

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 2021 itibarıyla Odea Bank A.Ş. ortaklık yapısı aşağıdaki gibidir:

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

Bankamızda pay sahipleri ile ilişkiler, Kurumsal Sekreteryaya tarafından yürütülmekte olup 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 Müdür Yrd.	0212 304 84 56	cagla.kaygisiz@odeabank.com.tr
Ceyda Demircan	Yönetim Kurulu Destek Kıdemli Uzman	0212 304 84 66	ceyda.demircan@odeabank.com.tr

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

2021 yılında Kurumsal Sekreteryanın pay sahipleriyle ilişkiler kapsamında yürüttüğü temel faaliyetlere aşağıda yer verilmiştir:

- Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul toplantıları ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanların hazırlanması ve Genel Kurul toplantılarının ilgili mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer düzenlemelere uygun olarak yapılmasının sağlanması,
- Banka'nın kurumsal internet sitesindeki Kurumsal Yönetim sayfası içeriğinin güncel tutulması¹,
- Yıllık faaliyet raporunun hazırlanmasına katkı sağlanması,
- Hissedarlardan gelen yazılı taleplere cevap verilmesi,

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

- Mevcut ve potansiyel yatırımcılar, kredi derecelendirme kuruluşları ve uluslararası borçlanmalarda ilgili tarafların Banka'ya ilişkin ticari sır veya müşteri sırrı niteliğinde olmayan bilgi taleplerinin ilgili mevzuat çerçevesinde karşılanması,
- Gerekli bildirimler ve özel durum açıklamalarının yapılması hususunda Finansal ve Yasal Raporlama Birimi ile koordinasyon sağlanması.

Banka'nın tüm hissedarları eşit muamele görmektedir. Hissedarlarla ilişkileri düzenleyen Kurumsal Sekreteryaya, bilgi alma ve inceleme hakları başta olmak üzere hissedarların haklarının korunmasını ve kullanılmasını sağlar.

2021 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. 2021 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

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

bulunabilmektedir. Yöneltilen sorular, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri ile Türk Ticaret Kanunu'nda belirlenmiş usul ve ilkeler çerçevesinde değerlendirilerek yanıtlanır. Öneriler ise Genel Kurul'un onayına sunulurak yeterli nisapla onaylanması halinde karar haline gelmektedir.

2021 yılı içerisinde bir (1) kez Genel Kurul toplantısı yapılmış olup; 24 Mart 2021 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında toplantı nisabı %84.43 olarak gerçekleşmiştir:

- **24 Mart 2021 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında;** Banka Faaliyet Raporu ve bilgilendirme dokümanları Olağan Genel Kurul öncesinde Banka pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulmuştur. Pay sahiplerine ait vazgeçilmez nitelikteki genel kurula katılma hakkı kapsamındaki soru sorma hakkı pay sahiplerine tanınmış bir hak olup 2021 yılına ait genel kurul toplantısında pay sahipleri tarafından bu hak kullanılmamıştır.

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

Genel Kurul toplantı 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.

24 Mart 2021 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısında, Bankamızın 2020 yılı net dönem karı olan 134.208.886,36 TL'nin %5'i olan 6.710.444,32 TL'nin, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 519. maddesi uyarınca I. Tertip Yasal Yedek Akçe olarak ayrılmasına ve kalan 127.498.442,04 TL'nin de Olağanüstü Yedek Akçe olarak ayrılmasına oy birliği ile karar verilmiştir.

7. Payların Devri

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

BÖLÜM II – KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

8. Bilgilendirme Politikası

Odea Bank A.Ş.’de resmi bir bilgilendirme politika dokümanı bulunmamasıyla birlikte Bankamızla ilgili bilgilerin ilgili taraflara en kısa sürede, doğru ve kolay bir şekilde ulaşılabilmesi amacıyla gerekli bilgilendirmeler yapılmaktadır. Odeabank, Türkiye’de faaliyet gösteren Bankalar için yürürlükte olan “Bankalarca Kamuya Açıklanacak Finansal Tablolar ile Bunlara İlişkin Açıklama ve Dipnotlar Hakkında Tebliğ” hükümleri ile Odeabank tarafından ihraç edilen sermaye benzeri tahvilin kote olduğu Dublin Menkul Kıymetler Borsasında, menkul kıymet ihraççıları için geçerli olan mevzuat hükümlerine uymaktadır. Odeabank’ın menkul kıymet ihraç hacimlerinin artması ve çeşitlenmesi nispetinde ve gerek duyulması halinde, Bankada, resmi bir politika benimsenebilir.

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

9. Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

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

10. Faaliyet Raporu

Bankamız yıllık faaliyet raporu BDDK tarafından yayımlanmış olan “Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporu’nun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ve SPK mevzuatında yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde öngörülen bilgileri de içerecek şekilde kamunun eksiksiz ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlamak üzere hazırlanmaktadır. 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 yaratabilecek suiistimalleri veya politika ihlallerine dikkat çekmek ve söz konusu hususlara dikkat çekenlerin kimliğinin korunması için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak amacıyla, e-posta ve telefon aracılığıyla ulaşılabilen bir "İç Bildirim Hattı" oluşturmuştur. Bu hattın, tüm çalışanların ulaşabileceği tarafsız bir erişim noktası teşkil etmesi amaçlanmaktadır.

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

12. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

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

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

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

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

«Deneyim Odaklılık» ilkesi kapsamında genel ve kapsamlı bir çalışma başlatarak bankacılık ürün ve hizmetlerimizde "müşteri"yi merkeze alan, bu yaklaşımı kültürün bir parçası haline getirmeyi hedefleyen, müşterinin ve çalışanın pürüz yaşadığı tüm deneyimleri tespit ederek iyileştirmek üzere birimler arası iş birliği sağlanan, sürdürülebilir bir yapı ile düzenli ölçüm ve raporlaması planlanan "Müşteri Sensin Projesi" hayata geçirilmiştir. Amacımız, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşarak müşteri deneyimini mükemmelleştirmektir.

Ayrıca; FİDE (fikriniz değerleniy'O) uygulaması ile Genel Müdürlük ve Şube çalışanlarımızın bankamızın ürün, hizmet ve süreçleri ile ilgili önerilerini ilettikleri bir portal bulunmaktadır. Paylaşılan öneriler ön değerlendirmeden geçirildikten sonra Öneri Değerlendirme Komitesine sunulmakta, komite tarafından kabul edilen önerilerin hayata geçirilmesi takip edilerek, sürekli iyileştirme ve geliştirme ortamı

yaratılmakta ve öneri sahipleri ödüllendirilmektedir. Bunun yanında; Genel Müdürlük'te görev alan çalışanlar İcra Komitesi Üyeleri ile belirli ortamlarda bir araya gelmekte ve görüşlerini rahatça ifade edebildikleri, açık iletişimin desteklendiği bir platform sayesinde iletişimde bulunmaktadır.

13. İnsan Kaynakları Politikası

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

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

İnsan Kaynakları bu doğrultuda etkili bir gelişim ve eğitim sistemi oluşturur. İnsan Kaynakları; Banka'nın sürdürülebilir bir insan kaynağı yapısına sahip olmasını hedefler ve bu çerçevede etkin bir yetenek ve kariyer yönetimi süreci yönetir. Yetenek yönetimi için çalışanların unvan grubu bazında değerlendirmesinin yapılması ve İK teknikleri ile yetenek değerlendirme ve yedekleme planı 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 alarak 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.

Mevcut İnsan Kaynakları uygulamaları olan İzin Talep (yıllık izin, doğum izni, hastalık ve mazeret izni gibi) ve Onay Sistemi, E-Bordro Görüntüleme Modülü, Benim İK Modülüm, Performans Yönetim Sistemi, "e-Odea" İnsan Kaynakları Eğitim Platformu, Vide'O, Geçici Görevlendirme gibi uygulamaların çevrimiçi ortamda kullanımına devam edilerek çalışanlara hızlı ve kaliteli hizmet sunulmaktadır.

Pandemi süresince İnsan Kaynakları Departmanı önceliğini, çalışanlarının ve ailelerinin sağlığını korumaya, onların moralini ve güvenliğini yüksek tutmaya, sık ve açık iletişimi sürdürmeye vermiştir. Genel Müdürlük ve Şubelerde hızlı şekilde evden çalışma düzenine geçilmiş, bu süreçte çalışanlar düzenli bir şekilde aranarak sağlık durumları ve ihtiyaçları konusunda düzenli olarak iletişimde bulunulmuştur. Şubelerde çalışanların sağlığını korumak amacıyla dönüşümlü çalışmaya devam edilmiş ve sosyal mesafenin korunması amacıyla ulaşımları desteklenmiştir. Pandemi sonrası yeni çalışma düzeni belirlenmiş, her ekip için hibrit ve tamamen evden çalışma düzenleri oluşturularak ofiste bulunacak çalışanlar için rezervasyon sistemi kurulmuştur.

Yeni işe başlayan çalışanlarımızın, ilk günlerinden itibaren iş yerine ve işe kolay uyum sağlamalarına yardımcı olmak için işe başlamadan önce "İlk Gün Kılavuzu" ve işe başladıklarında sıcak bir karşılama yapma amacıyla Odeabank'a özel "Hoş Geldin Kutusu" gönderilmektedir.

Çalışma arkadaşlarımız ile iletişimi kuvvetlendirmek için tüm şube ve birimler ile online ziyaretler planlanılarak “Buluşuy’O’ruz” programı hayata geçirilmiştir. Bu görüşmelerde çalışma arkadaşlarımız ile bir araya gelinerek, hem geri bildirimlerini hem de iletmek istedikleri fikir ve önerilerini dinlemek için uygun ortam oluşturulmuştur.

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

Çalışanların görüşlerini kurumsal başarıya dönüştürmek amacıyla hayata geçirilen ve bağımsız bir araştırma şirketi ile yürütülen İşveren Markası Projesi Araştırma çıktıları doğrultusunda, Bankamızın vizyon, misyon ve değerleri diğer bir deyişle kültür kodları yeniden belirlenmiştir. Bu çalışma ve araştırma sonuçlarına paralel “çalışan değer önermesi” belirlenerek işveren markası stratejileri ve aksiyon planları oluşturulmuştur.

Odeabank performans sisteminin hedeflerle yönetim yaklaşımına daha uygun hale getirilmesi amacıyla, hem Üst Yönetim hem de saha çalışanlarımız için hedef belirleme ve takip mekanizması yeniden düzenlenmiştir. Üst yönetim için şirket hedefleri ile uyumlu rol bazlı hedef kartları oluşturulmuş, kartlardaki hedefler Üst Yönetim ekibinin Banka’nın sayısal sonuçlarından bire bir sorumlu olacakları şekilde belirlenmiştir. İç sistemlere bağlı fonksiyonlar ise bu sistemin dışında tutulmuştur. Saha organizasyonu hedefleme sistemi de gözden geçirilmiş ve segment bazlı hedefleme sistemi kurgulanmıştır. Yeni kurgulanan hedef sistemi ile, hedef gerçekleştirmeleri tüm iş kolları için “Finans, Finansal Kontrol ve Strateji” departmanı tarafından merkezi olarak hesaplanmaktadır. Kişiyeye da portföye özgü durumlar yine merkezi bir mekanizma ile yönetilmektedir.

Sistematik bir şekilde işleyen hedef bazlı bir performans sistemi ile; çalışanlar arasında adalet sağlanırken, tüm çalışanların bankanın ana hedeflerini kendi odağına alarak çalışmasına imkân verilmektedir. Buna ek olarak, başarının tanımı sayısallaştırılarak ödüllendirme kriterlerinin şeffaf, ölçülebilir ve başarıda katkısı olanı öne çıkaracak şekilde tanımlanması sağlanmaktadır.

Odeabank organizasyon yapısı 2021 yılında gözden geçirilmiş ve bankayı geleceğe taşıyacak yeni organizasyon yapısı oluşturulmuştur. Bu kapsamda Banka’nın rakamsal hedeflerinin yanında, müşteri memnuniyeti, hizmet kalitesi, insan kaynağının etkin yönetimi gibi kriterler de göz önüne alınarak, İleri Analitik, Dijital Dönüşüm departmanları gibi ana fonksiyonlar Banka’nın organizasyon yapısına dahil edilmiştir.

Bankanın değişen piyasa koşullarına hızlı adapte olabilmesi, daha esnek ve verimli çalışabilmesi için Çevik Organizasyona Dönüşüm çalışması başlatılmış, ilk uygulama için Dijital Dönüşüm Departmanı seçilmiştir. Departman içinde çevik takımlar kurulmuş, işleyiş metodolojisi oluşturulmuş, takımlara uygun kişiler atanmış ve rol bazlı eğitimler verilmiştir. Banka genelinde çevik çalışma kültürünün yaygınlaşması için ayrıca “Çevik Dönüşüm Ekibi” kurulmuş, bu ekibin çalışmaları ile tüm bankanın çevik uygulamalarla ilgili bilgi sahibi olması, günlük iş akışlarında çevik kültürün unsurlarını dikkate alması hedeflenmiştir. Çevik çalışmanın bankanın diğer birimlerine yaygınlaştırılması için projelendirme ve uygulama faaliyetleri devam etmektedir.

Bankada boşalan ya da yeni açılan pozisyonların, öncelikle banka içinden karşılanması ve çalışanlarımıza farklı kariyer fırsatlarının sunulması amacıyla iç ilan uygulaması başlatılmış, pozisyon ilanları tüm banka çalışanlarının başvuracağı şekilde yayınlanarak gelen başvurular değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, yıl içerisinde toplamda 31 iç ilan yayınlanmış, bu ilanlara gelen başvurular ile toplamda 22 çalışma arkadaşımız için farklı kariyer yolları açılmıştır.

Odeabank eğitim ve gelişim stratejileri, Bankamızın uzun vadeli gelecek hedeflerine hizmet edecek şekilde 2021 yılında yeniden ele alınarak; geleceğe hazırlayan programlar, teknik gelişim programları, sürekli öğrenmeyi destekleyici seminer serileri ve ihtiyaca uygun tasarım yapılmasını sağlayacak değerlendirme merkezi uygulamalarıyla 4 ana gruba odaklanmıştır:

Geleceğe Hazırlık Programları:

Geleceğe hazırlık programları kapsamında, çevik çalışma kültürünün Banka içinde yaygınlaştırılması için çalışanlara eğitimler verilmiş olup, analitik becerilerin banka içinde yaygınlaştırılması ve gelişimini sağlamak amacı ile Veri Analitiği Gelişim Programı tasarlanmıştır. Pandemi koşullarında değişen müşteri taleplerine adaptasyonu sağlamaları için, saha ekiplerine özel uzaktan satış becerileri eğitimleri verilmiştir. Banka'yı geleceğe taşıyacak yetkinlikler doğrultusunda yöneticilerimizin yetkinlikleri ve potansiyelleri ölçümlenmiş, Odeabank Liderlik Programı (O'lider) tasarlanarak Türkiye'nin önde gelen eğitim kurumları ve üniversiteleri ile birlikte gelişim planları ve eğitim programları oluşturularak eğitimlerin verilmesine başlanmıştır.

Teknik Eğitim Programları:

Banka içerisinde dijital okuryazarlık oranını ve genel bilgi düzeyini arttırmak için Odeabank Dijital Okuryazarlık Online Kataloğu yayınlanmıştır. Banka içerisindeki SPL lisanslı personel sayısının artırılması amacıyla bir seri eğitim düzenlenmiş ve uzaktan eğitim ile desteklenmiştir.

Bankalar Birliği eğitimleri iki dönemde de çalışanlara katalog olarak açılmış ve kişilerin tercihleri yoluyla bireysel öğrenmeyi destekleyecek şekilde eğitimler alınmıştır.

İçerideki akademik öğrenmeyi arttırmak amacıyla üniversiteler ile iş birliği yapılmış, bu kapsamda yüksek lisans programları için indirim imkanları sağlanmıştır. Yine dünya literatürünü ve global gelişmeleri takip etmeyi sağlamak amacıyla İngilizce dil desteği sağlayacak kurumlarla anlaşma yapılmış, eğitimi başarı ile tamamlayan çalışanlara Banka katkısı sağlanmıştır.

Sürekli Öğrenme:

Banka içerisinde sürekli öğrenmeyi desteklemek amacıyla yeni öğrenme kanalları devreye alınmış, ilham Veriy'O ve Öğreniy'O olmak üzere 2 başlıkta seminer serileri düzenlenmiştir. Bu kapsamda tüm çalışanların ekonomi, çevik kültür ve dijitalleşme gibi teknik konularla birlikte kültür-sanat, psikoloji, arkeoloji gibi farklı disiplinlerde genel bilgi seviyelerini arttırmaya yönelik olarak toplamda 31 seminer gerçekleştirilmiştir.

Formal eğitim çözümlerinin yanı sıra Odeabank öğrenme kültürünü geliştirmek için "birbirinden öğrenme" metodolojisi benimsenerek, informal öğrenme sürecine katkıda bulunulmuştur. Bu kapsamda Bireysel-Özel Bankacılık ve Ticari Bankacılık iş kollarının işbirliği ile sahada görev alan portföy yöneticileri için "mentorluk" programı uygulamaya alınmıştır.

Vide'O platformu alternatif bir sosyal öğrenme platformu olarak konumlandırılarak, çalışanlarımız tarafından birbirinden öğrenmeyi desteklemek için kısa, öğretici videolar çekilip bu platformda yayınlanmıştır. Buna ek olarak gerçekleşen seminer kayıtları da Vide'O platformunda yayınlanmıştır.

Çalışanlarımızın deneyim ve bilgi seviyelerine paralel olarak Banka içindeki know-how'ın tüm organizasyona yayılmasını ve içeride verilen eğitimlerin belirli bir standartta olmasını sağlamak amacıyla "İç Eğitim Gelişim" programı tamamlanmıştır.

Değerlendirme Merkezi Uygulamaları:

Çalışanların görevleri doğrultusunda sahip olmaları gereken bilgi ve becerilerini arttırmak için planlanan gelişim programlarının, Banka ihtiyaçları doğrultusunda kuruma ve mümkün olduğunca kişiye özel hazırlanması için "ölçümleme ve değerlendirme" faaliyetleri uygulanmaya alınmıştır.

Bu kapsamda Bireysel ve Ticari Bankacılık ekiplerinde görev alan tüm portföy yöneticileri değerlendirme merkezi uygulamasına alınmış ve çıkan seviyelere uygun eğitim gelişim programları tasarlanmıştır. Benzer şekilde veri analitiği için teknik değerlendirme yapılmış ve program içeriği seviyeye uygun şekilde tasarlanmıştır.

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.

2021 yılında İletişim Merkezi hariç devinim hızı oranı %13,68 olarak gerçekleşmiştir.

14. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Kurallar

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

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

Sosyal Sorumluluk

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

duyarlılığını geliştirmek amacıyla eğitim faaliyetleri düzenleyerek bu hedef doğrultusunda özel çalışmalar yapmaktadır. Bu çerçevede Odeabank;

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

Odeabank, tüm bankacılık işlemlerinde çevresel ve sosyal olarak sağlam ve sürdürülebilir bir kalkınmayı teşvik etmeyi hedeflemektedir. Odeabank, sorumlu iş anlayışı ile faaliyetlerinden doğrudan ya da dolaylı olarak kaynaklanabilecek çevresel ve sosyal etkileri en aza indirmeyi, tercihen ortadan kaldırmayı, amaçlamaktadır. Bu bakış açısından hareketle uluslararası finans kuruluşlarının en iyi uygulamalarını örnek alarak “Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemini” geliştirmiş ve uygulamaya almıştır. Yönetim Kurulu onaylı “Çevresel ve Sosyal Politika” yayımlanmıştır.

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

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

Oldukça ilgi gören “Eşit Masallar” projesiyle dezavantajlı çocuklara öncelik tanıyarak 81’i köy okulu olmakla beraber toplamda 348 okula kitap gönderimi sağlamıştır. Süreyya Ağaoğlu Çocuk Dostları Derneği iş birliğiyle 25 köy okulunun kütüphanelerini Eşit Masallar kitapları ile süsleyerek, kitapları yüzlerce çocuğa ulaştırmış; LamOn9 Sosyal Yardımlaşma Derneği ile gerçekleştirdiği projeler ile 10 farklı köy okuluna da masal kitaplarını hediye ederek yaklaşık 1.000 öğrenciyi kitaplarla buluşturmuştur.

Odeabank toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kendi projelerinin dışında da aktif rol almıştır. 2020 yılında Birleşmiş Milletler Kadın Birimi’nin (UN Women) “Kadının Güçlenmesi Prensipleri”i imzalanmış, 2021 yılında ise UN Women tarafından hayata geçirilen, reklamlardaki zararlı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını dönüştürmeyi amaçlayan UNstereotype Alliance'a imza atan ilk banka olmuştur.

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

2017 yılından bu yana TEMA Vakfı ile “Odeabank Oksijen Hesap ile geleceğin oksijeni teminat altında” sloganıyla iş birliğini sürdüren Odeabank, aktif Oksijen Hesap sahiplerine, gerekli koşulları sağladıkları takdirde, TEMA Vakfı’nın Doğa Eğitim Projeleri’nde çocukların doğa eğitimine katkı veya fidan bağıışı yapabilme hakkı kazandırmaktadır. 2021 yılında Oksijen Hesap’ın 7. yaş günü dolayısıyla, Dünya Serbest Dalış Rekortmeni Şahika Ercümen, denizde kulaç atarak dünyanın oksijen ihtiyacına ve deniz kirliliğine

dikkat çekmiştir. Odeabank ayrıca, dünyanın oksijen ihtiyacına ve deniz kirliliğine dikkat çekmek amacıyla Türkiye'nin denizlerini ve su kaynaklarını koruma konusunda önemli bir rol üstlenen ve Dünya Serbest Dalış Rekortmeni Şahika Ercümen'in elçisi olduğu Deniz Temiz Derneği/TURMEPA'ya bağışta bulunmuştur.

Odeabank, 2021 yılında ülke genelinde meydana gelen orman yangınlarında yaşamı ve doğayı yeşertmeye destek olmak adına 5.000 adet fidan bağışı yapmış ve Türkiye Bankalar Birliği'nin başlattığı "1 Milyon Fidan" kampanyasına da fidan bağışı yaparak destek vermiştir.

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

Çevresel, Sosyal, Yönetmelik Sürdürülebilirlik çalışmaları ve Sürdürülebilirlik Raporu

Odeabank ilk sürdürülebilirlik raporunun yayınlanması için 2021 yılı Mayıs ayında çalışmalarına başlamıştır. İlgili iş birimlerinin temsilcilerinden oluşan Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu; şirket stratejileri, faaliyetleri ve gelecek dönem hedefleri doğrultusunda Odeabank için anlamlı olan sürdürülebilirlik önceliklerini belirlemeyi ve bu önceliklere göre bankanın sürdürülebilirlik stratejisini oluşturmayı amaçlamaktadır. İlk aşama olarak bir boşluk analizi çalışması gerçekleştiren çalışma grubu, Odeabank'ın iç ve dış paydaşlarından oluşan odak gruplar ile birlikte sürdürülebilirlik önceliklerini belirlemiştir. Şirketin vizyonu ve misyonu ile paralel olacak şekilde öncelikli odak alanları belirlenmiş ve gerekli yol haritası oluşturulmuştur. Yol haritasında bulunan aksiyonların belirli bir zaman planı dahilinde hayata geçirilmesi ve tüm çalışmaların sonuçlarının Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alması planlanmaktadır. Raporun 2022 yılının ikinci yarısında tamamlanması ve kamuoyu ile paylaşılması hedeflenmektedir.

Engelsiz Bankacılık

Odeabank, Erişebilir Her Şey platformu ile yürüttüğü iş birliği doğrultusunda "Eşit Masallar" projesinin masal anlatma videolarına sesli betimleme, işaret dili tercümesi ve alt yazı düzenlemeleri ekleyerek tüm görme ve işitme farklılığı olan çocuklar için erişilebilir hale getirmiştir. "Erişilebilir Her Şey" platformu ile iş birliğine devam ederek engelli müşterilerin bankacılık hizmetlerine daha kolay erişimini sağlamak amacıyla 2022 yılında tüm şube ve ATM'lerinde sunulan hizmetleri erişilebilir kılmak adına çalışmalar yürütmektedir.

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.

BÖLÜM IV – YÖNETİM KURULU

15. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu 12 kişiden oluşmaktadır. Banka Esas Sözleşmesi'nin 20. maddesinde düzenlendiği üzere Yönetim Kurulu Üyeleri en çok üç yıl süre ile görev yapmak üzere seçilirler. Üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Dr. İmad İtani olup Yönetim Kurulu Başkan Vekili ise Sayın Tamer Ghazaleh'tir. Yönetim Kurulu Başkanı'nın BDDK düzenlemeleri kapsamında icrai görevi bulunmamakta olup Yönetim Kurulu Üyeleri içinde icracı üye Genel Müdür Sayın Mert Öncü'dür.

31 Aralık 2021 itibariyle Odea Bank A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

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

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

(**) 2020/085 sayı ve 13 Kasım 2020 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Chahdan Jebeyli, 3 Haziran 2021 tarihinde yemin ederek Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevine başlamıştır.

(***) 2021/049 sayı ve 31 Mayıs 2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Oya Aydınlık, 17 Haziran 2021 tarihinde yemin ederek Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevine başlamıştır.

(****) 2021/052 sayı ve 22 Haziran 2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Ebru Oğan Knottnerus, 1 Temmuz 2021 tarihinde yemin ederek Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevine başlamıştır.

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

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

16. Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

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

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

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

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

Mart 2020 itibarıyla yaşanan Covid-19 Pandemisi nedeniyle 2021 yılı içerisinde gerçekleştirilen 8 (sekiz) adet Yönetim Kurulu toplantısından yalnızca 3 (üç) tanesi fiilen toplanma yoluyla Banka Genel Merkezinde yapılmış olup, bunun dışında kalan diğer 5 (beş) toplantı video konferans yoluyla gerçekleşmiş ve alınan kararlar üyelerce sirkülasyon yoluyla imzalanmıştır.

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

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

Denetim Komitesi:

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

Denetim Komitesi Üyeleri	
Oya Aydınlık	Komite Başkanı
Dr. Farid Lahoud	Komite Üyesi
Mouayed Makhlof	Komite Üyesi

Kurumsal Yönetim Komitesi:

Banka'nın Kurumsal Yönetim ilkelerine uyumun izlenmesi konusunda Yönetim Kurulu'na destek olmak, bu konuda iyileştirme çalışmaları yürütmek ve Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak görevleri arasındadır. Komite yılda en az 3 (üç) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir. Bu yıl içerisinde Komite, Komite üyelerinin kararı üzerine Mart ayında bir defaya mahsus bir toplantı daha yapmış ve toplamda 4 (dört) toplantı gerçekleştirmiştir.

Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeleri	
Chahdan Jebeyli	Komite Başkanı
Dragica Pilipovic-Chaffey	Komite Üyesi
Mouayed Makhoulouf	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. Bu yıl içerisinde Komite, Komite üyelerinin kararı üzerine Aralık ayında bir toplantı daha yapmış ve toplamda 2 (iki) toplantı gerçekleştirmiştir.

Ücretlendirme Komitesi Üyeleri	
Imad Itani	Komite Başkanı
Tamer Ghazaleh	Komite Üyesi
Dragica Pilipovic-Chaffey	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 bulundurmamak ve bu konuda Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak, Banka'nın risk profilini her tür risk açısından izlemek, söz konusu risklerin yönetim çerçevesini yönetmek ve etkinliğini değerlendirmek görevleri arasındadır. Komite yılda ortalama en az 4 (dört) kez toplanmakta olup gerektiğinde veya Yönetim Kurulu talebi üzerine daha sık toplanabilir. Bu yıl içerisinde Komite, Komite üyelerinin kararı üzerine Aralık ayında bir defaya mahsus bir toplantı daha yapmış ve toplamda 5 (beş) toplantı gerçekleştirmiştir.

Risk Komitesi Üyeleri	
Dr. Ayşe Botan Berker	Komite Başkanı
Dragica Pilipovic-Chaffey	Komite Üyesi
Tamer Ghazaleh	Komite Üyesi
Mouayed Makhoulouf	Komite Üyesi
Ebru Oğan Knottnerus	Komite Üyesi

Kredi Komitesi;

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

Kredi Komitesi Üyeleri	
Dr. Mert Öncü	Komite Başkanı
Khalil El Debs	Komite Üyesi
Antoine Najm	Komite Üyesi
Tamer Ghazaleh	Komite Yedek Üyesi
Ebru Oğan Knottnerus	Komite Yedek Üyesi

18. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Bankamız Yönetim Kurulu, 5411 sayılı "Bankacılık Kanunu'nun" 29, 30 ve 31 inci maddeleri ve "Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmeliğe" istinaden; etkin, yeterli ve uyumlu bir iç kontrol mekanizması ve risk yönetim sistemi kurma ve işletme

sorumluluğu taşıdığıнын bilincindedir. Bu doğrultuda, Yönetim Kurulu pay ve menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve iç kontrol sistemlerini oluşturmuştur. İç Sistemler kapsamındaki İç Kontrol ve Uyum Birimi ile Risk Yönetimi Birimleri, İç Sistemler GMY aracılığıyla; İç Denetim Birimi ise Teftiş Kurulu Başkanı aracılığıyla, Denetim Komitesi'ne karşı sorumludur.

Bank Audi Grup tarafından dönemsel olarak süreç incelemeleri gerçekleştirilmekte ve denetim raporları ilgili Birim ve Denetim Komitesi ile paylaşılmaktadır. Bankamız BDDK mevzuatı gereği Bağımsız Denetim firması tarafından yıllık olarak Bankacılık Süreçleri ve Bilgi Sistemleri denetimine tabi tutulmaktadır. Bilgi sistemleri ve bankacılık süreçleri üzerinde yürütülen denetimin temel amacı; Banka'nın önemlilik ilkesi çerçevesinde kapsama alınan bilgi sistemleri ile finansal veri üretimine ilişkin olarak önemlilik ilkesi kapsamında seçilen süreçlerinin incelenmesi, bunların iç kontrollerinin uyumluluk, etkinlik ve yeterliliğinin değerlendirilmesi ve tespit edilen eksikliklerin raporlanmasıdır. Dış Denetim ve Grup Denetim tarafından raporlanan hususlara ilişkin aksiyon planları oluşturulmakta ve aksiyonlar alınmaktadır.

19. Şirketin Stratejik Hedefleri

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

Banka Vizyonu ve Misyonu belirlenerek, internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Misyonumuz, bankacılıkta en iyiye yatırım yaparak paydaşlarımızın mutluluklarını hedeflemek, hayatlarını önemseyen bir anlayışı onlara sunmaktır. **Vizyonumuz**, hayatını ve zamanını önemseyen herkesin bankacılık ihtiyaçlarında ilk akla gelen banka olmaktır.

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

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

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

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

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

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

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

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

20. Mali Haklar

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

Banka Esas Sözleşmesi 20. Madde uyarınca Yönetim Kurulu Üyelerinin ücreti Genel Kurul'ca belirlenir. 24 Mart 2021 tarihli 2020 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul Toplantısında Yönetim Kurulu Üyelerine huzur hakkı ödenmemesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Bununla birlikte, icrai görevi bulunmayan Yönetim Kurulu üyelerine, Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu Komitelerine üyelikleri kapsamında, Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ayrı bir ödeme yapılmıştır. Bu ödeme 2020 yılı karıyla ilişkili olmayıp, 23.03.2021 tarihli, 2021/1 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca yapılmıştır. Ayrıca, diğer Banka çalışanlarına Banka'da yaptıkları çalışmalar ve görevleri nedeniyle ikramiye ve prim gibi adlar altında 23.03.2021 tarihli, 2021/2 sayılı Ücretlendirme Komitesi kararı uyarınca ödeme yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.