankalar Birliği'nin başlattığı “1 milyon fidan” kampanyasına, her bir çalışan adına 5 fidan olmak üzere toplamda 55.550 fidan bağışında bulunmuştur.



Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) girişimi olan “Eşitliğe Değer” ile iş birliği kapsamında 350'den fazla Odeabank çalışanı düzenlenen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerleri'ne katılmıştır. AÇEV ile geliştirilen bu iş birliği



Oksijen ihtiyacına ve deniz kirliliğine dikkat çekmek amacıyla, deniz ve su yollarının korunmasında uzun yıllardır çalışan DenizTemiz Derneği/ TURMEPA'ya 5.000 TL değerinde bağışta bulunulmuştur.

ve sağlanan seminerler, Odeabank'ın gelecek için cinsiyet eşitliğine dair hedeflerini belirlemesine olanak sağlamıştır.

Bunun beraberinde, Ramazan Bayramı için görünenden fazlasını yapma niyetiyle yola çıkan Odeabank, LÖSEV'e yaptığı 5.000 TL değerindeki bağışla ihtiyaç sahibi ailelere destek olmuştur.

Çocukların eğitim ve öğrenimlerine destek veren Süreyya Ağaoğlu Çocuk Dostları Derneği'nin kütüphane projesine Eşit Masallar projesi çerçevesinde dahil olan Odeabank, toplam 1.000 adet kitap bağışı yaparak 25 köy okulunun kütüphanelerinin kurulmasına katkı sağlamıştır. Ayrıca LamON9 Sosyal Yardımlaşma Derneği ile gerçekleştirdiği projeler ile 10 farklı köy okuluna yaptığı destekle yaklaşık 1.000 öğrenciyi kitaplarla buluşturmuştur. Ek olarak, Odeabank'ın dahil olduğu LamON9 Sosyal Yardımlaşma Derneği'nin “Sonra Ne Olmuş?” projesinde, Eşit Masallar kahramanlarına farklı sonlar yazmaları istenen çocuklar toplumsal normların aksine farklı cinsiyet rollerinin mümkün olduğunu düşünmeye teşvik edilmiştir. Özellikle köy okullarında gerçekleştirilen cinsiyet rollerinin eleştirel düşünülmesi yönündeki çalışmalar ve kütüphane destekleri, Odeabank nezdinde özellikle kız çocuklarının ve dezavantajlı çocukların eğitimlerinin desteklenmesi açısından değerlidir.

Boğaziçi Üniversitesi Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Laboratuvarı (GETEM) ile hayata geçirilen iş birliği kapsamında, projenin daha fazla çocuğa ulaştırılması için Eşit Masallar kitapları sesli betimlemeler eklenerek GETEM internet kütüphanesine eklemiştir. Bunun

beraberinde, Her Şey Platformu iş birliği ile, Eşit Masallar projesinin videolarına sesli betimleme, işaret dili tercümesi ve alt yazı eklenerek masallar görme ve işitme farklılığı olan çocuklar için erişilebilir hale getirilmiştir. Bu çalışma, Odeabank'ın cinsiyet eşitliğinin yanı sıra fırsat eşitliğine ve erişilebilirliğe ne kadar önem verdiğini bir kez daha göstermiştir.

Bağışların yanı sıra, sponsorluk faaliyetleri ile de toplumsal yatırımlarını gerçekleştiren Odeabank, serbest dalış dünya rekortmeni milli dalgıç Şahika Ercümen'e Oksijen Hesap ile sponsor olarak kadın sporcuları desteklemeyi kendine misyon edinmiştir. Şahika Ercümen, Oksijen Hesap ana sponsorluğunda ve Cumhuriyet'in 98. Yılına ithafen paletsiz ve tüpsüz 100 metre derinliğe dalmış ve daha önce 95 metre olan Dünya rekorunun yeni sahibi olarak Türk ve dünya basınında kendinden söz ettirmiştir. Şahika Ercümen ile gerçekleştirilen iş birliği ile Odeabank, toplumun her alanında kadınlara verdiği desteği göstermenin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği ve çevrenin korunması konularında da farkındalık yaratmıştır. Gelecek nesillere ve eğitime gösterdiği özeni; faaliyetleri, iş birlikleri, bağış ve sponsorluklarıyla ortaya koyan Odeabank, 2019 ve 2020 yıllarında Odeabank Koç



Bursiyerlik programı kapsamında 4 kişiye toplamda 344.584 TL değerinde burs sağlamıştır. 2021 yılında ise aynı desteğine devam ederek 2 öğrenciye daha burs imkânı tanımıştır.

Ayrıca toplum sağlığının sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olduğunun bilinci ve sosyal fayda yaratma amacıyla hareket eden Odeabank, 2020 yılında

küresel COVID-19 salgınında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na 1 milyon TL bağışta bulunmuştur.

Odeabank'ın son 3 yıl içinde, başta dezavantajlı ve kırılgan kesimler olmak üzere tüm toplum için değer yaratmak ve doğayı korumak amacıyla gerçekleştirdiği iş birlikleri, sponsorluklar ve bağışlar şu şekilde özetlenebilir:

2019

- Türkiye Korunmaya Muhtaç Çocuklar Vakfı desteği
- Hasköy Spor Klübü Sponsorluğu
- TSPB (2019 Sermaye Piyasaları Kongresi) gümüş sponsorluğu
- Uluslararası Genç Yetenekler Müzik Yarışması sponsorluğu
- 4 Team Organizasyon (Oksijen Hesap, İzmir Çocuk Festivali) sponsorluğu
- Uniq Expo (Andy Warhol Sergisi) Ana Sponsorluğu
- EĞİAD (Ege Genç İş Adamları Derneği) sponsorluğu
- Fenerbahçe Spor Klübü Derneği

2020

- Galatasaray Spor Klübü Derneği desteği
- OGEM Vakfı desteği
- TEMA Vakfı fidan bağı
- EĞİAD (Ege Genç İş Adamları Derneği 3. yıl Sponsorluk)
- Türkiye Korunmaya Muhtaç Çocuklar Vakfı desteği
- Turismo (Ceren Necipoğlu Uluslararası Arp Festivali) sponsorluğu
- Eşit Masallar iş birliği

2021

- Doğan Burda -Capital 500 Oturum sponsorluğu
- Mercado Taze İlham Sohbetleri sponsorluğu
- Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı 8 Mart Kadınlar Günü bağı
- Uludağ Ekonomi Zirvesi sponsorluğu
- LÖSEV Ramazan bağı
- Mercado 2. Dönem sponsorluğu
- Aposto sponsorluğu
- TEMA Vakfı Eğitim bağı
- Lamon9 iş birliği
- Deniz Temiz Derneği iş birliği
- TEMA Vakfı orman yangınları bağı
- TBB ağaçlandırma fidan bağı
- Mercado Podcast sponsorluğu
- Dünya Kız Çocukları Günü bağı
- Yanındayız Derneği sponsorluğu
- İstanbul Fintech Week sponsorluğu
- Şahika Ercümen sponsorluğu
- İTÜ Yönetim Bilimleri Kongresi yan sponsorluğu
- İKSV Tiyatro festivali sponsorluğu

Üyelikler

Odeabank, kendi iş yapış modeline ve toplumun tamamına katkı sunmayı amaçlayan uluslararası ve ulusal inisiyatif ve kurumların bir parçası olmayı önemsemektedir.



Odeabank, Türkiye'nin girişimcilerinin ve iş dünyası yöneticilerinin oluşturduğu bir kuruluş olan TÜSİAD'a ve Türkiye'deki uluslararası doğrudan yatırımcıların temsilcisi olan Uluslararası Yatırımcılar Derneği YASED'e üyedir. Buna ek olarak, Odeabank Genel Müdürü Mert Öncü'nün Yönetim Kurulu Üyeleri arasında yer aldığı Türkiye Bankalar Birliği (TBB)'ne de üyeliği bulunmaktadır.

Odeabank, kadınların ekonomik hayata eşit şartlarda katılmalarını ve adil koşullarda çalışmalarını sağlamayı hedefleyen, Birleşmiş Milletler'in küresel özel sektör girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEP)

imzacısıdır. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) iş birliğiyle oluşturulan WEPs, özel sektöre ve toplumun tamamına cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde rehberlik etmektedir. Odeabank Genel Müdürü'nün imzası ile Banka'nın tüm organizasyonu boyunca cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nde belirtilen taahhütler kabul edilmiş ve Banka'nın temel ilkelerinden biri haline gelmiştir.



TUSIAD





ÇALIŞANLARA VERİLEN DEĞER

İnsan Kaynakları Yaklaşımı

Çalışan Profili

Performans Yönetimi

Eğitim ve Kapasite Geliştirme

Kariyer Desteği

Kapsayıcılık, Fırsat ve Cinsiyet Eşitliği

İş Sağlığı ve Güvenliği (ISG) Yaklaşımı

İNSAN KAYNAKLARI YAKLAŞIMI

Odeabank İnsan Kaynakları Politikası, Banka'nın eğitim ve deneyim düzeyi yüksek, yetkin bir çalışan kadrosuna sahip olma ve bu sayede yüksek performans elde etme gayesinin altını çizmektedir.



Odeabank benimsediği "en önemli değerimiz, insan kaynağımız" vizyonu, bünyesinde yer alan 1.111 çalışanının motivasyonunu, kuruma bağlılığını ve mutluluğunu sahip olduğu en büyük değerler olarak görmektedir. Bu bağlamda, dinamik ve yenilikçi yönünü insan sermayesine verdiği önem ve sunduğu imkanlar ile şekillendirmekte ve sürdürülebilir bir geleceğe hazırlanmaktadır.

Kurum içi ilişkilerin etkin bir biçimde yönetilmesi, hiçbir ayırım gözetmeksizin adil, objektif ve değer odaklı ücretlendirme ve ödül sisteminin uygulanması ve beraberinde insan kaynağı merkezli bir iş modelinin sürdürülmesi; Odeabank'ın İnsan Kaynakları yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Çalışanlara adil davranılması ve şeffaf bir şekilde açık iletişim

kurulması bu yaklaşımının merkezinde yer almaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan Odeabank İnsan Kaynakları Politikası, Banka'nın eğitim ve deneyim düzeyi yüksek, yetkin bir çalışan kadrosuna sahip olma ve bu sayede yüksek performans elde etme gayesinin altını çizmektedir. Ayrıca bu politikada vurgulanan yeni yeteneklerin kuruma kazandırılması ve yetkin insan kaynağının devamlılığının sağlanması prensipleri ile aynı zamanda sürdürülebilir bir kurumsal yapıya sahip olmayı da amaçlamaktadır.

Odeabank İnsan Kaynakları uygulamaları; çalışanlarını destekleyen ve geliştiren, ekip çalışmasına teşvik eden, inovasyona ve sürekli gelişime olanak sağlayan bir yaklaşım ile yönetilmektedir. Kurum ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, bilimsel

metodolojilere dayanan modüler yapıda tasarlanmış ve mevzuata uyum sağlayan sistematik çözümlerle sürdürülmektedir. Dinamizmi ile ön plana çıkan Odeabank İnsan Kaynakları uygulamaları esnek, hızlı ve etkin çözümler sunmayı prensip olarak benimsemiştir. Ayrıca Odeabank, başarısının kilit unsuru olan çalışanları için sektörün ücret ortalamalarını, pozisyonların iş büyüklüğünü, çalışanların yıllık performans sonuçlarını, kurum içi dengeleri ve yıllık bütçeyi göz önünde bulundurarak adil bir ücretlendirme ve ödüllendirme sistemi uygulamaktadır.

Kariyer ve İnsan Gücü Yönetimi, İnsan Kaynakları Operasyonları Yönetimi ve Organizasyonel Gelişim birimlerinden oluşan Odeabank İnsan Kaynakları organizasyonu, çalışanların zihinsel ve fiziksel "iyi olma" hallerini destekleyen iç iletişim faaliyetleri yürütmekte ve gelişimlerine yardımcı olan eğitimler düzenlemektedir. Bu bağlamda, çalışanların doğru bilgiye erişimlerini sağlamak ve sıhhat koşullarını korumak amacıyla, psikolojik danışmandan fiziksel sağlığa pek çok alanda hizmet veren "Çalışan Destek Hattı" programı hayata geçirilmiş ve 7/24 kullanıma açık hale getirilmiştir.

Çalışanlarının "iyi olma" durumunu ve sıhhatini önemseyen Odeabank, iş ve iş dışındaki yaşam dengesini korumak amacıyla çalışanları için sosyal etkinlikler ve spor aktiviteleri düzenlemektedir. 2014 yılında kurulan Odeabank Futbol Takımı, bugüne kadar 7 turnuvaya katılmış ve 2015 yılında Corporate Futbol Ligi'ni (CFL) 4. sırada tamamlamıştır. 2012'de kurulan ve bu tarihten beri Corporate Basketbol Ligi'ne (CBL) katılan Odeabank Basketbol Takımı, 2016-2017 sezonunda yaklaşık 120 kurumsal firma arasında yapılan yarışta Türkiye Şampiyonu olma başarısı göstermiştir. Ek olarak, Odeabank Kürek Takımı Drag'O, kurulduğu 2014 yılından beri 9 festivale katılmış ve 2017 Eylül Dragon festivalinde 1.'lik kupasını almıştır. 2018 yılında kurulan Odeabank Yelken Takımı Jimmy Key Universail Cup 2018 turnuvasında 2.lık ödülü, Odeabank Tenis Takımı 2016 ve 2017 yıllarında Türkiye Bankalar arası Tenis Turnuvasında 1.'lik ödülü almaya hak kazanmıştır. Oluşturulan spor takımları, organize edilen aktiviteler ve turnuvalar Odeabank çalışanlarının motivasyon kaynaklarından biri haline gelmiştir. Ayrıca etkinliklerden kazanılan ödüllerin, çalışanların

Banka'ya bağlılığını ve ekipler arası sinerjiyi artırdığı da gözlenmiştir.

Odeabank için tüm iş birimleri arasında sinerjinin yaratılması ve iş birliğinin artırılması kritik öneme sahiptir. Sinerjiyi artırmak ve beraberinde çalışanların geri bildirimlerini, fikir ve önerilerini dinlemek için uygun ortam yaratmak isteyen İnsan Kaynakları tarafından tüm şube ve birimlere her yıl düzenli ziyaretler gerçekleştirilmektedir. Buna ek olarak, çalışanlarının Banka ile kurduğu bağ ve memnuniyet düzeyi, 2019 yılında düzenlenen çalışan memnuniyeti anketi ile Bağlılık, Marka, Üst Yönetim, İlk Yönetici, Kariyer & Gelişim, Karar Alma, Performans Yönetimi, Ödüllendirme & Takdir, İş birliği, Yetkilendirme / Otonomi, İş Aktiviteleri, Altyapı Olanakları, Çeşitlilik & Kapsama, Yetenek & Kadro, İş / Özel Yaşam Dengesi ve Müşteri Odağı başlıkları altında ölçülerek değerlendirilmiştir.

Bunlara ek olarak, çalışanlardan şirket içi verimliliği artırıcı ya da giderlerin azaltılması gibi katma değer sağlayacak öneriler de "Fikriniz Değerleniy'O - FİDE" öneri değerlendirme platformu aracılığı ile toplanmaktadır. Yapılan önerilerin komitelerden geçerek uygun bulunması halinde öneri sahibi çalışanlar ödüllendirilmektedir.

Fikriniz Değerleniy'O

Çalışanlardan şirket içi verimliliği artırıcı ya da giderlerin azaltılması gibi katma değer sağlayacak öneriler de "FİKRİNİZ DEĞERLENİY'O - FİDE" öneri değerlendirme platformu aracılığı ile toplanmaktadır.

ÇALIŞAN PROFİLİ

Banka bünyesinde toplam 635 kadın ve 476 erkek çalışan görev almakta olup, kadın çalışan oranı %57'ye tekabül etmektedir.



Odeabank, iyi eğitilmiş, küresel gelişmeleri ve teknolojiyi takip eden, öğrenmeye ve gelişime açık, ekip çalışmasına yatkın ve yenilikçi çalışanları bünyesinde bir araya getirmiştir. 2021 itibarıyla Odeabank çalışanlarının %45'i şubelerde, %55'i Genel Müdürlük'te görev yapmaktadır.

Dinamik ve yenilikçi bir banka olarak finans sektöründe kendini gösteren Odeabank'ın toplam 1.111 çalışanının %87'si 45 yaş altındadır. Ayrıca, Odeabank çalışanlarının %74'ünü Y jenerasyonu oluşturmakta olup, çalışanların yaş ortalaması ise 37'dir. Çalışanların yaklaşık %21'i ise 30 yaş altı öğrenmeye hevesli ve gelişime açık çalışanlardan oluşmaktadır. Banka bünyesinde toplam 635 kadın ve 476 erkek çalışan görev almakta olup, kadın çalışan oranı %57'ye tekabül etmektedir.

YAŞ GRUPLARINA GÖRE TOPLAM İŞGÜCÜ

	18-30	30-45	45+	Toplam
KADIN	146	419	70	635
ERKEK	87	317	72	476

Odeabank Üst Düzey Yönetim Yapısı'nda toplam 14, Orta Düzey Yönetim Yapısı'nda ise 114 kişi bulunmaktadır. Üst Düzey Yönetim'in %14'ü, Orta Düzey Yönetim'in ise %43'ü kadınlardan oluşmaktadır.

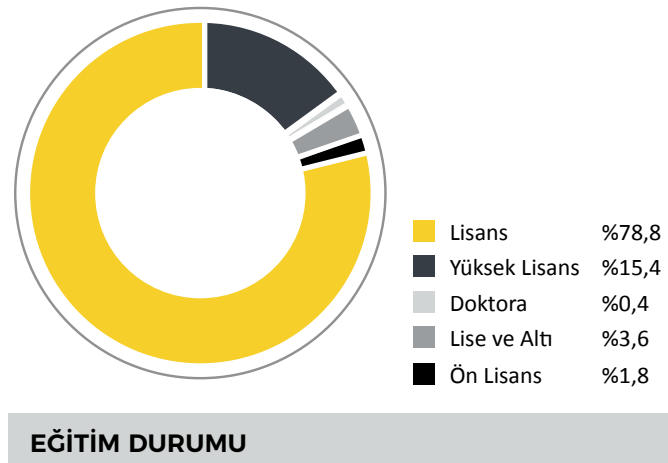
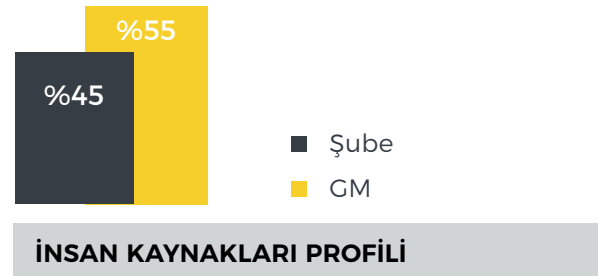
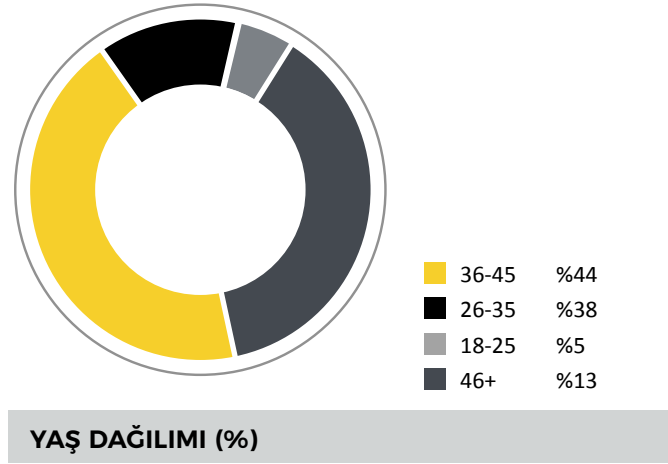
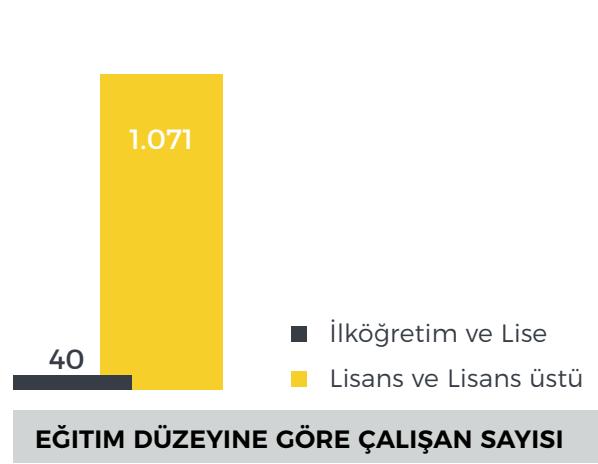
ÜST YÖNETİM YAPISI

	18-30	30-45	45+	Toplam
KADIN	0	0	2	2
ERKEK	0	3	9	12

ORTA DÜZEY YÖNETİM YAPISI

	18-30	30-45	45+	Toplam
KADIN	0	19	30	49
ERKEK	0	39	26	65

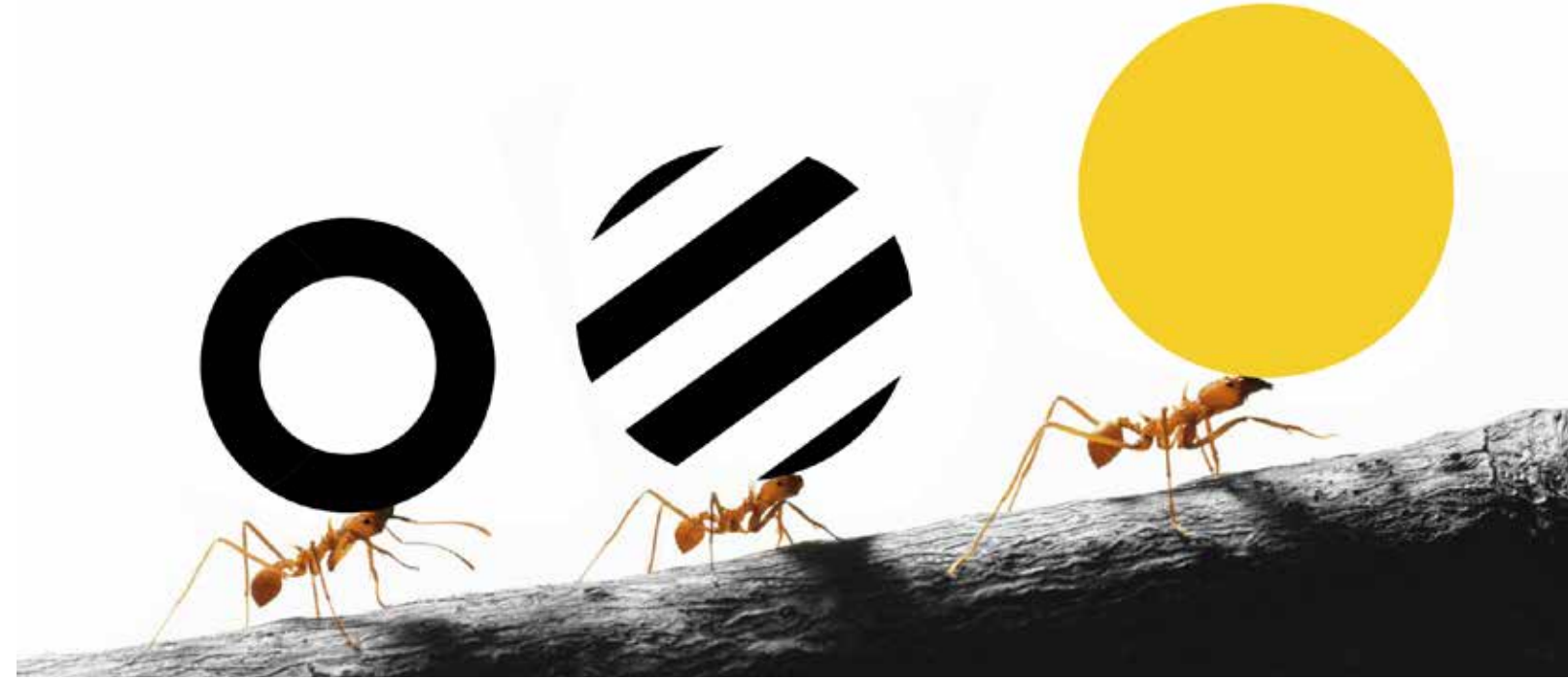
Odeabank çalışanlarının %96'sından fazlası lisans ve lisans üstü eğitim seviyesine sahiptir.



Özetlemek gerekirse;

Odeabank'ta topla çalışanların %93'üne karşılık gelen 1.102 çalışan belirsiz süreli iş akdi ile görev yapmaktadır ve toplu sözleşme kapsamında çalışan iş gücü bulunmamaktadır.

PERFORMANS YÖNETİMİ



Belirlenen performans göstergeleri ve sayısal hale getirilen metrikler sayesinde çalışanlar daha doğru, ölçülebilir, şeffaf ve eşitlikçi bir yaklaşımla değerlendirilebilmiş ve ödüllendirilmiştir.

"En önemli değerimiz, insanlarımız" vizyonunu benimseyen Odeabank, 2021 yılında performans sisteminin uzun vadeli Banka hedefleriyle hizalanan yönetim yaklaşımına daha uygun hale getirilmesi amacıyla hedef belirleme ve takip mekanizmasını yeniden düzenlemiştir. Böylelikle adil bir yaklaşımla kurgulanan hedef bazlı performans yönetim sistemi hem Üst Yönetim hem de şube çalışanları için güncellenmiştir.

Odeabank Üst Yönetimi için şirket hedefleri ile uyumlu ve rol temelli hedef kartları hazırlanmıştır. Bu kartlardaki hedefler, Üst Yönetim ekibi için kurumun

sayısal sonuçlarından bire bir sorumlu olacakları şekilde belirlenirken, saha çalışanları için ise segment bazlı hedefleme sistemi hayata geçirilmiştir.

Odeabank, kurguladığı adil ve sistematik bir şekilde işleyen hedef bazlı performans sistemi ile tüm çalışanlarının kurum hedefleriyle paralel olarak görevlerini sürdürmelerini sağlamıştır. Ayrıca, belirlenen performans göstergeleri ve sayısal hale getirilen metrikler sayesinde çalışanlar daha doğru, ölçülebilir, şeffaf ve eşitlikçi bir yaklaşımla değerlendirilebilmiş ve ödüllendirilmiştir.

EĞİTİM VE KAPASİTE GELİŞTİRME

Çalışanların entelektüel birikimlerinin ve profesyonel gelişimlerinin desteklenerek performansı ve motivasyonu yüksek insan kaynağı sermayesinin yaratılması, Odeabank'ın geleceğe yaptığı en önemli yatırımlardan biridir. Eğitim ve kapasite geliştirme programlarıyla çalışan gelişiminin desteklenmesini başarının anahtarı olarak gören Odeabank, sürdürülebilirlik, uzun vadeli ihtiyaçlar ve stratejik hedefler doğrultusunda sürekli öğrenmeye uygun bir

ortam sunmaktadır. Çalışanların profesyonel ve kişisel gelişimine katkı sağlamak amacıyla yaratılan bu eğitim fırsatlarının, kurum performansının yanı sıra çalışanların motivasyonlarını da artıracasına ve aynı zamanda efektif bir çalışma ortamı yaratacağına inanılmaktadır. Bu doğrultuda Odeabank bünyesinde, 2019 yılında 874 kişi 29.233 saat, 2020 yılında 485 kişi 6.767 saat ve 2021 yılında 1.078 kişi 20.145 saat eğitime katılmıştır.

ÇALIŞAN EĞİTİMLERİ	2019		2020		2021	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Beyaz Yaka Çalışanlar	514 Kişi 14.797 Saat	357 Kişi 14.421 Saat	293 Kişi 4.369 Saat	190 Kişi 2.386 Saat	628 Kişi 12.312 Saat	438 Kişi 7.694 Saat
Üst Yönetim	1 Kişi 14 Saat	2 Kişi 1 Saat	-	2 Kişi 12 Saat	2 Kişi 34 Saat	10 Kişi 105 Saat
Toplam	874 kişi / 29.233 saat		485 kişi / 6.767 saat		1078 kişi / 20.145 saat	

Odeabank bünyesinde 2021 yılında eğitim ve gelişim stratejileri, Banka'nın uzun vadeli gelecek hedeflerine hizmet edecek ve kurum içinde çevik öğrenme kültürünü yaygınlaştıracak şekilde yeniden tasarlanmıştır. Bu kapsamda çalışanların teknik becerilerine ek olarak kültür-sanat, psikoloji, sağlık, ebeveynlik, arkeoloji gibi farklı disiplinlerde bilgi düzeylerini artırmaya yönelik seminer serileri gerçekleştirilmiştir.

2021 yılı itibarıyla, küresel salgın nedeniyle tüm eğitimleri online platformlara taşıyan Odeabank, "e-Odea İnsan Kaynakları Eğitim Platformu" aracılığıyla tüm çalışanlarının profesyonel gelişimini teknik ve sosyal içerikler ile desteklemektedir. Çalışanların rol ve

sorumlulukları doğrultusunda sahip olmaları gereken bilgi ve beceri düzeylerini artırmak için planlanan gelişim programlarının, kişiye özel tasarlanması ve Banka ihtiyaçları ile aynı hizaya getirilmesi için ölçme ve değerlendirme faaliyetleri yürütülmektedir. İlave, çalışanların deneyim ve bilgi seviyelerine paralel olarak Banka'nın uzmanlık ve bilgi birikiminin tüm organizasyona yayılması ve içeride verilen eğitimlerin belirli bir standarda sahip olması hedefiyle "İç Eğitim Gelişim" programı uygulanmaktadır.

Çalışanlara sağlanan formal teknik eğitimlerin yanı sıra, Odeabank kurum içinde öğrenme kültürünü geliştirmek için birbirinden öğrenme yöntemi ile informal öğrenme süreçlerine de katkı sağlamaktadır.

Bunun yanı sıra, geliştirdiği mentorluk programları ile kurum içinde öğrenme süreçlerini desteklemektedir. Odeabank çalışanları tarafından çekilen kısa ve öğretici videoların yanı sıra gerçekleşen seminer kayıtlarını da içeren Vide'O platformu interaktif bir sosyal öğrenme

aracı olarak çalışanlara sunulmuştur. Bununla birlikte üç aylık aralıklarla Bankalar Birliği kataloğu aracılığıyla, Odeabank çalışanlarının bireysel gelişim ihtiyaçları belirlenerek, bunlara yönelik kişisel ve teknik eğitimlere katılımları için olanak sağlanmaktadır.

KARİYER DESTEĞİ



İşe alım süreçlerinde başarı odaklı, dinamik, yenilikçi ve rekabetçi yönü kuvvetli, toplumsal duyarlılığı yüksek kişileri tercih eden Odeabank, çalışanlarının görev süresi boyunca da yetkinlikleri ve sorumluluklarına paralel olarak, bünyesinde dikey ve yatay ilerleme imkânı sağlamaktadır. Bu bağlamda, Odeabank çalışanlarına uzmanlıkları doğrultusunda danışmanlık hizmeti ve kişisel gelişim fırsatları sunulmaktadır. Bu fırsatlar arasında, Banka'da boşalan veya yeni açılan pozisyonların öncelikle iç ilan ile Banka bünyesinden karşılanması ve çalışanlara yeni kariyer seçeneklerinin sunulması yer almaktadır. Bu doğrultuda, yıl içerisinde paylaşılan toplam 32 iç ilan için gelen başvurular değerlendirilerek 24 çalışan için farklı kariyer imkânı sağlanmıştır.

Odeabank'ı geleceğe taşıyacak yöneticilerin yetkinliklerinin ve potansiyellerinin desteklenmesi

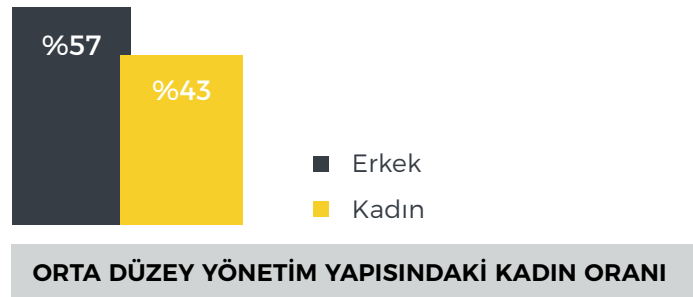
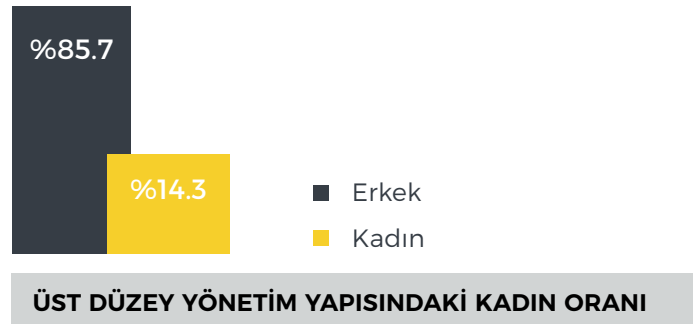
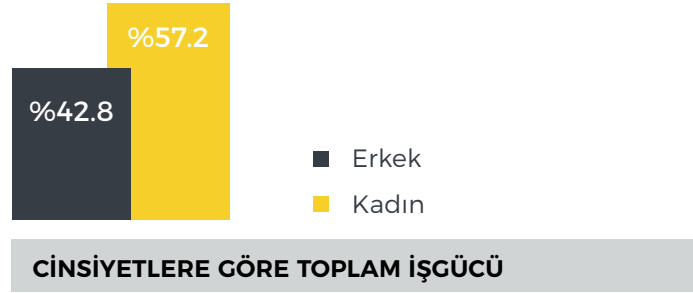
amacıyla tasarlanan Odeabank Liderlik Programı (O'lider) çerçevesinde yöneticilere, Türkiye'nin önde gelen eğitim kurumları ve üniversiteler iş birliği ile gelişim planları ve eğitim programları uygulanmaktadır. İlave, Bireysel-Özel Bankacılık ve Ticari Bankacılık iş kollarının iş birliği ile portföy yöneticileri için devreye alınan mentorluk programı ile, sahada görev yapan çalışanların kariyer yolculukları desteklenmektedir. Odeabank'ın gelecek nesil için yaptığı sosyal yatırımlar arasında, gençlerin mesleki deneyim edinmesi ve çalışma hayatına hazırlanması için yarattığı staj imkanları bulunmaktadır. Genç yeteneklerin iş hayatını deneyimlemesi ve Odeabank bünyesine kazandırılması hedefiyle, genellikle uzun dönemli stajyer alımı yapılmaktadır. Stajyerlere görev aldıkları bölümlerde doğan ihtiyaçlar doğrultusunda istihdam imkanları sağlanmaktadır.

KAPSAYICILIK, FIRSAT VE CİNSİYET EŞİTLİĞİ

İş dünyasının çalışma ortamında kendi çalışanları ile başlayan ve çalışma ortamının dışında tüm topluma kadar yayılan önemli sosyal etkileri vardır. Şirketlerin çalışma ortamında cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılarak kadın çalışan oranının yükseltilmesi ve hiçbir ayırım gözetmeksizin herkes için fırsat eşitliği sağlanması, şirketlerin performansını iyileştirdiği gibi çalışma ortamının dışında da toplumun refahını arttırmakta ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir. Bunun yanı sıra hem cinsiyet hem de etnik çeşitliliğe sahip şirketlerin daha yüksek ekonomik performansa sahip olduğu bilinmektedir.

Eşitlik; Odeabank'ın sosyal değer üretmeye yönelik gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk projelerinin ve sponsorluklarının beraberinde, Banka'nın çalışma modelinin ve kendi çalışanlarına yönelik politikalarının da odağındadır. Odeabank'ın İnsan Kaynakları Politikası'nda vurgulandığı üzere, tüm çalışan ilişkilerinde dürüstlük ve doğruluk ilkelerini merkeze alınarak din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, medeni durum ve fiziksel görünüm konularında çalışanlar arasında hiçbir ayırım gözetilmemektedir. Çalışanlara eşit fırsatlar sunulmasının yanı sıra cinsiyet eşitliği de Odeabank'ın temel çalışma ilkeleri arasında yer almaktadır. Bu ilke çerçevesinde, kadın ve erkek tüm Odeabank çalışanlarına adil ve eşitlikçi çalışma imkânları sunulmaktadır.

Güçlü toplumlar ve ekonomiler için kadınların ve erkeklerin tüm potansiyellerini hayata geçirebildiği koşulların sağlanması gerektiğine inanan Odeabank'ta 2021 yılı itibarıyla doğrudan istihdam edilen 1.111 Odeabank çalışanının, 635'i kadın ve 476'sı erkektir. Bir diğer ifadeyle, Odeabank çalışanlarının %57'si kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca, üst düzey yönetimin %14,3'ünü ve orta düzey yönetimin de %43'ünü kadınlar oluşturmaktadır.



Odeabank, geçtiğimiz 3 yılda kadın çalışan oranını yüksek seviyelerde tutmayı başarmıştır.

UNVAN GRUBU

Kadın Çalışan Sayıları

	Üst Yönetim	Sorumlu ve Üzeri	Beyaz Yaka Çalışanlar	Toplam
2019	2	134	497	633
2020	2	128	502	632
2021	2	129	504	635

Odeabank, genç kadınların ekonomik hayatta yer almalarını önemsemekte, bu doğrultuda eşitlik ilkesi çerçevesinde fırsatlar sunmaktadır. Banka'da çalışan kadınların %23'ü 30 yaş altında iken %89'u ise 45 yaş altındadır.

YAŞ GRUPLARINA GÖRE KADIN İŞGÜCÜ

	18-30	30-45	45+	Toplam
2021	146	419	70	635

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda önemli adımlardan olan farkındalığın ve duyarlılığın artırılması yönünde çalışan Odeabank, Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) girişimi "Eşitliğe Değer" ile iş birliği

çerçevesinde çalışanlarını Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerleri'ne dahil etmiştir. Akabinde Odeabank bünyesinde oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Grubu aldığı 6 eğitim sayesinde konu hakkında

detaylı bilgi sahibi olduktan sonra 8 ay boyunca çalışarak İnsan Kaynakları uygulamaları, ürün ve hizmet, iç ve dış iletişim konularında cinsiyet eşitliğine yönelik aksiyonlar ortaya koymuştur. Seminerlerin ışığında, gönüllü TCE Grubu toplumsal cinsiyet eşitliği alanında Odeabank'ın önümüzdeki dönem için yol haritasını ve hedeflerini belirlemiştir.

Odeabank'ın hedefleri içerisinde banka çalışanları arasındaki farkındalığı arttırmanın yanı sıra gerekli

aksiyonları alarak banka içerisinde kadın-erkek eşitliğini garanti altına almak vardır.

Çalışanlarının yanı sıra kadın müşterileri için de fırsatlar yaratmak ve onları ekonomik hayatta güçlendirmek, Odeabank'ın sürdürülebilirlik yolculuğunda kıymetli bir adımdır. Türkiye'de pandemi öncesi ve sonrasında kadınların tasarruf eğilimlerini, yatırım alışkanlıklarını incelemek amacıyla Kadınların Birikim Alışkanlıkları Araştırması'nı gerçekleştiren Odeabank, kadın

müşterilerinin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Odeabank için kapsayıcılık ve eşitlik, herkes için erişilebilir bir banka olma prensibini beraberinde getirmektedir.

Geçtiğimiz son 3 yılda %2'yi aşan bir oranda engelli istihdam eden Odeabank, 2022 yılı için engelli çalışan oranını %4'e çıkarmayı hedeflemektedir.

UNVAN GRUBU

Engelli Çalışan Oranı

	Üst Yönetim	Sorumlu ve Üzeri	Çalışanlar
2019	-	2	27
2020	-	1	28
2021	-	2	24

Ayrıca, engelli müşteriler ile iletişimi kuvvetlendirmek amacıyla Odeabank İletişim Merkezi ve şube çalışanlarına "engelsiz iletişim" ve "işaret dili" eğitimleri verilmektedir. Erişilebilirlik kapsamında 2021 yılı içinde 296 Odeabank çalışanı sağlanan bu çevrimiçi eğitimlere katılmıştır ve eğitimlere katılım düzenli takip edilerek raporlanmıştır.

Odeabank İnsan Kaynakları Politikasında yer alan esaslara aykırı olarak bir ayrımcılık olayına rastlanması durumunda, ayrımcılık uygulayan kişi Etik İlkeler çerçevesinde Disiplin Komitesi uygulamaları kapsamında yaptırıma tabi tutulmaktadır. 2021 yılı içerisinde herhangi bir ayrımcılık olayı yaşanmamıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) YAKLAŞIMI

Odeabank, çalışma ortamlarında çalışanların, alt yüklenicilerin, ziyaretçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için yürürlükte bulunan İSG mevzuatlarına ve İSG gerekliliklerine uygun olarak her türlü önlemi almaktadır.



İnsan sermayesine verdiği değer doğrultusunda, bütün çalışanların sağlık ve sıhhatinin korunması, güvenli bir çalışma ortamının yaratılması ve bunlara yönelik gerekli tüm tedbirlerin uygulanması Odeabank için büyük önem arz etmektedir.

Odeabank bünyesinde çalışan sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması amacıyla İSG Yönetim Sistemi kurulmuştur. Bu doğrultuda hazırlanmış olan İSG Politikasında Odeabank, çalışma ortamlarında çalışanların, alt yüklenicilerin, ziyaretçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için yürürlükte bulunan İSG mevzuatlarına ve İSG gerekliliklerine uygun olarak her türlü önlemi almayı ve beraberinde iş kazası ve meslek hastalığı

doğurabilecek emniyetsiz durum ve hareketleri ve olası kaza risklerini etkin bir risk değerlendirmesi ile önceden tespit ederek ortadan kaldırmayı taahhüt etmektedir. Ayrıca, çalışanların İSG alanında eğitilmesi, konuya ilişkin yeterli bilince erişmelerini sağlanması ve İSG süreçlerine katılımlarının teşvik edilmesi üzerine de çalışmalar yürütülmektedir.

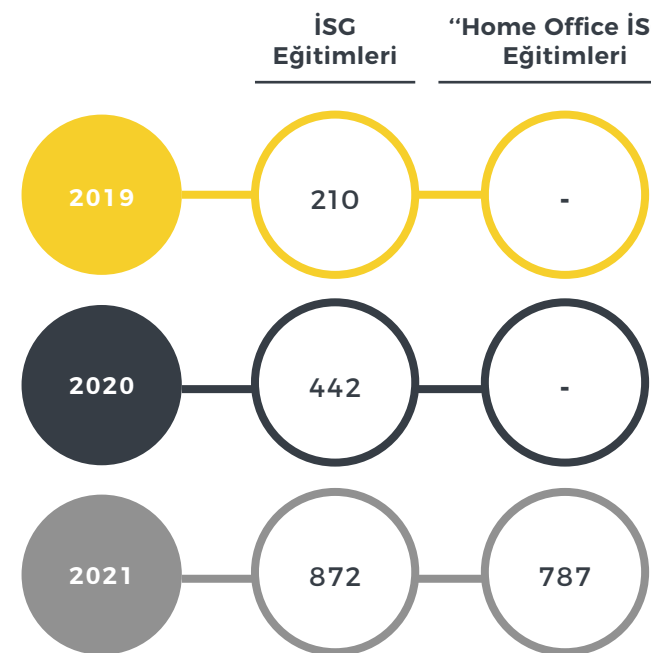
Odeabank'a yeni katılan tüm çalışanlar için işe girişlerde İSG eğitimleri gerçekleştirilmektedir. Bu eğitimler İSG Sorumlusu ve İnsan Kaynakları Eğitim ekibinin koordinasyonu ile takip edilmekte ve düzenli olarak raporlanmaktadır. Eğitimi tamamlayan çalışanlar için eğitim belgesi verilmekte ve yasal süreler

içerisinde geçerliliği takip edilmektedir. Pandemi öncesi dönemde yüz yüze verilen İSG eğitimleri, küresel salgının ortaya çıkmasıyla çevrimiçi haline dönüştürülmüştür. Buna ek olarak 2021 yılında pandemiden dolayı zorunlu kapanmalarda evden çalışan kişi sayısının artmasına bağlı olarak, "Home Office İSG" eğitim formatı hazırlanmış ve standart İSG eğitimlerine ek olarak Odeabank çalışanlarına sunulmuştur. 2021 yılında Banka'nın sağladığı İSG eğitimlerine 872, Home Office İSG eğitimlerine ise 787 çalışan ve yönetici katılmıştır.

Her yıl yeniden düzenlenen eğitim programları dahilinde gerçekleştirilen İSG eğitimleri ile olası meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Kişisel koruyucu donanım kullanılması gereken durumlarda çalışanların kişisel koruyucu donanımlar kullandığından emin olunarak, iş kazası gerçekleşmesi durumunda rapor tutulmakta ve 3 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na bildirimi yapılmaktadır. 2020 ve 2021 yılı içinde Banka bünyesinde herhangi bir iş kazası yaşanmamıştır. Çalışanların yanı sıra, Banka'ya hizmet veren alt yüklenicilerin ve ziyaretçilerin, belirlenen İSG kurallarına uygun hareket etmeleri sağlanmaktadır.

İSG çalışmaları kapsamında Worksafe isimli yazılım programı üzerinden İSG çalışmalarının takibine yönelik proje başlatılmış olup, bundan sonraki süreçte tüm İSG faaliyetlerinin buradan takip edilmesi planlanmaktadır. Ayrıca, Odeabank çalışanları 7/24 açık olan "Çalışan Destek Hattı" aracılığıyla fiziksel ve psikolojik sağlık konuları ile ilgili sorularını ve problemlerini uzman kişiler ile paylaşabilmekte ve ihtiyaç duyduğu desteği alabilmektedir.

İSG EĞİTİMİNE KATILAN ÇALIŞAN SAYISI



7/24

"Çalışan Destek Hattı"

Odeabank çalışanları fiziksel ve psikolojik sağlık konuları ile ilgili sorularını ve problemlerini uzman kişiler ile paylaşabilmekte ve ihtiyaç duyduğu desteği alabilmektedir.

Covid 19 Yaklaşımı

COVID-19 küresel salgınının baş göstermesi ile Odeabank için çalışanların ve ailelerinin sağlığı ve güvenliği kritik öneme sahip bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda, acil durum eylem planı hızlı bir şekilde devreye alınarak, sağlık açısından özel durumu olan çalışanlar önceliklendirilmiş ve uzaktan çalışma düzenine geçiş yapılmıştır. Odeabank şubelerinde çalışanların ve müşterilerin güvenliğini korumak adına fiziksel teması en aza indirmek üzere gerekli önlemler alınmıştır. Şube çalışanları dönüşümlü ve minimum kadro ile hijyenik çalışma ortamında faaliyetlerini yürütmektedir. Nisan 2022 itibariyle hem Genel Müdürlük hem şube ekipleri için hibrit çalışma modeli uygulamasına geçilmiştir.

Küresel salgının ortaya çıktığı ilk günlerden itibaren, çalışanlara pandeminin yayılmasını önleme ve korunma yöntemleri hakkında bilgilendirme ve yönlendirmeler yapılmıştır. Bunun yanı sıra, fiziki mesafenin koruması ve hastalığın bulaş riskinin azaltılması amacıyla, salgın kurallarının çalışanlar ve müşteriler tarafından uygulanması konusunda gerekli kontroller yapılmaktadır.

COVID-19 küresel salgını döneminde çalışanların fiziksel ve ruhsal anlamda "iyi olma" haline destek olmak amacıyla Esniy'O programı hayata geçirilerek, pilates eğitmenleri eşliğinde spor aktivitelerine katılımları teşvik edilmiştir. Çalışanların iyi olma durumlarını ve motivasyonlarını önemseyen Odeabank, 4 hafta süren bu programda küresel salgının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini azaltmayı amaçlamıştır.

Odeabank'ın Kartlı Geçiş Sistemi ile Sağlık Bakanlığı (HES-Aşı) sistemi entegre edilerek çalışanların sağlık

durumu günlük olarak izlenmiş ve gerekli durumlarda geçmiş olsun paketi gönderimleri yapılmıştır.

Aynı sistem ile HES kodları kartlı geçiş sistemine tanımlanmış, çalışanların sağlık riskleri gözlenmiş ve bulaş durumunun en aza indirilmesi üzerine çalışılmıştır. Yine bu dönemde 7/24 açık olan "Çalışan Destek Hattı" aracılığıyla, ihtiyaç duyan Odeabank çalışanlarına psikolojik ve fiziksel sağlığa ilişkin destek sağlanmıştır.

Odeabank, COVID-19 küresel salgını döneminde T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yaptığı 1 milyon TL bağış ile çalışan ve müşterilerinin yanı sıra tüm toplum sağlığına katkıda bulunmayı hedeflemiştir.





DEĞER ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Tedarik Zinciri Yönetimi

Müşteri Memnuniyeti

Yaklaşımı

Uluslararası Finans Kuruluşları
ile İş birliği

Odeabank, sürdürülebilir ve topluma faydalı iş modelini sürdürebilmek ve memnuniyet oranını artırmak için değer zincirinde yer alan tüm paydaşları ile iş birliği içinde hareket etmenin önemini bilincindedir. Yürüttüğü sosyal sorumluluk çalışmaları ve sahiplendiği sorumlu tedarik yaklaşımıyla tüm değer zincirine olumlu etki etmeyi görev edinmiştir.

Odeabank, hissedarlarının yanı sıra paydaşlarını çalışanlar, müşteriler ile kamu kurumları ve kanun yapıcı kuruluşlar olarak belirlemiştir. Bu paydaşları ile doğrudan veya dolaylı iletişim faaliyetlerini yasal veya içsel düzenlemeleri çerçevesinde belirli periyotlarda veya ihtiyaca göre şekillendirmektedir. İletişim yöntemleri ise şu şekildedir:

PAYDAŞLAR	İLETİŞİM YÖNTEMİ
Çalışanlar	E-posta, telefon ve yüz yüze görüşmeler Toplantılar ve eğitimler Dijital iletişim araçları Dijital eğitim programları Çalışan memnuniyeti anketleri Çalışanlara özel düzenlenen etkinlikler Komite toplantıları Duyurular ve bildirimler Kurum içi yayınlar
Müşteriler	Müşteri memnuniyeti anketleri E-posta, telefon ve yüz yüze görüşmeler Müşteri ziyaretleri ve toplantıları Sergiler, konferanslar, fuarlar İnternet sitesi Haberler Sosyal medya İstek / şikâyet siteleri
Kamu Kurumları ve Kanun Yapıcı Kuruluşlar	Periyodik raporlama Toplantı ve konferanslar E-posta, telefon ve yüz yüze görüşmeler Denetimler

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Odeabank bünyesinde mal ve hizmet tedarik süreçlerini yöneten İç Hizmetler ve Bankacılık Destek Bölümü, Banka'nın etik ilkelerine uyum sağlayan ve rekabet üstünlüğü sağlayan tedarikçileri tercih etmektedir. Banka'nın Mal ve Hizmet Alımı Prosedürü'ne bağlı olarak gerçekleşen satın alma süreçlerinde mal ve hizmetin yanı sıra tedarikçiler de risk değerlendirmesine tabi tutulmaktadır.

Odeabank, Borsa düzenlemelerin, uluslararası standartlara, usul ve esaslara uyum prensibi ile hareket eden, Borsa İstanbul Kıymetli Madenler Piyasasında faaliyet gösteren kıymetli madenler aracı kuruluşudur. Bu doğrultuda kendi kıymetli madenler sorumlu tedarik zinciri uyum programını oluşturmuştur.

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ YAKLAŞIMI

Hızlı değişen küresel şartlar ve geride bıraktığımız zorlu pandemi koşulları altında dahi Odeabank, müşterilerinin ihtiyaçlarını önceden fark ederek, tercihlerine ve beklentilerine yönelik hizmetler geliştirmek üzerine odaklanmıştır. Odeabank müşterilerin hizmet ve ürünlerine kolay erişebilmesi ve toplumun her kesiminin finansman ihtiyacının hızlı ve güvenilir şekilde karşılanması için çalışmaktadır. Bu doğrultudamüşterilerinin tercihleri ve beklentilerinin, yenilikçi ve sürdürülebilir büyümeye yönlendiren en önemli faktörler olarak görmektedir. Odeabank,

iyileştirdiği müşteri deneyimi, yenilikçi yapısı ve etkin çalışan müşteri hizmetleri ile birçok ödül almaya hak kazanmıştır. Alınan ödüllerin tamamı "3.7. Başarılar ve Ödüller" bölümünde sıralanmıştır.

Odeabank, müşterilerinden düzenli aralıklarla müşteri memnuniyeti anketleri aracılığıyla geri bildirimler almaktadır. Bankacılık sektörünün müşteri merkezli ve dinamik bankası olarak bilinen Odeabank "Mükemmel Müşteri Deneyimi" hususunda başarılı NPS puanları elde etmiştir.

Müşteri Bildirimleri Yönetimi Prosedürü

Müşteri memnuniyet düzeyini devamlı olarak artırmak isteyen Odeabank, müşterilerden gelen bildirimleri değerli görmektedir. Müşteriler, Odeabank internet sayfası, şubeler, dijital kanallar, sosyal medya hesapları, e-posta, posta, fax, Genel Müdürlük telefonu ve resmî kurumların internet siteleri ve diğer sosyal medya araçları aracılığıyla, önerilerini, taleplerini, şikayetlerini ve itirazlarını iletebilirler. Banka'ya ulaşan tüm bildirimler Müşteri Bildirimleri Yönetimi Prosedürü çerçevesinde incelenip sonuçlandırılmakta, müşterilere tercih ettikleri kanallardan yanıt verilmekte, gerekli durumlarda ise konu daha detaylı incelenmek üzere

Teftiş Kurulu Başkanlığı ile paylaşılmaktadır. Odeabank, müşterilerinden 2019 yılında gelen 46, 2020 yılında gelen 3 şikâyeti Müşteri Bildirimleri Yönetimi kapsamında değerlendirip çözüme kavuşturmuştur. 2021 yılında ise etkin kanalların geliştirilmesi ve hızlı çözümler ile müşteri deneyiminin iyileştirilmesi sonucunda Banka'ya ulaşan herhangi bir şikâyet olmamıştır. Müşteri dostu bir banka olmayı değerleri arasında gören Odeabank hizmetlerinin kalitesini artırırken süresini kısaltmak amacıyla önümüzdeki dönemde süreç iyileştirme çalışmalarını en üst seviyeye çıkarmayı amaçlamaktadır.

ULUSLARARASI FİNANS KURULUŞLARI İLE İŞ BİRLİĞİ



2016 yılından beri Dünya Bankası Grubu'nun üyesi Uluslararası Finans Kurumu (IFC), IFC Finans Kurumları Büyüme Fonu (IFC FIG Fonu) ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) Odeabank'ın hissedarlarıdır.



Kredilendirme faaliyetlerinden doğabilecek olumsuz etkileri ortadan kaldırmak veya en aza indirmek amacıyla hissedarı olan IFC'nin sürdürülebilirlik yaklaşımını ve iyi uygulamalarını örnek almaktadır. Odeabank, IFC Yasaklı Faaliyetler Listesi'ni referans alarak Yasaklı Faaliyetler Listesi'ni oluşturmuştur ve IFC Performans Standartları doğrultusunda projeleri izlemektedir.

Odeabank, uluslararası finans kuruluşları ile iş birliği geliştirerek yenilikçi çözümler sunmakta ve çevresel ve sosyal konularda kapasitenin geliştirilmesini sağlamaktadır. Örneğin, IFC, Finance in Motion (Green for Growth Fund (GGF) ve Avrupa Güneydoğu Avrupa Fonu (EFSE) danışmanı), Türkiye Bankalar Birliği gibi kuruluşların iş birliği ile, Banka'da çevresel ve sosyal bilincin geliştirilmesini amaçlayan eğitimler organize edilmektedir.

Odeabank, ekonomik kalkınmayı ve refahı teşvik etmeyi amaçlayan EFSE ve Güneydoğu Avrupa dahil olmak üzere hedef bölgelerde iklim değişikliğini hafifletmeyi ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi amaçlayan GGF fonlarından sağladığı kredilerle, Türkiye'de faaliyet gösteren mikro ve küçük ölçekli işletmeleri ve yenilenebilir enerji projelerini desteklemektedir. GGF ile yürütülen iş birliği kapsamında, Odeabank, bu Sürdürülebilirlik Raporu'nun geliştirilmesine yönelik desteğin yanı sıra eğitimler ve raporlama desteği de dahil olmak üzere sunulan GGF finansmanı ile ortaklaşa olarak sağlanan teknik yardım desteği ile finansmanını yaptığı projelerin enerji verimliliğini ve karbon emisyonuna katkısını ölçebilmektedir.





Dünya varmış, engeller yokmuş

08

DİJİTALLEŞME VE İNOVASYON ÇALIŞMALARI

Dijital Bankacılık
İnovatif Hizmetler ve Ürünler
Teknoloji ve Operasyon

DiJİTAL BANKACILIK

Odeabank, dijital bankacılık alanında öncü teknoloji ve uygulamaları sayesinde küresel salgın dönemine ve sonrasındaki yeni normale en hızlı adapte olan bankalardan biri olmuştur.



Bankacılık faaliyetlerinde teknoloji kullanımı ve dijitalleşme trendi giderek yaygınlaşmakta ve bu durum bankaların iş yapış modellerini değiştirmektedir. Aynı zamanda müşterilerin beklentilerini de şekillendirmekte, etkin dijital kanallara duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Bu gelişmeler doğrultusunda Odeabank sürdürülebilir, yenilikçi çözümlere ve dijitalleşmeye odaklanan yeni bir vizyon ve misyon benimsemiştir. Odeabank'ın dijital çalışma modeli 2021 yılı Nisan ayı itibari ile duyurulmuştur ve kurulan Odeabank Dijital Bankacılık Bölümü, Dijital Hizmetler, Dijital Dönüşüm Ofisi, Müşteri Deneyimi ve Tasarım ile Dijital Pazarlama olmak üzere dört ana birimden oluşmaktadır. Odeabank Dijital Hizmetler, Banka'nın

stratejileri ve amaçları doğrultusunda dijital temas noktaları (mobil, internet şube, ATM) ile müşterilerine kesintisiz, kolay erişilebilir, kişiselleştirilmiş ve bütünlüklü bir deneyim sunmak üzerine faaliyet yürütmektedir. Dijital Dönüşüm Ofisi ise Banka'nın dijitalleşmesi için yol haritasının belirlenmesi, uygulanması ve takip edilmesine öncülük etmektedir. Müşteri Deneyimi ve Tasarım Birimi, müşteri deneyiminin iyileştirilmesi ve ihtiyaca yönelik inovatif hizmetler ile etkileşimin artırılması yönünde çalışmaktadır. Odeabank Dijital Pazarlama Birimi ise Banka bünyesinde dijital metrikler ve hedeflerin belirlenmesi ve takip edilmesi konusunda faaliyetler yürütmektedir.

Odeabank, dijital bankacılık alanında öncü teknoloji ve uygulamaları sayesinde küresel salgın dönemine ve sonrasındaki yeni normale en hızlı adapte olan bankalardan biri olmuştur. Etkin dijital kanallar

oluşturarak teknolojik yatırımlar yapan Odeabank bu kanalları geliştirmeyi, yaygınlaştırmayı ve verimliliği sürekli olarak artırmayı hedeflemektedir.

Odeabank için dijitalleşmeye ilişkin 3 temel iş hedefi şunlardır:

1

Bireysel bankacılık alanında Türkiye'de "fijital" (fiziksel insan dokunuşu ve dijitalleşmenin birleşmesiyle oluşan yeni ürün ve hizmetler) yatırımların lideri olmak

- Fijital kavramını destekleyecek şekilde müşteri temsilcilerinin mevcut gücünü, yeni dijital ürün ve hizmetler ile geliştirerek hem müşterilere yeni kapılar açmak hem de mevcut deneyimlerini geliştirmek hedeflenmektedir

2

Temel bankacılık hizmetleri ve operasyonlarında dijital fırsatlardan istifade etmek

- Mevcutta müşterilere sunulan dijital deneyimi geliştirmek ve yenilemek adına temel bankacılık ve operasyonların dijitalleşmesi çalışmaları yapılmaktadır.
- Şubelerin dijitalleştirilmesi kapsamında müşteri ile mevcut ilişkilerin güçlendirilmesi ve müşterilere sunulacak yeni değer önerileri için müşteri temsilcilerinin yatırım konularında yapay zekâ tabanlı modellerle desteklenmesi için çalışılmaktadır.

3

Tüm çalışanlar ile birlikte sınıfında en iyi dijital çalışma yöntemlerine sahip bir banka olmak

- Şirket içerisinde çevik kültür dönüşümünü gerçekleştirebilmek adına kurulan ekipler, çevik metotlara uygun şekilde çalışmalarını sürdürmektedir. Banka içerisinde müşteri odaklı, denemeye, keşfetmeye ve geri bildirimine açık bir kültür yaratmak hedeflenmektedir.

Odeabank geliştirdiği dijital kanallar ile inovasyon uygulamalarını 3 anahtar performans göstergesi ile ölçmektedir. Bu göstergeler;

1

NPS skoru ve müşteri memnuniyeti,

2

Mobil/dijital kanallarda finansal aktivitenin artması

3

Müşteri edinme ve tutundurma olarak belirlenmiştir.

İNOVATİF HİZMETLER VE ÜRÜNLER

2021 yılında 200 bine yakın Odeabank müşterisi dijital iletişim noktalarını kullanarak bu kanallar üzerinden toplam 23,2 milyon işlem gerçekleştirmiştir.

Odeabank finansal katılımı ve erişilebilirliği artırmak amacıyla ıslak imza ve şube ziyareti olmaksızın görüntülü görüşme ile dijital kanallardan hesap açılışına imkân sağlamaktadır. Bu sayede, küresel salgın döneminde toplumun ve çalışanlarının sağlık ve güvenlik koşullarını riske atmadan, toplumun finansman ihtiyacı olan her kesimine erişmeyi başarmıştır. 2021 yılında 200 bine yakın Odeabank müşterisi dijital iletişim noktalarını kullanarak bu kanallar üzerinden toplam 27.6 milyon işlem gerçekleştirmiştir. Dijital kanallardan yapılan işlemlerin ise %88.4'ü mobil kanaldan gerçekleşmiştir. Odeabank dijitalleşme çalışmaları kapsamında, müşterilerine kıymetli maden/gümüş alım satım işlemlerini şubeye gitmeden mobil ve internet şubesi üzerinden gerçekleştirme imkânı sunmaktadır. Ayrıca, Odeabank mobil uygulaması 85 binden fazla sayıda indirilmiştir ve görüntülü görüşme teknolojisi aracılığıyla 1.700'ün üzerinde müşteriye finansal destek sağlamıştır.

Odeabank dijital platformlar ile toplum için değer yaratma yaklaşımını bir araya getirmektedir. Yeni mobil uygulamasından vereceği finansal okuryazarlık eğitimleriyle finansal okuryazarlığı artırmayı ve toplum için değer üretmeyi planlamaktadır. Bu uygulamaya yüklenecek videolar ile bankacılığın temel kavramları, tasarruf esasları ve yatırım ürünleri hakkında bilinç düzeyini artırmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, çocukları küçük yaştan itibaren finansal konulara dahil ederek finansal okuryazarlığın artmasına destek olmayı amaçlamakta ve çocuklar için ürün geliştirmeyi planlamaktadır.

Odeabank geliştirdiği "Hekimlere Değer Paketi" ürünü ile doktorların hayatını kolaylaştıracak birçok avantajı içeren bu paketi sağlık çalışanlarına sunmuştur. Ek olarak, müşterisi olan ve olmayan tüm kullanıcılara, hayatlarını kolaylaştıran pek çok özelliğin yanı sıra bankacılık işlemlerini karlı hale getiren "Kazandırıyor" mobil uygulaması ile bankacılık işlemleri yaparken bonus, özel indirim ve ödül kazanma fırsatı sunmaktadır. Gündüz vadesiz gece vadeli yapısı ile birikimlerini günlük olarak değerlendirmek isteyen müşterilere sunulan Oksijen hesap, müşterilerin vade bozulma endişelerini en aza indiren yenilikçi bir üründür.

200 bine **27.6 m**

yakın Odeabank müşterisi dijital iletişim noktalarını kullanarak

işlem gerçekleştirmiştir.

340 bin **1700**

2021 yılında ATM'lerden finansal işlem gerçekleştirmiştir.

görüntülü görüşme teknolojisi aracılığıyla 1.700'ün üzerinde müşteriye finansal destek sağlamıştır.

TEKNOLOJİ VE OPERASYON

Teknolojik ilerlemelerin beraberinde yasal düzenlemelerdeki gelişmelerle uyumlu olarak, kesintisiz hizmet vermeye odaklanan Odeabank, müşterilerinin işlemlerini daha hızlı ve kolay şekilde yapmaları için çözümler sunmaktadır. Aynı zamanda dijital platformların kullanımında müşteri deneyimini devamlı olarak iyileştirebilmek için birçok teknolojik yatırımı hayata geçirmektedir.

Bilgi Teknolojileri

Odeabank müşterilerin hizmetine sunulan tüm uygulamaların donanımın ve teknik altyapının 7/24 kesintisiz olmasını önemsemektedir ve bunun için gerekli altyapı Bilgi Teknolojileri Birimi sayesinde geliştirilmektedir. 2021 yılında yazılım geliştirme faaliyetlerinin bankanın iç kaynakları ile yapılmasına karar verilmiştir ve bu doğrultuda Odeabank bünyesinde Dijital Bankacılık Yazılım Geliştirme Birimi faaliyete geçmiştir.

2021 yılında, mevcut sistemlerin konsolidasyon ve dönüşüm projeleri ile birlikte teknoloji gelişimi, performans artışı ve maliyet avantajı sağlayacak şekilde yenilenmesi için çalışmalar yapılmış ve büyük

Bilgi Güvenliği

Gelişen teknoloji ile birlikte bilgi varlıkları siber tehdit ve saldırılar ile karşı karşıya kalabilmekte, bankaların bilgi varlıklarının güvenliğinin sağlanması için ek önlemler alması gerekmektedir. Odeabank, etkin bir risk yönetimi yaklaşımıyla, bilgi sistemlerini, bilgi alt yapılarını, verilerini ve ilişkili süreçlerini siber saldırılardan korumaya yönelik tedbirler geliştirmiştir. Bilgi varlıklarını korumaya yönelik süreç ve teknolojileri geliştirmenin yanı sıra insan kaynağının kapasitesini artırmak üzerine çalışmaktadır.

Odeabank'ta Teknoloji ve Operasyon Birimi, belirlenen yönetmelikler ve kurallar çerçevesinde, ana bankacılık sistemi başta olmak üzere, tüm işlemlerin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesini sağlamaktadır.

kazanımlar elde edilmiştir. Örneğin, 7/24 para transferi yapılmasına imkân sağlayan FAST uygulaması ve Mobil Bankacılık aracılığıyla Uzaktan Müşteri Edinimi süreci devreye girmiştir. Ayrıca, bankacılık sistemine ait verilerin, anlık değişimlerinin takibi ve diğer sistemlere taşınmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Verimlik ve performans yükselten bu teknoloji çalışmalarının 2022 yılında da devam etmesi hedeflenmektedir. Dijital kanalların teknolojisinin yenilenmesi ve yeni yatırım ürünleri ve özellikleri ile zenginleştirilmesi için mevcut mobil bankacılık uygulamasının yenilenmesi projesi başlatılmıştır. 2022 yılı içerisinde hayata geçmesi planlanan proje ile birlikte dijital kanallar özelinde daha çevik hareket etme imkânı kazanılmış olacaktır.

2021 yılında, siber tehditlerin tespit edilmesine, raporlanmasına ve bunlara müdahale edilmesine olanak sağlayan Siber Olay Yönetimi altyapısının iyileştirilmesine yönelik faaliyetler yürütülmüştür. Siber olay yönetim süreçleri için test çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca, Odeabank teknolojik altyapısının gücünü kullanarak ATM'lerde ve çeşitli kart klonlama saldırılarına karşı güvenlik önlemleri geliştirmeye devam etmektedir.

Operasyonel Verimlilik

2021 yılında Odeabank'ta gerçekleşen işlemlerin yüksek kalitede, hatasız ve hızlı sonuçlandırılması için müşteri memnuniyeti odaklı sistem güncellemeleri yapılarak ve riske dayalı geliştirmelere öncelik verilerek süreçlerin sisteme entegrasyonu artırılmıştır. Teknolojiden yararlanılarak operasyonlar daha etkin, verimli ve hızlı hale getirilmiş, iş gücü ve maddi

kaynaklarda önemli tasarruflar sağlanmıştır. Basılı ekstrelerin e-ekstreye dönüşümü konusunda çalışmalar yapılmış, çevreye duyarlı bir şekilde kâğıt kullanımını azaltmak için gerekli aksiyonlar alınmıştır. Basılı belgelerin büyük bir kısmı dijital ortama taşınarak kâğıt tasarrufu sağlanmıştır.



GRI İçerik İndeksi



GRI 1

Odeabank, Ocak-Aralık 2021 dönemi için GRI Standartları'na uyumlu olarak raporlama yapmıştır.

GRI Hizmetleri Ekibi, Content Index -Essentials Service kapsamında GRI içerik indeksinin açık bir şekilde raporda yer aldığını ve GRI 2-1, 2-5 aralığındaki ve GRI 3 -1, 3-2 bildirimlerine ait referansların rapor içeriğinde ilgili yerlerde bulunduğunu incelemiştir.

GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL	HARIÇ TUTULANLAR
GRI 1: TEMEL 2021			
GRI 2: GENEL BİLDİRİMLER 2021			
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-1 Kurum Profili	Rapor Hakkında, s.4 Odeabank Hakkında, s.10	-
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında, s.4	-
	2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi	Rapor Hakkında, s.4	-
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Bu rapor Odeabank'ın ilk sürdürülebilirlik raporudur.	-
	2-5 Dış Denetim	Rapor kapsamında bir dış denetim alınmamıştır.	-
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Kurumsal Profil, s.12 Sermaye ve Ortaklık Yapısı, s.16 Faaliyet Bölgeleri (Şubeler), s.18 Ürün ve Hizmetler, s.22 Üyelikler, s.81 Değer Zinciri Yönetimi, s.100	-
	2-7 Çalışanlar	Kurumsal Profil, s.12 Çalışan Profili, s.86	-
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	Odeabank çalışanlarının tamamını kendi personelidir.	-
	2-9 Yönetişim yapısı	Kurumsal Profil, s.12 Organizasyon Yapısı ve Üst Yönetim, s.34 Komiteler, s.39 Sürdürülebilirlik Yönetim Yapısı, s.50	-

GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Gizlilik Kısıtlamaları Odeabank, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.	-
	2-11 En yüksek yönetim organının başkanı	Organizasyon Yapısı ve Üst Yönetim, s.34	-
	2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Komiteler, s.39 Sürdürülebilirlik Yönetim Yapısı, s.50	-
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Sürdürülebilirlik Yönetim Yapısı, s.50 Kredilendirme Faaliyetleri Kaynaklı Çevresel ve Sosyal Risk Yönetimi / ÇSYS, s.56	-
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü	Sürdürülebilirlik Yönetim Yapısı, s.50	-
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Etik Kurallar, s.33	-
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci	Risk Yönetimi Yaklaşımı, s.44 Raporlama dönemi boyunca Odeabank'a gelen kritik bir konu olmamıştır.	-
	2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri	Organizasyon Yapısı ve Üst Yönetim, s.34	-
	2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi	Gizlilik Kısıtlamaları Odeabank, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.	-
	2-19 Ücret politikaları	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	Gizlilik Kısıtlamaları Odeabank, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.	-
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yaklaşımı s.46 Faaliyetlerin SKA Haritası, s.53	-
	2-23 Politika taahhütleri	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 Etik Kurallar, s.33	-

GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 Etik Kurallar, s.33	-
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler	Risk Yönetimi Yaklaşımı, s.44 Çevreye Saygı, s.54 Toplumla İlişkiler, s.62 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı, s.70 Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı, s.103	-
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	Etik Kurallar, s.33 İç Sistemler, Mevzuat ve Uyum, s.42 Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı, s.103	-
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Etik Kurallar, s.33 İç Sistemler, Mevzuat ve Uyum, s.42	-
	2-28 Kurumsal üyelikler	Üyelikler, s.81	-
	2-29 Paydaş katılımı	İş Birlikleri, Bağış ve Sponsoruklar, s.78 İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Değer Zinciri Yönetimi, s.100	-
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Odeabank'ın toplu sözleşme kapsamında çalışan iş gücü bulunmamaktadır.	-

ÖNCELİKLİ KONULAR			
GRI STANDARDI	BİLDİRİM	SAYFA NUMARALARI, AÇIKLAMALAR VE/VEYA URL	HARİÇ TUTULANLAR
GRI 3: ÖNCELİKLİ KONULAR 2021			
Öncelikli Konular			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Önceliklendirme Analizi, s.52	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önceliklendirme Analizi, s.52	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Analizi, s.52	-
GRI 200: EKONOMİK STANDART SERİLERİ			
Sermaye Yeterliliği ve Finansal Performans			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Kurumsal Profil, s.12	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Kurumsal Profil, s.12	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Profil, s.12	-

GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	Kurumsal Profil, s.12 Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı, s.70	-
	201-2 İklim değişikliğinin kuruluşun faaliyetine finansal etkileri ve iklim değişikliği kaynaklı diğer risk ve fırsatlar	Sürdürülebilirlik Stratejisi/Politikası, s.48	-
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-2 Belirgin dolaylı etkiler	Çevreye Saygı, s.54 İnovatif Hizmetler ve Ürünler, s.110	-
Sorumlu Finansman ve Sürdürülebilir Büyüme			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Kurumsal Profil, s.12 Ürün ve Hizmetler, s.22	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Kurumsal Profil, s.12 Ürün ve Hizmetler, s.22	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Profil, s.12 Ürün ve Hizmetler, s.22	-
Finansal Okur-Yazarlık			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Ürün ve Hizmetler, s.22 Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Ürün ve Hizmetler, s.22 Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Ürün ve Hizmetler, s.22 Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
Finansal Kapsayıcılık			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Ürün ve Hizmetler, s.22 Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Ürün ve Hizmetler, s.22 Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Ürün ve Hizmetler, s.22 Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
Etik, Yasalara Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Etik Kurallar, s.33 Sürdürülebilirlik Strateji/Politikası, s.48	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Etik Kurallar, s.33	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Etik Kurallar, s.33	-

GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler	Etik Kurallar, s.33	-
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim	Etik Kurallar, s.33	-
	205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	Etik Kurallar, s.33	-
GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016	206-1 Rekabete aykırı davranışlara ve faaliyetlere ilişkin davaların toplam sayısı ve sonuçları	Raporlama döneminde rekabete aykırı davranış ve faaliyetlere ilişkin dava bulunmamaktadır.	-
GRI 300: ÇEVRESEL STANDARTLAR SERİSİ 2016			
İklim Değişikliğiyle Mücadele ve Finansmanı			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Sürdürülebilirlik Stratejisi/Politikası, s.48 Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Sürdürülebilirlik Stratejisi/Politikası, s.48 Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Sürdürülebilirlik Stratejisi/Politikası, s.48 Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Organizasyonun enerji tüketimi	Üst Yönetim Mesajı, s.6 Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	302-3 Enerji yoğunluğu	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	302-4 Enerji tüketiminin azaltımı	Üst Yönetim Mesajı, s.6 Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	305-2 Dolaylı enerji (Kapsam 2) sera gazı emisyonları	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
GRI 303: Su ve Deşarjlar 2018	303-5 Su tüketimiazaltılması	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	306-2 Önemli atıklarla ilgili etkilerin yönetimi	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	306-3 Oluşan atıklar	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-
	306-4 Bertaraf edilen atıklar azaltılması	Doğrudan Çevresel Etkilerin Yönetimi, s.58	-

GRI 400: SOSYAL STANDARTLAR SERİSİ 2016			
Çalışan Hakları ve Memnuniyeti			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30 İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devir hızı	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Çalışan Profili, s.86	-
	401-2 Geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayıp tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-2 Yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, melek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakası sayıları	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yaklaşımı, s.96	-

Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yapmama			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84	-
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Çalışan Profili s.86 Kapsayıcılık, Fırsat ve Cinsiyet Eşitliği s.92	-
	405-2 Taban maaş ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı	Gizlilik Kısıtlamaları Odeabank, kurumun gizlilik politikaları gereğince bu bilgiyi halka açık şekilde paylaşmamaktadır.	-
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi 2016	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzenleyici önlemler	Kapsayıcılık, Fırsat ve Cinsiyet Eşitliği s.92 Raporlama döneminde herhangi bir ayrımcılık vakasına rastlanmamıştır.	-
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1 Çocuk işçiliği konusunda belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve alınan önlemler	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30	-
GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016	409-1 Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve alınan önlemler	Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Politikalar, s.30	-
Eğitim, Yetenek Yönetimi ve Kapasite Geliştirme			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Eğitim ve Kapasite Geliştirme, s.90	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Eğitim ve Kapasite Geliştirme, s.90	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Eğitim ve Kapasite Geliştirme, s.90	-
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Eğitim ve Kapasite Geliştirme, s.90	-
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Eğitim ve Kapasite Geliştirme, s.90	-

Paydaşlarla İlişkiler ve Paydaş Yönetimi			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Toplumla İlişkiler, s.62	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Toplumla İlişkiler, s.62	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Toplumla İlişkiler, s.62	-
GRI 413: Yerel Toplum 2016	413-2 Toplum üzerinde gerçek ve potansiyel olumsuz etkileri olan operasyonlar	Kredilendirme Faaliyetleri Kaynaklı Çevresel ve Sosyal Risk Yönetimi / ÇSYS, s.56	-
Kurumsal Sosyal Sorumluluk			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı, s.70	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı, s.70	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı, s.70	-
Müşteri Memnuniyeti (İş ve Hizmet Geliştirme/Kalitesi)			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı, s.103	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı, s.103	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Müşteri Memnuniyeti Yaklaşımı, s.103	-
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016	416-1 Sağlık ve güvenlik etkilerinin iyileştirme amacıyla değerlendirildiği belirgin ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi	İnovatif Hizmetler ve Ürünler, s.110	-
Dijital Dönüşüm			
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Dijitalleşme ve İnovasyon Çalışmaları, s.106	-

Kadının Güçlendirilmesi Prensip1eri (WEPs) İlerleme Bildirimi

RAPORLAMA DANIşMANLIğI

 **escarus**
(TSKB Sürdürülebilirlik Danışmanlığı A.Ş.)
info@escarus.com
www.escarus.com
T: +90 (212) 334 5460

RAPOR TASARIMI
Pelin Günaltay
www.orfereklam.com.tr

İLKELER	GRI STANDARTLARI BİLDİRİMLERİ	SAYFA REFERANSLARI
İlke 1 – Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Üst Düzey Kurumsal Liderlik Sağlanması	GRI 405-1, GRI 405-2	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Toplumla İlişkiler, s.62
İlke 2 – Tüm Kadın ve Erkek1ere İş Yaşamında Adil Davranılması, İnsan Haklarına ve Ayrım Yapmama İlkesine Saygı Gösterilmesi, Bu İlkelerin Desteklenmesi	GRI 202-1; GRI 401-1; GRI 401-3; GRI 405-1; GRI 405-2; GRI 406-1	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84
İlke 3 – Tüm Kadın ve Erkek Çalışanların Sağlık, Güvenlik ve Refahının Sağlanması	GRI 403-2; GRI 406-1	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84
İlke 4 – Kadınların Eğitim, Kurs ve Profesyonel Gelişim Olanaklarının Desteklenmesi	GRI 404-1; GRI 404-3	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Toplumla İlişkiler, s.62
İlke 5 – Kadınların Güçlenmesi İçin Girişimci Gelişimi, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Yöntemlerinin Uygulanması	GRI 3-3; GRI 204-1;	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Toplumla İlişkiler, s.62
İlke 6 – Toplumsal Girişimler ve Savunuculuk Çalışmalarıyla Eşitliğin Teşvik Edilmesi	GRI 413-1	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84 Toplumla İlişkiler, s.62
İlke 7 – Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Elde Edilen Başarıların Değerlendirilmesi ve Halka Açık Raporlanması	GRI 3-3; GRI 405-1; GRI 405-2	İnsan Kaynakları Yaklaşımı, s.84



GGF Teknik Yardım Kuruluşu'nun sponsorluğu ile geliştirilmiştir.

odeabank

Genel Müdürlük

Esentepe Mahallesi Büyükdere Cad. Levent 199 Apt.
No:199/119 ŐiŐli/İstanbul

T: +90 212 304 84 44