

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU

1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

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

BÖLÜM I - PAY SAHİPLERİ

2. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi

31 Aralık 2024 itibarıyla Odea Bank A.Ş. ortaklık yapısı aşağıdaki gibidir:

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

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

Bankamızda pay sahipleri ile ilişkiler, Kurumsal Sekreteryaya tarafından yürütülmekte olup e-posta adresi corporatesekretariat@odeabank.com.tr ve telefon numarası 0212 304 84 56-66'tir. Kurumsal Sekreteryaya'da görev yapan yetkili personelin isimleri ve iletişim bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Adı Soyadı	Unvanı	Telefon Numarası	E-posta adresi
Çağla Kaygısız (*)	Yönetim Kurulu Destek Müdürü	0212 304 84 56	cagla.kaygisiz@odeabank.com.tr
Ceyda Demircan	Yönetim Kurulu Destek Müdür Yrd.	0212 304 84 66	ceyda.demircan@odeabank.com.tr

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

2024 yılında Kurumsal Sekreteryanın pay sahipleriyle ilişkiler kapsamında yürüttüğü temel faaliyetlere aşağıda yer verilmiştir:

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

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

Banka'nın tüm hissedarları eşit muamele görmektedir. Hissedarlarla ilişkileri düzenleyen Kurumsal Sekreteryaya, bilgi alma ve inceleme hakları başta olmak üzere hissedarların haklarının korunmasını ve kullanılmasını sağlar. 2024 yılı içerisinde, hissedarlar tarafından Kurumsal Sekreteryaya'ya iletilen herhangi bir başvuru veya bilgi talebi bulunmamaktadır.

3. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

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

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

Banka'nın hisseleri halka açık olmadığından, SPK'nın halka açık şirketlere yönelik uyguladığı hükümler Banka Esas Sözleşmesinde yer almamaktadır.² Ancak; Türk Ticaret Kanunu'nun 438'inci maddesi uyarınca her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer almasa bile Genel Kurul'dan isteyebilir. 2024 yılında pay sahiplerinin bu yönde bir talebi olmamıştır.

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

4. Genel Kurul Toplantıları

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

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

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

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

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

2024 yılı içerisinde bir (1) kez Genel Kurul toplantısı yapılmış olup; 26 Mart 2024 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında toplantı nisabı %100 olarak gerçekleşmiştir:

- **26 Mart 2024 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında;** Banka Faaliyet Raporu ve bilgilendirme dokümanları Olağan Genel Kurul öncesinde Banka pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulmuştur. Pay sahiplerine ait vazgeçilmez nitelikteki genel kurula katılma hakkı kapsamındaki soru sorma hakkı pay sahiplerine tanınmış bir hak olup 2024 yılında yapılan genel kurul toplantısında pay sahipleri tarafından bu hak kullanılmamıştır.

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

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

5. Oy Hakları ve Azınlık Hakları

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

6. Kar Payı Hakkı

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

26 Mart 2024 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında, Bankamızın 2023 yılı net dönem karı olan 1.710.173.173,50 TL'nin %5'i olan 85.508.658,67 TL'nin, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 519. maddesi uyarınca I. Tertip Yasal Yedek Akçe olarak ayrılmasına ve kalan 1.624.664.514,83 TL'nin de Olağanüstü Yedek Akçe olarak ayrılmasına oy birliği ile karar verilmiştir.

7. Payların Devri

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

BÖLÜM II – KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

8. Bilgilendirme Politikası

Odea Bank A.Ş.'de resmi bir bilgilendirme politika dokümanı bulunmamakla birlikte Bankamızla ilgili bilgilerin ilgili taraflara en kısa sürede, doğru ve kolay bir şekilde ulaşılabilmesi amacıyla gerekli bilgilendirmeler yapılmaktadır. Odeabank, Türkiye'de faaliyet gösteren Bankalar için yürürlükte olan

“Bankalarca Kamuya Açıklanacak Finansal Tablolar ile Bunlara İlişkin Açıklama ve Dipnotlar Hakkında Tebliğ” hükümleri ile Odeabank tarafından ihraç edilen sermaye benzeri tahvilin kote olduğu Dublin Menkul Kıymetler Borsasında, menkul kıymet ihraççıları için geçerli olan mevzuat hükümlerine uymaktadır. Odeabank’ın menkul kıymet ihraç hacimlerinin artması ve çeşitlenmesi nispetinde ve gerek duyulması halinde, Bankada, resmi bir politika benimsenebilir.

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

9. Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

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

10. Faaliyet Raporu

Bankamız yıllık faaliyet raporu BDDK tarafından yayımlanmış olan “Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporu’nun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ve SPK mevzuatında yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde öngörülen bilgileri de içerecek şekilde kamunun eksiksiz ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlamak üzere hazırlanmaktadır. Faaliyet raporları bankanın resmi internet sitesinde ve KAP’ta yayınlanmaktadır.

BÖLÜM III – MENFAAT SAHİPLERİ

11. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

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

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

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

12. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

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

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

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

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

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

13. İnsan Kaynakları Politikası

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

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

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

Söz konusu yaklaşımlar, politika ve prosedürler ile tüm çalışanların ulaşabildiği intranet ortamı olan Odeaport'ta çalışanlara duyurulmuş olup, Banka internet sitesinde ilgili konular özetlenmiştir.

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

İnsan Kaynakları uygulamaları olan Çalışan Özlük Bilgileri, İzin Talep (yıllık izin, doğum izni, hastalık ve mazeret izni gibi) ve Onay Sistemi, E-Bordro Görüntüleme Modülü, Benim İK Modülüm, Performans Yönetim Sistemi, "e-Odea" İnsan Kaynakları Eğitim Platformu, Vide'O, Geçici Görevlendirme gibi uygulamaların çevrimiçi ortamda kullanımına devam edilerek çalışanlara hızlı ve kaliteli hizmet sunulmaktadır. Tüm ilerlemelerin arkasında insan kaynağı olduğu bilinciyle, genç ve yaratıcı beyinleri sürekli olarak eğitmeyi ve geliştirmeyi, onlara fırsatlar sunmayı, başarılarını görmeyi ve ödüllendirmeyi hedefler. 2024 yılında, mevcut ekonomik koşullar kapsamında ara dönem ücret artışı, yemek ödeneği ve ulaşım ödeneği gibi uygulamalarla çalışanlar desteklenmiştir.

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

2022 yılında yeni işveren markası kapsamında lansmanı yapılan değerlerin, Odeabank kültürünün bir parçası haline gelmesi, tanımlanan "Odealist" kavramının çalışanlar tarafından yaşatılması ve yaygınlaştırılması için 2024 yılında da çeşitli faaliyetler planlanmış ve uygulamaya devam edilmiştir.

Banka içinde ve dışında yapılan tüm iletişim çalışmaları bu değerler ve "Odealist" kavramı gözetilerek yapılmış, Banka içi yapılan seminerler Banka değerleri ile ilişkili olacak şekilde konumlandırılmıştır.

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

Hedef kartlara ek olarak değerlerle bağlantılı davranış göstergeleri performans sistemine entegre edilmiştir. Bu sayede değerlerin Banka kültürü içinde ne kadar yaşatıldığı, çalışanların bu davranışları hangi ölçüde benimsediği ölçülebilmektedir. Çevik çalışma metodolojisini benimseyen departmanlar

özelinde performans ölçümleri iki kırılımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki OKR olup, takımlardaki çalışanların performansları çeyreklik dönemlerde belirlenmiş olan takım OKR'ları doğrultusunda değerlendirilmektedir. İkinci olarak bağlantılı davranış göstergelerinin değerlendirmesi performans ölçümlerini oluşturmaktadır.

Çevik Organizasyona Dönüşüm çalışmaları kapsamında, Bireysel Bankacılık altındaki çevik alanlarda toplamda 10 çevik takım, çevik metodolojileri uygulayarak çalışmaktadır. Takımların çevik olgunluğunu ölçmek, gelişim aksiyonlarını belirlemek ve bu aksiyonları hayata geçirmek için, Çevik Dönüşüm Ofisi tarafından çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Çevik alanlar ve uzmanlık hatlarının iş hedeflerini belirlemek ve hedeflerdeki ilerlemeyi ölçmek için kullanılan OKR döngüleri, daha yapısal bir şekilde işletilmeye başlanmış ve bu kapsamda süreci dijital ortama taşıyan "SenkrOn" projesi Eylül ayında hayata geçmiştir. Bu proje ile OKR'ler çok daha kolay bir şekilde yönetilebilir ve ulaşılabilir duruma gelmiştir.

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

2024 yılı içinde Banka'yı geleceğe taşıyacak liderler için Üst Yönetim ve Banka'nın farklı kademelerinde görev yapan yöneticilerin katkıları ile liderlik yetkinlikleri yeniden tasarlanmıştır. Yeniden tasarlanan liderlik yetkinliklerinin, Odeabank'ın işe alım süreçlerinde, terfi değerlendirmelerinde, liderlerin gelişim programlarının tasarımında ve yılsonu performans değerlendirme süreçlerinde kullanılması planlanmaktadır.

Çalışanlara yetkinlikleri ile uzmanlık alanları doğrultusunda danışmanlık hizmeti ve kişisel gelişim imkânı sunulmaktadır. Banka'da boşalan ya da yeni açılan pozisyonların öncelikle Banka içinden karşılanması ve çalışanlara farklı kariyer fırsatlarının sunulması amacıyla iç ilan uygulaması başlatılmış, pozisyon ilanları tüm Banka çalışanlarının başvuracağı şekilde yayınlanarak gelen başvurular değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, yıl içerisinde toplam 17 iç ilan yayınlanmış, bu ilanlara gelen başvurular ile toplamda 17 çalışan için farklı kariyer yolları açılmıştır.

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

2024 yılında Odeabank çevik öğrenme stratejisi kapsamında, çalışanların hem teknik hem de teknik olmayan yetkinlik ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik ölçme-değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilerek, buradan çıkan sonuçlar doğrultusunda Banka'ya ve kişiye göre özelleştirilmiş eğitim ve gelişim çözümleri sunulmuştur.

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

Çalışanların veri okuryazarlığını geliştirmek ve veriye dayalı karar alma kültürünü yaygınlaştırmak üzere tasarlanan ve unvan bazlı olarak gerçekleştirilen data eğitim planlamaları 2024 yılında da yoğun olarak devam etmiştir.

Genç yeteneklerin Banka'ya kazandırılması amacı ile 2024 yılı Temmuz ayında hayata geçirilen "OdeaStellar" Genç Yetenek Programı kapsamında 29 genç yetenek, temel bankacılık, teknik, mesleki ve kişisel gelişim alanında eğitim ve çalıştaylardan oluşan 1 ay süreli gelişim programına katılım sağlamıştır. Eğitimlerin yanı sıra departman yöneticileri ile gerçekleştirilen paylaşım oturumları ile Banka ve süreçlerini daha yakından tanıma olanağı elde etmişlerdir. Yıl içerisinde planlamaları devam eden farklı eğitim başlıkları ile genç yeteneklerin gelişim sürekliliğinin sağlanması hedeflenmiş, bu doğrultuda gerçekleştirilen teknik eğitimlere katılımları sağlanmıştır.

Benzer amaçla hayata geçirilen "Nova Staj Programı" kapsamında, bir dijital gelişim programı oluşturularak genç jenerasyonun ilgi alanları ve beklentileriyle birlikte kurumsal çalışma hayatının gerekliliklerini bir araya getiren dijital bir gelişim programı tasarlanmıştır. Ağustos ayında gerçekleştirilen bir ay süreli programa 20 stajyer katılmıştır.

Tüm çalışanların, sürekli öğrenme ve multi-disipliner bakış açısına sahip olmalarını teşvik etmek amacıyla farklı konu başlıklarında düzenlenen webinar serilerine 2024 yılında da devam edilmiştir. Çalışanların bütünsel gelişimini desteklemek üzere sunulan İngilizce dil desteği de anlaşmalı kurumlarla devam etmektedir.

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

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

Görevler	Yetkiler
<ul style="list-style-type: none">İş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili çalışmalara katılmak,Bu çalışmaları gözetmek ve gerekli önlemlerin alınması için talepte bulunmak,Gerektiğinde önerilerde bulunmak veBu durumlarda çalışanları temsil etmek.	Çalışan temsilcileri, çalışana önerilerde bulunmaya ve tehlikenin kaynağını ortadan kaldırmak amacıyla gerekli önlemlerin alınması veya tehlikeden doğan riski en aza indirmek için talepte bulunmaya yetkilidir.

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

2024 yılında İletişim Merkezi hariç devinim hızı oranı %26.6 olarak gerçekleşmiştir.

14. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Kurallar

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

- Müşteri ve Banka bilgilerinin gizliliği esasına uygun davranmak,
- Adil ve doğru kayıtlar tutmak,
- İşlemleri dürüstçe gerçekleştirmek,
- Başkalarıyla olan ilişkilerinde tutarlı olmak,
- Tam, doğru ve eksiksiz bilgi sağlamak,
- Din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, medeni durum ve fiziksel görünüm konularında ayrımcılık yapmamak,

- Şiddet, fiziksel ve psikolojik taciz, alkol ve uyuşturucunun bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlamak,
- Unvan veya yetkisi ile ilişkili olarak kişisel menfaat sağlamamak sorumluluğuna sahiptir.

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

Sosyal Sorumluluk

Odeabank, sürdürülebilir kalkınma sorumluluğunun yanı sıra, sosyal sorumluluğa önem verir ve faaliyet gösterdiği toplum için aktif olarak çalışır. Hayat kalitesinin yükseltilmesi, kamu yararı, kültürel gelişim ve toplumun daha iyi yaşar ve iş yapar hale getirilmesi hedefleri ile toplum içerisinde proaktif ve işbirlikçi bir rol üstlenmektedir. Odeabank, uluslararası düzeyde, özellikle organizasyonel yönetim, insan hakları, iş uygulamaları, çevre, adil işletmecilik uygulamaları, tüketici sorunları ve toplumsal katılım ve gelişim gibi konulara odaklanmaktadır. Odeabank, tüm yönetici ve çalışanlarının gerek birey olarak gerek Banka namına profesyonel görevlerini yerine getirirken sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmesini teşvik etmektedir. Banka, tüm çalışanlarının çevresel ve sosyal konulardaki duyarlılığını geliştirmek amacıyla eğitim faaliyetleri düzenleyerek bu hedef doğrultusunda özel çalışmalar yapmaktadır. Bu çerçevede Odeabank;

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

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

Odeabank, uluslararası düzeyde özellikle; kadın-erkek eşitliği, organizasyonel yönetim, insan hakları, iş uygulamaları, çevre, adil işletmecilik uygulamaları, tüketici sorunları ve toplumsal katılım gibi konulara odaklanmaktadır.

Odeabank, dünya klasiği masalları kadın-erkek eşitliğini gözeten bakış açısıyla yeniden yorumladığı Eşit Masallar Projesi kapsamında masal kitaplarını ve kitaplardan uyarlanan tiyatro oyununu 2024 yılında da çocuklarla buluşturmaya devam etmiştir. Çocuklar ve ebeveynler tarafından büyük ilgi görmeye devam eden “Eşit Masallar” projesi kapsamında 1,2 milyon kitap gönderilmiş ve kitaplar 1.500’den fazla okula ulaştırılmıştır. Tiyatro oyunu, Banka’nın geçtiğimiz yıl deprem bölgesinde gerçekleştirdiği çalışmaların bir uzantısı olarak deprem bölgesindeki dört ilde sahne almıştır. Eşit Masallar tiyatro oyunu, 2024 yılında da sahnelenerek proje başladığından bu yana 69 oyun ile 50 binden fazla çocuğa ulaştırılmıştır.

Odeabank, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde depremden etkilenen kadınların ihtiyaçlarını karşılamak üzere çalışmalar yürüten Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı’nın “Kadınlar Deprem Bölgesinde Hayatı Yeniden Kuruyor” kampanyasına tüm çalışanları adına bağış yaparak bölgedeki kadınların ekonomik hayata geri dönmelerine destek olmuştur. Ayrıca Babalar Günü’nü eşitlikçi ebeveynlik ruhuyla kutlamak için ise toplumdaki gelişimleri risk altında olan çocukları erken müdahale programları ile desteklemek, çocukların yaşamlarında koruyucu, destekleyici faktörleri çoğaltmak amacıyla çalışmalarını sürdüren Anne Çocuk Vakfı’na destek olarak, demokratik aile ortamı, ilgili babalık, ebeveynlerin çocukların iyi olma haline katkısı üzerine konuşulduğu, tüm çalışanlara yönelik webinar gerçekleştirmiştir.

Odeabank 11 Ekim Dünya Kız Çocukları Günü’nde Koruncuk Vakfı’nın “Başarı şart mı?” kampanyasına destek vererek 83 kız öğrencinin bir aylık eğitim masrafını karşılamıştır. Ayrıca 4 Nisan Dünya Sokak Hayvanları ile 4 Ekim Dünya Hayvanları Koruma Günü’nde Mutlu Patiler ile iş birliği yaparak Kars Susuz Projesi’nde yavru köpeklerin aşılmasına ve tedavilerine destek olmuştur.

Engelsiz Bankacılık

Odeabank erişilebilirlik çalışmaları kapsamında “Erişilebilirlik varsa engellilik yoktur!” mottosuyla kullanıcı deneyimleri ve erişilebilirlik standartlarını gözetererek markalara koçluk ve eğitimler veren, ayrıca stratejik çözümler sunan Erişilebilir Her Şey (EHŞ) girişimi ile iş birliği yapmıştır. 2023 yılında tüm çalışanlara engellilik ve erişilebilirlik konularıyla tanışmaları, konu hakkında yeni bakış açıları kazanmaları ve bilgi düzeylerinin artırmaları ile ilgili verilen “Engelli mi Engellenen mi?” eğitimleri ve Bireysel Kredi Sözleşmelerinin işaret diline çevrilmesinin ardından, 2024 yılında engellenenlerin dijital müşteri deneyimi kapsamında, Odeabank’ın Web Sitesi ve Mobil Uygulama Erişilebilirlik Durum ve Tavsiye Raporu hazırlanmıştır. Odeabank engelsiz bankacılık konusundaki çalışmalarını sürdürmektedir.

Sürdürülebilirlik Stratejimiz ve Faaliyetlerimiz

Bankamız bünyesinde, Finansal Kurumlar ve Fonlama fonksiyonuna bağlı olarak faaliyet gösteren Sürdürülebilirlik Bölümü, farklı departmanlardan oluşan bir çalışma grubunun desteğiyle çalışmalarını sürdürmektedir. Bölüm, düzenli aralıklarla Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi’ne, banka içi faaliyetler ile takip edilen ulusal ve uluslararası gelişmelere ilişkin bilgi sunmaktadır. Yılda en az üç kez düzenlenen komite toplantılarında, Bankamızın sürdürülebilirlik faaliyetleri gözden geçirilmekte ve Yönetim Kurulu’na raporlanmaktadır. Ayrıca, Odeabank; Türkiye Bankalar Birliği (TBB), İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD), Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED) ve Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) bünyesindeki sürdürülebilirlik çalışma gruplarına aktif olarak katılım sağlamaktadır.

2024 yılında, sürdürülebilirlik stratejimizin geliştirilmesi amacıyla kapsamlı bir çalışma başlatılmıştır. Bankamızın vizyon ve misyonuna uygun sürdürülebilirlik öncelikleri, “çifte önemlilik” yaklaşımıyla belirlenmiştir. Bu süreçte, paydaşlar üzerindeki etkimiz yeniden değerlendirilerek öncelikli konuların Bankamız üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. İlk aşamada, geçmiş yıllarda gerçekleştirilen paydaş önceliklendirme analizleri gözden geçirilmiş ve stratejik hedeflerle uyumlu bir boşluk analizi yapılmıştır. Ayrıca, yerel ve uluslararası en iyi uygulamalar incelenerek kapsamlı bir sektör analizi

gerçekleştirilmiştir. Bu analizler, Bankamızın çevresel ve sosyal etkilerini yönetmek için gerekli adımların belirlenmesine katkı sağlamış, sürdürülebilirlik stratejimizin temel bileşenlerini oluşturmuştur.

Paydaş analizi, bu sürecin kritik bir aşaması olarak özellikle dış paydaşların görüşlerinin alınmasına odaklanmıştır. Çalışma, bağımsız bir danışmanlık firması aracılığıyla; çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, kamu kurumları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı paydaş gruplarıyla gerçekleştirilmiştir. Sektördeki gelişmeler, Bankamızın bu gelişmelere etkisi, öncelikleri ve performansına ilişkin önemli veriler toplanmıştır. Bunun yanı sıra, dış trend analizi, finansal etki değerlendirmesi ve üst düzey yöneticilerimizin görüşleri de analiz sürecine entegre edilerek stratejimizin daha güçlü bir temele dayanması sağlanmıştır. Sürecin sonunda öncelikli konular belirlenmiş, sorumlu ekipler atanmış ve bu konulara ilişkin hedefler ile izleme periyotları tanımlanmıştır. Bu stratejik yaklaşım, Bankamızın sürdürülebilirlik yolculuğunda daha sağlam adımlar atmasına ve uzun vadede yeşil finansman projelerine odaklanmasına imkân tanımaktadır.

Güçlendiren ve Dönüştüren Finansman Stratejimiz

Odeabank, yeşil, teknolojik ve dijital dönüşümü destekleyerek müşterilerine geleceğe uyumlu finansman çözümleri sunmayı ve onlara yol göstermeyi hedeflemektedir. Çalışmalarını “Güçlendiren ve Dönüştüren Finansman” stratejisiyle sürdürerek Finansal Güçlendirme, Sorumlu Dönüşüm Finansmanı ve İnsan Odaklı Bankacılık anlayışlarıyla değer yaratmayı amaçlamaktadır.

360 derece sürdürülebilirlik anlayışımız doğrultusunda tüm operasyonlarımızı gözden geçiriyor ve “Sürdürülebilirlik Elçileri” olarak görevlendirdiğimiz şube portföy yöneticilerimiz aracılığıyla müşterilerimize sürdürülebilir finansman, iklim krizi ve sorumlu yatırımlar konularında danışmanlık sağlıyoruz. Özkaynaklarımızla sunduğumuz Yeşil Kredi Programı kapsamında yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği projelerini finanse ederek düşük karbon ekonomisine geçiş çalışmalarına destek oluyoruz. Bunun yanı sıra, “Yeşil Mevduat” ürünümüzle ticari müşterilerimizin yalnızca yatırımlarında değil, tasarruflarında da yeşil dönüşüme katkıda bulunmalarını sağlamayı hedefliyoruz. Stratejik iş birliklerimiz kapsamında, İhracatı Geliştirme A.Ş. (İGE) ile “Yeşil Dönüşüm Paketi” ve kadın ihracatçılar için geliştirdiğimiz “İhracatta Kadını Destekleme Paketi” gibi yenilikçi çözümlerle ihracatçı firmalara farklı alternatifler sunmaya devam ediyoruz.

Bankamız, operasyonel faaliyetlerinde de çevreye ve insana duyarlı bir yaklaşım benimsemektedir. Genel müdürlük binamızda ve şubelerimizde atık yönetimi, enerji ve su tasarrufu gibi konulara özen gösteriyor; dijital çözümlerle kâğıt kullanımını azaltmayı hedefliyoruz. 2024 yılı itibarıyla zaruri olmayan plastiklerin siparişini sonlandırmış, metal ürünlerin kullanımını yaygınlaştırmış ve her şubemize geri dönüşüm kutuları yerleştirmiş bulunuyoruz.

Sürdürülebilirlik bilincini artırmak amacıyla farklı hedef gruplara yönelik eğitim programları düzenliyoruz. Üst yönetimimize, düzenleyici çerçevenin iş stratejilerimize entegrasyonunu güçlendirmek amacıyla özel sürdürülebilirlik eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ticari bankacılık, kredi izleme, hazine ekipleri ve çalışma grubu üyelerine “Sürdürülebilir Finansa Giriş” eğitimi sunulmuştur. “Sürdürülebilirlik Elçileri” programı kapsamında, müşterilerimize sürdürülebilir finansman, iklim krizi ve sorumlu yatırımlar konularında daha doğru danışmanlık sağlayabilmeleri için ileri seviye eğitimler verilmiştir. Çevresel etkilerin yönetimi ve kaynakların verimli kullanımı üzerine odaklanan eğitimimiz ise şube müdürleri ve operasyon yöneticilerimize özel olarak tasarlanmıştır. Bu çabalar, Bankamızın sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında önemli bir itici güç oluşturmaktadır.

Odeabank, Ocak-Aralık 2023 dönemine ait veriler ile 2024 yılı stratejisine yön veren çalışmalarını içeren “Dünya Varmış, Güzel Bir Gelecek Gibisi Yokmuş” başlıklı üçüncü Sürdürülebilirlik Raporu’nu, Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative - GRI) standartlarına uygun olarak tüm paydaşlarına sunmak üzere yayımlamıştır.

BÖLÜM IV – YÖNETİM KURULU

15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu 11 kişiden oluşmaktadır. Banka Esas Sözleşmesi'nin 20. maddesinde düzenlendiği üzere Yönetim Kurulu Üyeleri en çok üç yıl süre ile görev yapmak üzere seçilirler. Üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Khalil El Debs olup Yönetim Kurulu Başkan Vekili ise Sayın Mouayed Makhlof'tur. Yönetim Kurulu Başkanı'nın BDDK düzenlemeleri kapsamında icrai görevi bulunmamakta olup Yönetim Kurulu Üyeleri içinde icracı üye Genel Müdür Sayın Mert Öncü'dür.

31 Aralık 2024 itibariyle Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

Adı Soyadı	Görevi	İlk Görev Başlangıç Tarihi (*)	Diğer Sorumlulukları
Khalil El Debs	Yönetim Kurulu Başkanı	14 Nisan 2014	Ücretlendirme Komitesi Başkanı, Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Mouayed Makhlof	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	30 Ekim 2019	Kredi Komitesi, Risk Komitesi, Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi Üyesi
Antoine Najm	Yönetim Kurulu Üyesi	9 Ocak 2020	Risk Komitesi ve Kredi Komitesi Üyesi
Dr. Ayşe Botan Berker	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	12 Ekim 2020	Risk Komitesi Başkanı, Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Üyesi ve Kredi Komitesi Yedek Üyesi
Dr. Farid Lahoud	Yönetim Kurulu Üyesi	14 Aralık 2020	Denetim Komitesi Üyesi
Chahdan Jebeyli	Yönetim Kurulu Üyesi	3 Haziran 2021	Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı
Oya Aydınlik	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	17 Haziran 2021	Denetim Komitesi Başkanı
Hilmi Güvenal	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	7 Nisan 2022	Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Üyesi
Elias Abou Sleiman	Yönetim Kurulu Üyesi	28 Eylül 2023	Denetim Komitesi ve Risk Komitesi Üyesi
Hassan Saleh (**)	Yönetim Kurulu Üyesi	27 Haziran 2024	-
Dr. Mert Öncü	Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür	2 Nisan 2018	Kredi Komitesi Başkanı

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

(**) 3 Haziran 2024 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Hassan Saleh, 27 Haziran 2024 tarihinde yemin ederek Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevine başlamıştır.

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

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

16. Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

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

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

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

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

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

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

Denetim Komitesi:

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

Denetim Komitesi Üyeleri	
Oya Aydınlik	Komite Başkanı
Dr. Farid Lahoud	Komite Üyesi
Elias Abou Sleiman	Komite Üyesi

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi:

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

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Komitesi Üyeleri	
Chahdan Jebeyli	Komite Başkanı

Mouayed Makhlof	Komite Üyesi
Dr. Ayşe Botan Berker	Komite Üyesi
Hilmi Güvenal	Komite Üyesi

Ücretlendirme Komitesi;

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

Ücretlendirme Komitesi Üyeleri	
Khalil El Debs	Komite Başkanı
Mouayed Makhlof	Komite Üyesi

Risk Komitesi;

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

Risk Komitesi Üyeleri	
Dr. Ayşe Botan Berker	Komite Başkanı
Mouayed Makhlof	Komite Üyesi
Antoine Najm	Komite Üyesi
Elias Abou Sleiman	Komite Üyesi

Kredi Komitesi;

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

Kredi Komitesi Üyeleri	
Dr. Mert Öncü	Komite Başkanı
Mouayed Makhlof	Komite Üyesi
Antoine Najm	Komite Üyesi
Khalil El Debs	Komite Yedek Üyesi
Dr. Ayşe Botan Berker	Komite Yedek Üyesi

18. Risk Yönetim ve İç Sistemler Mekanizması

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

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

19. Şirketin Stratejik Hedefleri

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

Banka Vizyonu ve Misyonu belirlenerek, internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

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

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

Özgünlük:

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

Heyecan:

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

Açıklık:

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

Saygı:

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

20. Mali Haklar

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

Banka Esas Sözleşmesi 20. Madde uyarınca Yönetim Kurulu yelerinin creti Genel Kurul'ca belirlenir. 26 Mart 2024 tarihli 2023 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul Toplantısında Yönetim Kurulu yelerine huzur hakkı ödenmemesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Bununla birlikte, icrai görevi bulunmayan Yönetim Kurulu yelerine, Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu Komitelerine yelikleri kapsamında, Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ayrı bir ödeme yapılmıştır. Bu deme 2023 yılı karıyla ilişkili olmayıp, 20.03.2024 tarihli, 2024/02 sayılı cretlendirme Komitesi kararı uyarınca yapılmıştır. Ayrıca, diğer Banka alışanlarına Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ikramiye ve prim gibi adlar altında 20.03.2024 tarihli, 2024/01 sayılı cretlendirme Komitesi kararı uyarınca ödeme yapılmasına karar verilmiştir. Bu kararlara ek olarak, enflasyonist ortama uyum sağlamak amacıyla, 13.09.2024 tarih ve 2024/03 sayılı cretlendirme Komitesi kararı uyarınca ara dönem ücret artışı yapılmasına karar verilmiştir.
