

AKBANK T.A.Ş.

2023 YILINA AİT 22 MART 2024 TARİHLİ

OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISINA İLİŞKİN BİLGİLENDİRME DÖKÜMANI

Bankamızın 2023 yılı Ortaklar Olağan Genel Kurul Toplantısı 22 Mart 2024 Cuma günü saat 14:00'de aşağıdaki gündemde belirtilen hususları görüşmek üzere Sabancı Center 4.Levent/İstanbul adresindeki Genel Müdürlük binasında yapılacaktır.

Genel kurul toplantılarına katılma hakkı bulunan pay sahiplerimiz, yukarıda belirtilen adreste toplanacak olan genel kurula şahsen veya temsilcileri aracılığı ile katılabilir veya dilerlerse güvenli elektronik imzalarını kullanarak Merkezi Kayıt Kuruluşu ("MKK") tarafından sağlanan Elektronik Genel Kurul Sistemi ("EGKS") üzerinden de genel kurula elektronik ortamda şahsen veya temsilcileri aracılığı ile katılabilirler.

Pay sahipleri, temsilcilerini; EGKS'ni kullanarak yetkilendirebileceği gibi, Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK") II-30.1 Tebliğ hükümleri çerçevesinde Banka merkezimiz ile Bankamızın yatırımcı ilişkileri internet adresi olan www.akbankinvestorrelations.com'dan temin edebilecekleri vekâletname formunu doldurup imzalarını notere onaylatarak veya noterce onaylı imza sirkülerini kendi imzalarını taşıyan vekâletname formuna ekleyerek de toplantıda kendilerini temsil ettirebilirler.

Genel Kurul Toplantısına fiziken katılacak;

- Gerçek kişi pay sahipleri kimliklerini,
- Tüzel kişi pay sahipleri, tüzel kişiyi temsil ve ilzama yetkili olan kişilerin kimlikleri ile beraber yetki belgelerini,
- Gerçek ve tüzel kişilerin temsilcileri kimlik belgeleri ile temsil belgelerini,
- EGKS'nden yetkilendirilen temsilciler ise kimliklerini,

ibraz ederek hazır bulunanlar listesini imzalamak suretiyle katılabilirler.

EGKS üzerinden elektronik ortamda genel kurula katılacak pay sahiplerimiz katılım, temsilci tayini, öneride bulunma, görüş açıklama ve oy kullanmaya ilişkin usul ve esaslar hakkında MKK'nın internet adresi olan www.mkk.com.tr bağlantısından bilgi alabilirler.

Toplantıya elektronik ortamda katılmak isteyen pay sahiplerinin veya temsilcilerinin 28 Ağustos 2012 tarih ve 28395 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Anonim Şirketlerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik", 29 Ağustos 2012 tarih ve 28396 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Anonim Şirketlerin Genel Kurullarında Uygulanacak Elektronik Genel Kurul Sistemi Hakkında Tebliğ" hükümlerine uygun olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Bankamızın 2023 yılı Finansal Tablolarını içeren yıllık rapor ve denetçi raporları, Yönetim Kurulunun Kâr Dağıtım Önerisi (Alınacak izne ve prosedürlerin tamamlanmasına bağlı olarak) ve Genel Kurul Bilgilendirme Dokümanı toplantı tarihinden en az yirmibir gün önce MKK'nın internet sitesinde EGKS sayfasında, Bankamızın yatırımcı ilişkileri internet adresi olan www.akbankinvestorrelations.com'da, İstanbul'da Finansal Koordinasyon ve Raporlama Bölümü ile Çankaya Ticari, Adana Ticari, Antalya Ticari ve İzmir şubelerimizde Sayın Ortaklarımızın incelemelerine hazır bulundurulacaktır. Ayrıca söz konusu yıllık rapor Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda da yayımlanmıştır.

SPK DÜZENLEMELERİ KAPSAMINDA EK AÇIKLAMALARIMIZ

SPK'nun II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" uyarınca yapılması gereken bildirim ve açıklamalardan, gündem maddeleri ile ilgili olanlar aşağıda ilgili gündem maddesinde yapılmış olup, genel açıklamalar da bu bölümde pay sahiplerimizin bilgisine sunulmaktadır:

1. Hissedarlık Yapısı ve Oy Hakları (29.02.2024 tarihi itibarıyla)

Ortağın Ticaret Unvanı/Adı Soyadı	Sermayedeki Payı (TL)	Sermayedeki Payı (%)
Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş.	2.119.027.173,70	40,75
Diğer	3.080.972.826,30	59,25
TOPLAM	5.200.000.000,00	100,00

İmtiyazlı pay bulunmamaktadır.

2. Bankanın ve Önemli İştirak ve Bağlı Ortaklıklarının Gerçekleşen veya Gelecek Dönemde Planladığı, Faaliyetlerini Önemli Ölçüde Etkileyecek Değişiklikler Hakkında Bilgi

2023 yılı içerisinde Bankamızda ve önemli iştirak ve bağlı ortaklıklarımızda faaliyetlerimizi önemli ölçüde etkileyecek bir değişiklik olmamıştır. Gelecek döneme ilişkin planlanan, faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek değişiklik bulunmamaktadır.

3. Pay Sahiplerinin, SPK ve Diğer Kamu Otoritelerinin Gündeme Madde Konulmasına İlişkin Talepleri Hakkında Bilgi

Pay sahipleri, SPK ve diğer kamu otoritelerinden Gündem'e madde konulmasına ilişkin herhangi bir talep iletilmemiştir.

AKBANK T.A.Ş. 22 MART 2024 TARİHLİ OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISI GÜNDEM MADDELERİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

1. Açılış ve Toplantı Başkanlığı'nın oluşturulması

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), ana sözleşme hükümleri ve Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelik ("Yönetmelik") hükümleri çerçevesinde Genel Kurul toplantısını yönetecek Toplantı Başkanlığı oluşturulacaktır.

2. 2023 yılı Yönetim Kurulu Faaliyet Raporunun Okunması ve Müzakeresi

TTK ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde MKK'nun internet sitesinde Elektronik Genel Kurul Sistemi sayfasında, Bankamızın yatırımcı ilişkileri internet adresi olan www.akbankinvestorrelations.com'da, İstanbul'da Finansal Koordinasyon ve Raporlama Bölümü ile Çankaya Ticari, Adana Ticari, Antalya Ticari ve İzmir şubelerimizde ortaklarımızın incelemelerine sunulan 2023 yılı Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu okunarak ortaklarımızın görüşüne sunulacaktır. Söz konusu rapor, Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nun da yer aldığı faaliyet raporunun içinde olup, ilgili diğer belgeler ile birlikte Bankamız internet sitesinde ve Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda ortaklarımızın incelemesine sunulmuştur.

3. 2023 yılı Denetçi Raporlarının Okunması

TTK ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde MKK'nun internet sitesinde Elektronik Genel Kurul Sistemi sayfasında, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda, Bankamızın yatırımcı ilişkileri internet adresi olan www.akbankinvestorrelations.com'da, İstanbul'da Finansal Koordinasyon ve Raporlama Bölümü ile Çankaya Ticari, Adana Ticari, Antalya Ticari ve İzmir şubelerimizde ortaklarımızın incelemelerine sunulan 2023 yılı Denetçi Raporları okunacaktır. Söz konusu raporlar, Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nun da yer aldığı faaliyet raporunun içinde olup, ilgili diğer belgeler ile birlikte Bankamız internet sitesinde ortaklarımızın incelemesine sunulmuştur.

4. 2023 Yılı Finansal Tablolarının Okunması, Müzakeresi ve Tasdiki

TTK ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde MKK'nun internet sitesinde Elektronik Genel Kurul Sistemi sayfasında, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda, Bankamızın yatırımcı ilişkileri internet adresi olan www.akbankinvestorrelations.com'da, İstanbul'da Finansal Koordinasyon ve Raporlama Bölümü ile Çankaya Ticari, Adana Ticari, Antalya Ticari ve İzmir şubelerimizde ortaklarımızın incelemelerine sunulan 2023 yılı Finansal Tabloları Genel Kurul'da okunarak ortaklarımızın görüşüne ve onayına sunulacaktır. Söz konusu Finansal Tablolar, Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nun da yer aldığı faaliyet raporunun içinde olup, ilgili diğer belgeler ile birlikte Bankamız internet sitesinde ortaklarımızın incelemesine sunulmuştur.

5. Yönetim Kurulu Üyeliğine kalan süre içerisinde görev yapmak üzere seçilen Yönetim Kurulu Üyesinin onaylanması

02.10.2023 tarihi itibarıyla görevinden ayrılan Yönetim Kurulu Üyesi Kemal Özgür Demirtaş'ın yerine aynı tarih itibarıyla atanan Sabri Hakan Binbaşgil'in Yönetim Kurulu Üyeliği Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

6. Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası

Yönetim Kurulu Üyelerinin 2023 yılı faaliyetleri, işlem ve hesaplarından ötürü ayrı ayrı ibra edilmeleri Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

7. Alınacak izne ve prosedürlerin tamamlanmasına bağlı olarak 2023 Yılı Kârının Dağıtımı Hakkında Karar Alınması

PWC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından denetlenen 01.01.2023-31.12.2023 hesap dönemine ait finansal tablolarımıza göre 66.478.940.241,69 TL "Net Dönem Kârı" elde edilmiş olup, 2023 yılı karının dağıtımına ilişkin olarak izin ve prosedürlerin tamamlanması süreci devam etmektedir.

Konu ile ilgili gelişmeler Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda duyurulacaktır.

8. Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298. maddesinin (Ç) fıkrasına uygun olarak yapılan yeniden değerlendirme işlemine ilişkin özel fonun olağanüstü yedek akçelerden karşılanması hakkında karar alınması

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298. Maddesinin (Ç) fıkrasına uygun olarak yapılan yeniden değerlendirme işlemi sonucunda oluşan toplam 4.659.961.237,81TL'lik değer artış fonunun, olağanüstü yedek akçelerden karşılanarak özel fon hesabına aktarılması Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

9. Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçimi, Görev Sürelerinin Tespiti

Görev süreleri dolan Yönetim Kurulu Üyeleri için seçim yapılacak ve görev süreleri tespit edilecektir.

Bağımsız üye ile ilgili olarak, II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği"nin 6ncı maddesinin 3üncü fıkrasının b) bendi gereği bir Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi için "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri"nin 4.3.6, 4.3.7 ve 4.3.8 numaralı ilkelerinin uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda Banka'nın Bağımsız Yönetim Kurulu Üye adayı Mehmet Tuğrul Belli'dir.

Yönetim Kurulu üye adaylarımızın özgeçmişleri ile Bağımsız Yönetim Kurulu üye adayının özgeçmişi Ek.1'de sunulmaktadır.

10. Yönetim Kurulu Üyelerine Yapılacak Ödemelerin Tespit Edilmesi

Mevcut Yönetim Kurulu üyelerine aylık brüt 80.000 TL ücret ödenmekte olup, yeni dönemde seçilecek üyelere ödenecek ücret Genel Kurul'da belirlenecektir. Buna ilave olarak seçilecek Yönetim Kurulu Üyelerinin Bankamızda belirli başka bir görev üstlenmeleri durumunda üyelere yapılacak ödemeler hususunda Genel Kurul tarafından karar alınması beklenmektedir.

11. Denetçinin Seçilmesi

Yönetim Kurulumuzun 28.09.2023 tarihli toplantısında, Bankamızın 2024 yılında bağımsız denetimini yapmak üzere "Yetkili Kuruluş" olarak seçilen, DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. firması Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

12. 2023 Yılında Yapılan Bağışlar İle İlgili Olarak Bilgi Verilmesi

2023 yılı içinde vakıf, dernek ve benzeri kurumlara yapılan bağış tutarı 728.297.854,61 TL'dir. Söz konusu husus Genel Kurul'un onayı gerektirmemekte olup, sadece bilgilendirme amacını taşımaktadır.

13. Banka'nın 2024 Yılı Bağış Sınırının Belirlenmesi

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 19uncu maddesinin 5inci fıkrası gereği Bankanın yapabileceği bağış sınırının Genel Kurul'un onayına sunulması gerekmekte olup, bu kapsamda 2024 yılında yapılacak bağışlar için ilgili mevzuatlar çerçevesinde Genel Kurul tarafından üst sınır belirlenecektir.

Banka'nın, Bankacılık Kanunu'nun 59uncu maddesi gereğince özkaynaklarının binde dördüne kadar bağış yapabilmesi ile Bankacılık Kanunu'nun bağış ve yardımlar hakkında belirlediği sınırlamalara muafiyet getiren düzenlemeler çerçevesinde banka özkaynaklarının binde dördünü aşacak miktarda bağış ve yardım yapılmasının söz konusu olması halinde, gerekli işlemlerin yapılabilmesini teminen Yönetim Kurulu'nun yetkilendirilmesi hususları Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

Bankamızın 2021, 2022 ve 2023 yıllarında yaptığı bağış tutarları ve özkaynaklara oranları, sırasıyla, 555.525 TL (%0,0001), 23.650 TL (%0,00002) ve 728.297.854,61 TL (%0,3) dir.

14. Yönetim Kurulu Üyelerinin TTK'nun 395 ve 396ncı Maddeleri Kapsamına Giren Hususlarda Mezun Kılınmaları Hakkında Yönetim Kurulu'na Yetki Verilmesi

Yönetim Kurulu üyelerimizin TTK'nun "Şirketle İşlem Yapma, Şirkete Borçlanma Yasağı" başlıklı 395 ve "Rekabet Yasağı" başlıklı 396ncı maddeleri çerçevesinde işlem yapabilmeleri ancak Genel Kurul'un onayı ile mümkündür. Bu düzenlemelerin gereğini yerine getirebilmek amacıyla, söz konusu iznin verilmesi Genel Kurul'da ortaklarımızın onayına sunulacaktır.

15. Güncellenen Banka Ücretlendirme Politikası hakkında bilgi verilmesi,

Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.2 numaralı ilkesi uyarınca hazırlanan Bankamız Ücretlendirme Politikası güncellenmiş olup, Ek.2'de yer almaktadır.

16. Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası hakkında bilgi verilmesi,

Yönetim Kurulu üyelerinin deneyimlerindeki çeşitlilik ve etkin yönetime ilişkin hazırlanan Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası Ek.3'te yer almaktadır.

17. Yönetim Kurulu'nun 16.02.2023 tarihli kararı ile başlatılan ve 31.12.2023 tarihinde sona eren pay geri alım işlemi hakkında pay sahiplerine bilgi verilmesi,

Yönetim Kurulu'nun 16.02.2023 tarihli kararıyla Akbank'ın pay piyasasında sağlıklı fiyat oluşumunun ve istikrarının desteklenmesi suretiyle pay sahiplerinin menfaatlerinin korunması için başlatılan pay geri alım programının 31.12.2023 tarihi itibarıyla sona erdiği, söz konusu program kapsamında geri alım işlemi yapılmadığı pay sahiplerinin bilgisine sunulacaktır.

YÖNETİM KURULU ÜYE ADAYLARININ ÖZGEÇMİŞLERİ

Suzan Sabancı Sabancı

Suzan Sabancı Sabancı, Akbank Yönetim Kurulu Başkanıdır. Sabancı, aynı zamanda Sabancı Holding Yönetim Kurulu, Sabancı Vakfı Mütevelli Heyeti ve Sabancı Üniversitesi Mütevelli Heyeti üyeliklerini üstlenmektedir. Suzan Sabancı Sabancı ayrıca, 2009 yılında kurulmasına öncülük ettiği Akbank Uluslararası Danışma Kurulu başkanlığını yürütmektedir.

Bankacılık kariyerine 1986 yılında başlayan Sabancı, Akbank'a Hazineden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak katılmıştır. Hazine ve risk yönetimi konularında uzmanlaşan Sabancı, 1993 yılından beri bu iki konuda aktiftir. 1997 yılında Akbank Hazine ve Uluslararası Bankacılıktan Sorumlu Murahhas Üyesi olan Sabancı, 2001 yılında Değişim Yönetiminden Sorumlu Murahhas Üye görevini üstlenmiştir. Suzan Sabancı Sabancı, Mart 2008'den beri Akbank Yönetim Kurulu Başkanlığını sürdürmektedir.

Suzan Sabancı Sabancı, Institute of International Finance Yönetim Kurulu Üyesi ve Gelişmekte Olan Ülkeler Danışma Kurulu Üyesi'dir. Sabancı ayrıca Harvard Üniversitesi Küresel Danışma Kurulu, Harvard Business School Küresel Liderler Topluluğu Danışma Kurulu üyeliklerini ve Harvard Business School Ortadoğu ve Kuzey Afrika Danışma Kurulu Emeritus Üyeliğini üstlenmektedir. Sabancı ayrıca New York'taki American-Turkish Society eş başkanı, Council on Foreign Relations Uluslararası Danışmanlar Kurulu Üyesi, Venetian Heritage Inc. Yönetim Kurulu Üyesi ve Serpentine Council Kültür ve Sosyal İşler Komitesi Üyesidir.

Suzan Sabancı Sabancı, 2010-2014 yılları arasında iki dönem boyunca DEİK/Türk-İngiliz İş Konseyi Başkanlığı görevini üstlenmiştir. 2009-2016 yılları arasında Chatham House Mütevelli Heyeti Üyeliği yapan Sabancı, halen Chatham House Başkanlık Konseyi (Chairman's Circle) üyesidir. Birleşik Krallık ve Türkiye arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi ve güçlendirilmesinde gösterdiği aktif ve etkili katkılardan dolayı Sabancı, Kraliçe II. Elizabeth adına "Britanya İmparatorluğu Onursal Mükemmeliyet Önderliği (Commander of the Most Excellent Order of the British Empire-CBE) nişanı verilmiştir. Sabancı, İngiltere Kralı III. Charles'ın liderliğini yaptığı yardım kuruluşu The Prince's Trust International'ın da hamiler ailesinde (family of patrons) görev almaktadır.

Başta kültür-sanat, eğitim ve girişimcilik konuları olmak üzere, sosyal sorumluluk alanında da birçok sorumluluk üstlenen Suzan Sabancı Sabancı, 2014-2018 yılları arasında iki dönem Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin Danışma Kurulu Başkanlığını üstlenmiştir. Dernekte halen aktif olan Sabancı, ayrıca Endeavor Türkiye Kurucu Üyeliği ve Yönetim Kurulu Üyeliği, Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) kurucu ve fahri üyeliği ile Contemporary Istanbul Danışma Üst Kurulu Başkanlığı ve Onur Kurulu Üyeliği görevlerini yürütmektedir. Sabancı, 2005-2022 arasında, 17 yıl boyunca İstanbul Lüksemburg Fahri Konsolosu olarak görev yapmıştır. 2014 yılında, iki ülke ilişkilerine yaptığı katkılar ve kültürel yakınlaşmaya verdiği desteklerden dolayı Kral VI. Felipe tarafından Suzan Sabancı Sabancı'ya İspanya kraliyet nişanı olan "Orden del Merito Civil" (Sivil Liyakat Nişanı) verilmiştir.

Suzan Sabancı Sabancı, lisans öğrenimini İngiltere'deki Richmond College'da Finans üzerine yapmıştır. Ayrıca ABD'de Boston Üniversitesi'nden işletme dalında lisansüstü (MBA) dereceye sahiptir. Sabancı, iki çocuk annesidir

Sabri Hakan Binbaşgil

Sabri Hakan Binbaşgil, Akbank Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve Murahhas Üyesidir. Binbaşgil, aynı zamanda Sabancı Holding Bankacılık Grup Başkanı ve Yürütme Kurulu Üyesi, Akbank AG ve Akbank Ventures BV Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapmaktadır.

2012 - 2023 yılları arasında yaklaşık 12 sene Akbank'ta Genel Müdürlük yapan Binbaşgil, Akbank'a 2002 yılında Değişim Yönetiminden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak katılmıştır. 2003'te Perakende Bankacılıktan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve 2008'de Genel Müdür Vekili olmuştur. 2002 yılından itibaren de birçok strateji, değişim, yeniden yapılanma, dijitalleşme, teknoloji, ileri analitik, insan ve kültür, kurumsal kimlik gibi alanlardaki kapsamlı çalışmalara öncülük ve liderlik etmiştir.

Akbank'a katılmadan önce Accenture'ın Londra ve İstanbul ofislerinde Yönetim Danışmanlığı ve farklı bir özel sektör bankasında Genel Müdür Yardımcılığı yapmıştır.

Daha önce yurtiçi ve yurtdışı birçok kurumda Yönetim Kurulu Başkanlığı ve üyeliği görevlerinde bulunan Binbaşgil, Avrupa Bankalarının üye olduğu IIEB (Institut International D'Etudes Bancaires)'nin de dönem başkanlığını yapmıştır.

Binbaşgil, Robert Kolej'in ardından Boğaziçi Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun olmuştur. Daha sonra LSU'dan işletme ve finans dallarında yüksek lisans dereceleri almıştır.

Ahmet Fuat Ayla

Ahmet Fuat Ayla 12 Temmuz 2017'de Kredilerden Sorumlu Yönetim Kurulu Murahhas Üyelik görevine seçilmiştir. Ahmet Fuat Ayla, 2002 yılında Akbank'ta Batı Kurumsal Şube Müdürü olarak göreve başlamış, 2005 yılında Kurumsal ve Ticari Krediler Onay Bölüm Başkanlığı'na ve 2007 yılında da Kurumsal ve Ticari Krediler Genel Müdür Yardımcılığı'na atanmıştır. Çeşitli özel sektör bankalarında pazarlama ve satış alanlarında genel müdürlük ve şube pozisyonlarında çalıştıktan sonra Akbank'a katılan Ahmet Fuat Ayla, Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü mezunudur.

Eyüp Engin

Eyüp Engin 1978 yılında Müfettiş Yardımcısı olarak Akbank'ta göreve başlamıştır. Teftiş görevinden sonra Hazine, Uluslararası Bankacılık, Yurtdışı Finansal Kurumlar alanlarında Bölüm Müdürü olarak görev yapmış olan Engin, 1996'da Kurumsal Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı olarak atanmış, 1998 yılından itibaren de Uluslararası Bankacılık ve Finansal Kurumlar Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmiştir.

2007 yılında Teftiş Kurulu Başkanlığı'na atanan Eyüp Engin 2007 – 2019 devresinde Bankanın tüm iştiraklerinde Denetim Komitesi Başkanı olarak Yönetim Kurullarında görev almıştır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü mezunu olan Engin, Mart 2019 - Mart 2020 döneminde Yönetim Kurulu Murahhas Üyelik görevini, Mart 2020–Ekim 2023 döneminde Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve Murahhas Üyelik görevini üstlenmiştir. Halen Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

Şakir Yaman Törüner

Şakir Yaman Törüner, Mart 1998'de Yönetim Kurulu Üyeliği görevine atanmıştır. 1995-1999 yılları arasında milletvekili olan Şakir Yaman Törüner, 1996'da Devlet Bakanlığı görevinde bulunmuştur. 1990- 1994 arasında İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Başkanlığı'nı yürüten Törüner, 1972'den 1990 yılına kadar T.C. Merkez Bankası'nda çeşitli idari görevler yapmıştır. Şubat 1994-Ocak 1996 arasında Merkez Bankası Başkanı olarak da hizmet vermiştir.

Emre Derman

Emre Derman 1989 ile 2008 yılları arasında uluslararası bir hukuk firması olan White & Case'de avukat ve yönetici ortak olarak çok sayıda büyük projenin müzakeresine liderlik yapmıştır. Türkiye'deki tecrübesinin yanısıra Derman, firmanın New York ve Londra ofislerinde de çalışmış, ayrıca Avrupa Yatırım Kalkınma Bankası'nda 1994-1995 yıllarında avukat olarak eski Sovyet bloğu ve Doğu Avrupa ülkelerinde finansman işlemlerinde görev almıştır. 2010 senesinde Akbank Yönetim Kurulu üyeliği de yapan Derman, 2011 - 2014 yılları arasında JP Morgan Türkiye'nin genel müdürlüğünü üstlenmiştir. Derman eğitim ve yat yarışçılığı alanlarında çeşitli kurumlarda çalışmakta ve halen bağımsız danışmanlık yapmaktadır. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezundur ve Harvard Law School'da master yapmıştır.

Nusret Orhun Köstem

Nusret Orhun Köstem, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden 1991 yılında mezun olup, ardından aynı üniversitede MBA ve Bilgi Üniversitesi'nde Finans ve Şirketler Hukuku üzerine yüksek lisans programlarını tamamlamıştır.

Nusret Orhun Köstem 1994 yılında katıldığı Anadolu Grubu'nda 2008 yılına kadar çeşitli yönetim pozisyonlarında bulunmuştur. 2008 yılında Efes Breweries International şirketinde CFO olarak atanan Orhun Köstem, 2009 yılında Anadolu Grubu Kurumsal Finans Koordinatörü olarak görev yapmıştır. Kariyerine Coca-Cola İçecek'te devam etmiş, 2010-2016 yılları arasında Coca-Cola İçecek CFO pozisyonunda, 2017-2018 yılları arasında Coca-Cola İçecek Orta Doğu ve Pakistan'dan sorumlu Bölge Direktörü olarak çalışmıştır. 2019-2021 arasında Anadolu Efes şirketinde CFO olarak görev almıştır. Orhun Köstem, 1 Temmuz 2021'den itibaren Sabancı Holding Finans Grup Başkanlığı görevini yürütmektedir. Ayrıca, Carrefoursa şirketinde Yönetim Kurulu Başkanlığı, Sabancı İklim Teknolojileri şirketinde Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği; Kordsa, Cimsa Sabancı Cement BV, Enerjisa Enerji ve Enerjisa Üretim şirketlerinde ise Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini üstlenmektedir.

Nusret Orhun Köstem 2009 yılında yayınlanan "Sermaye Piyasalarına Açılan Pencere: A'dan Z'ye Halka Açılma ve Yatırımcı İlişkileri" adlı kitabın üç yazarından biridir. 2016, 2019, 2020 ve 2021 yıllarında DataExpert iş birliğiyle BMI Business School tarafından yürütülen araştırmada "Türkiye'nin En Etkin 50 Finans Yöneticisi" arasında gösterilmiştir. 2011 ve 2013 yıllarında Thomson Reuters Extel tarafından düzenlenen Türkiye Yatırımcı İlişkileri Ödülleri kapsamında ve 2020 yılında Institutional Investor Magazine tarafından "Emerging EMEA Consumer Sector by Sell Side Analysts" kategorisinde Türkiye'nin En İyi CFO'su ödülleriyle layık görülmüştür. Institutional Investor tarafından 2022 yılında Emerging EMEA bölgesinde Sanayi Sektöründe En İyi CFO seçilirken, C-Suite Series – Fortune CFO 2022 listesinde yer almıştır. Ayrıca CFA Society ve Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD) CFO ağı üyesidir.

Levent Demirağ

Levent Demirağ, Sabancı Holding bünyesine 1994 yılında müşavir olarak katılmış, 2007 yılında Mali İşler Direktörü olmuş, Mayıs 2010 tarihinden Eylül 2021 tarihine kadar Sabancı Holding Mali İşler, Muhasebe ve Yatırımcı İlişkileri Bölüm Başkanlığı görevinde bulunmuştur. Topluluk şirketlerinde ise Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerinde bulunmuştur. Yeminli Mali Müşavir ve Bağımsız Denetçi Belgesine sahip bulunmaktadır. Levent Demirağ, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden 1980 yılında mezun olmuş ve grup bünyesine katılmadan önce Hesap Uzmanı olarak Maliye Bakanlığı'nda çalışmıştır.

II-17.1 sayılı “Kurumsal Yönetim Tebliği”nin 6ncı maddesinin 3üncü fıkrasının b) bendi gereği bir Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi için “Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri”nin 4.3.6, 4.3.7 ve 4.3.8 numaralı ilkelerinin uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda Banka’nın Bağımsız Yönetim Kurulu Üye adayı Mehmet Tuğrul Belli olup, özgeçmişi aşağıda sunulmaktadır.

Mehmet Tuğrul BELLİ (Bağımsız Üye Adayı)

Mehmet Tuğrul Belli 1990 yılında İktisat Bankası Kurumsal Finansman Bölümü’nde çalışma hayatına başlamıştır. 1994 yılında Turkish Bank’ta Genel Sekreter unvanıyla göreve başlayan Belli, bankanın iştiraki olan Turkish Yatırım’ın 1997 yılındaki kuruluşunda vazife almıştır. Söz konusu şirkette 2005 yılına kadar Yönetim Kurulu üyeliğini sürdüren Belli, bir dönem Genel Müdür olarak da hizmette bulunmuş olup, halen Turkish Bank’ta Ekonomi Danışmanı olarak görev yapmaktadır. İstanbul Ticaret Üniversitesi’nde “Bankacılık Yönetimi” konusunda 2006-2012 yıllarında yüksek lisans dersleri vermiştir. Belli aynı zamanda 2008 yılından beri Dünya Gazetesi’nde köşe yazarlığı yapmaktadır. Amerikan Robert Lisesi mezunu olan Mehmet Tuğrul Belli, üniversite eğitimini London School of Economics and Political Science, yüksek lisansını ise CUNY Baruch College’de tamamlamıştır.

AKBANK

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

İÇERİK

1. AMAÇ.....	12
2. KAPSAM.....	12
3. PRENSİPLER.....	12
4. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ BELİRLENMESİ	13
5. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ UYGULANMASI.....	13
6. ÜCRETLENDİRME UYGULAMALARININ İZLENMESİ, DENETLENMESİ VE RAPORLANMASI	15

1. AMAÇ

Ücretlendirme politikasının amacı, BDDK ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Bankanın; stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yapısı ile uyumunun sağlanmasına yönelik, aşırı risk alınmasını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak usul ve esasların yazılı olarak belirlenmesidir.

Sürdürülebilir başarı için gerekli olan insan kaynağını şirketimize kazandırmak, korumak, ödüllendirmek ve motive etmek üzere yapılandırılan ücretlendirme politikası ile, müşterileri, paydaşları veya piyasaları olumsuz etkileyebilecek uygulama veya davranışların, müşteri zararı, finansal ceza veya itibar kaybına neden olması gibi risklerin engellenmesi de amaçlarıdır.

2. KAPSAM

Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve tüm banka çalışanları için geçerli olan ücretlendirme ilke ve kurallarını belirler.

Bankada yetkisi kesinleşmiş bir Sendika ve yürürlükte bir Toplu İş Sözleşmesi'nin bulunması durumunda Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamı içinde yer alacak çalışanların (Kapsam İçi Çalışan) ücretlendirme ve özlük hakları Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenir. Kapsam İçi Çalışanlara yapılan ve Toplu İş Sözleşmesi ile düzenlenmeyen ödemeler ile Kapsam İçi Çalışanların dışında kalan tüm çalışanların ücretlendirme ve özlük hakları işbu politika dokümanı ile belirlenir.

3. PRENSİPLER

Ücretlendirme: Yönetim Kurulu Üyelerine, Üst Düzey yönetime ve diğer personele verilecek ücretler Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumludur. Tüm çalışanlar üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir.

Ücret bileşenleri: Bankada ücretlendirme sabit ve değişken bileşenlerden oluşur. Sabit ücret çalışanın profesyonel deneyimiyle birlikte yapılan işin büyüklüğü ve niteliği dikkate alınarak brüt olarak belirlenir. Düzenli olarak ödenen ücret, ikramiye ve tazminat gibi ödemeleri kapsar. Değişken ücret ise kişinin performansına dayalı olarak ödenen nakdi ve nakdi olmayan tutarlardır. Sabit ve değişken ücret bileşenlerinin çalışana aşırı risk almaya teşvik etmeyecek şekilde dengeli olması gözetilir.

Eşit işe eşit ücret: Tüm çalışanlarımızın ücretleri, her kademe için belirlenmiş ücret aralıkları ile yönetilmektedir. Ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması amaçlanmıştır. Bu amaçla yetki ve sorumluluklarına bağlı olarak görevlerin kademeleri belirlenmiştir. Ücret kademeleri ve aralıkları her zam döneminde gözden geçirilir.

Yüksek performansı ödüllendirme: Performans Değerlendirme Sistemi sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret artışı ve daha yüksek prim almaları amaçlanmıştır.

Performansa dayalı ödemeler: Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınır. Başta prim ödemeleri olmak üzere performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez.

İç sistemler birimlerini çalışanlarına yapılacak performansa dayalı ödemeler, denetim ya da gözetimde buldukları veya kontrol ettikleri faaliyet biriminin performansından bağımsız olacak şekilde, ilgili çalışanın kendi fonksiyonuna ilişkin performansı dikkate alınarak belirlenir.

Ücretin gizliliği: Banka'da ücretlerin ve diğer parasal ödemelerin özel olması ve gizliliği esastır. Çalışan tarafından gizliliğin ihlali disiplin kurulu konusudur.

4. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ BELİRLENMESİ

Ücretlendirme politikası ve uygulamaları, çalışan bağlılığının sağlanmasında ve performansının geliştirilmesindeki önemli faktörlerden biridir. Yeni yetenekleri şirketimize kazandırmak ve performansı yüksek çalışanlarımızı korumak amacı ile oluşturulan ücretlendirme politikası belirlenirken aşağıda yer alan hususlar dikkate alınmaktadır.

4.1. İç etkenler:

Banka ücret yapısı belirlenirken;

- Banka içi ücret dengesi ve bütçe olanakları,
- Çalışanların görev tanımı ve sorumluluk düzeyi ile,
- Her bir çalışanın sergilediği bireysel performansı,
- Çalışanın yetkinlikleri,
- Bankanın iç ve dış mevzuatına uyum

dikkate alınmaktadır.

4.2. Dış etkenler:

Banka ücret politikası belirlenirken, sektörle rekabet edebilmek, yeni yetenekleri şirketimize kazandırabilmek ve dış devinimi azaltabilmek amacı ile sektörel veriler göz önünde tutulur. Çalışanların ücret ve prim modeli oluşturulurken bağımsız kuruluşlar tarafından yapılmakta olan Bankacılık Sektörü ücret araştırması sonuçlarına göre Bankanın sektör içindeki konumu dikkate alınır.

5. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ UYGULANMASI

Ücretlendirme politikası genel uygulama prensipleri aşağıdaki gibidir.

5.1. Üst Yönetime Sağlanan Mali Haklar:

Kurumsal Yönetim İlkeleri gereğince, Yönetim Kurulu üyelerine sağlanacak haklar ve ücretlendirme esasları Genel Kurul tarafından verilecek yetkiye istinaden Yönetim Kurulu onayı ile Ücretlendirme Komitesi tarafından belirlenir.

5.2. Ücret Artışları:

- Ücret artışı yılda bir kez yapılır.
- Ücret artış dönemlerinde artış bütçesinin belirlenmesinde aşağıda yer alan kriterler baz alınarak yönetimin onayına sunulur.
 - ✓ Geçmiş dönem enflasyon oranları
 - ✓ Rekabetçi politikaların uygulanacağı alanlar
 - ✓ Bankanın sektör içindeki konumu
- Eşit işe benzer ücret politikasının uygulanması ve bireysel farklılaşmaların performans bazlı olmasını sağlamak amaçlanmaktadır.
- Yüksek performansı ödüllendirmek için ücret kademesine göre Banka ücret aralığı ortalamasının altında kalan ancak yüksek performans gösteren çalışanlar daha yüksek ücret artışı alırlar.
- Bankanın sektör içindeki konumunu belirlemek amacı ile bağımsız danışmanlık firmaları tarafından yapılan ücret araştırmaları analiz edilerek Bankanın sektör içindeki durumu tespit edilir.
- İlgili döneme ait ücret artışı bilgileri çalışanlar ile paylaşılır.

5.3. Terfi veya Görev Değişikliği Sonrası Yeni Ücretlerinin Belirlenmesi:

Terfi eden veya görev değişikliği olan çalışanların ücret kademesinde değişiklik olduğu takdirde, çalışanın yeni kademe içindeki pozisyonuna bağlı olarak yeni ücreti belirlenir.

5.4. Performans Primi:

Prim ödemeleri:

- Kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi,
- Bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması,
- Kurum için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi için yapılan ödemelerdir.

Prim sistemi Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Genel Müdürlük ve Saha çalışanlarını kapsamaktadır. Dağıtılacak olan prim miktarını belirlemede, uygulanmakta olan risk yönetim kavramları ile birlikte kredi riski, operasyonel risk, mevzuat riski, itibar riski gibi unsurlar dikkate alınır. Ayrıca, prime dayanak teşkil eden performansın elde edilmesini

sağlayan her türlü aksiyonda Banka ve müşteri menfaatinin korunmuş olması gerekliliği de göz önüne alınır.

Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Kontrol Başkanlığı, Uyum Başkanlığı, Risk Yönetimi Başkanlığı ve Bilgi Riski Yönetimi Başkanlığı birimlerinin ayrı prim sistemleri olup bütçeleri ayrı yönetilmektedir.

BDDK'nın yayınladığı "Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber" kapsamında belirlenen özellikli çalışanlar için Üst Yönetim Aködül Primi uygulaması bulunmaktadır. Banka kadrolu avukatlarının primleri ise Hukuk Performans Primi Sistemi kapsamında ödenir.

Prim ödemelerinde disiplin cezalarının türüne göre farklı seviyelerde indirim uygulanır.

5.5. Kampanya Ödülleri:

Özellikli ve açıkça tanımlanmış bir hedefe ulaşma amacıyla düzenlenen kampanyalara ilişkin, tanımlı kurallar çerçevesinde önceden belirlenmiş kriterlerin yerine getirilmesi şartı ile hak kazanılan, çalışanlara ve/veya takımlara verilen ödüllerdir.

Kampanya ödülleri dağıtımında Temiz Bankacılık ilkelerine uyum gözetilir. İç Kontrol Başkanlığınca gerekli kontroller yapılır.

5.6. Diğer Ödüller:

Bankamız çalışanlarının motivasyon ve verimliliğine doğrudan katkıda bulunmak, iş konusunda tatmini arttırmak, üstün performans gösteren çalışanları tanımak, takdir ve teşvik etmek, çalışanların mesleğine ve Banka'ya bağlılığını güçlendirmek amacıyla verilen ödüllerdir.

5.7. Yan Hak Uygulamaları:

Ücrete ek olarak yapılan maddi veya maddi olmayan nitelikteki menfaat ve ödemeleri ifade eder. Görev tanımı, görev kademesi, yetki düzeyi, bütçe gibi kriterler göz önüne alınarak belirlenir.

6. ÜCRETLENDİRME UYGULAMALARININ İZLENMESİ, DENETLENMESİ VE RAPORLANMASI

Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini "Ücretlendirme Komitesi" yürütür. Ücretlendirme Komitesi aynı zamanda ücretlendirme politikasının yılda bir kere gözden geçirilmesini ve gerekli olması durumunda revize edilmesini sağlar.

Yönetim Kurulunca faaliyetleri sonucu Bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da bankanın mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları tespit edilenler hakkında performansa dayalı ödemelerin iptal edilmesi de dahil, ödemeleriyle ilgili gerekli işlemler tesis edilir.

Bankanın ücretlendirme politikası, BDDK ve SPK'nın düzenlemeleri doğrultusunda uygulanır.

YÖNETİM KURULU ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI

1) Giriş

Akbank T.A.Ş. (bundan sonra “Akbank” veya “Banka” olarak anılacaktır) yönetim kurulu dahil olmak üzere bankanın tüm çalışanları için çeşitlilik ve kapsayıcılık içeren bir kültürü benimsemiştir.

Akbank, yönetim ve ve tüm çalışanları için çeşitlilik ve kapsayıcılığın teşvik edilmesinin Banka performansını arttıracığına inanmaktadır.

Çeşitlilik; ırk, cinsiyet, inanç, din, etnik köken, milliyet, siyasi görüş, yaş, engellilik hali, medeni hal, cinsel yönelim gibi tüm farklılık unsurlarını kapsamaktadır.

Bu, Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikanın (“Politika”) geliştirilmesinde, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yer alan ilkeler ile yerel ve uluslararası alandaki iyi uygulamalar dikkate alınmıştır.

2) Amaç

Bu Politika, Akbank Yönetim Kurulu yapısının daha etkin bir şekilde oluşturulmasını sağlamak amacıyla, Yönetim Kurulu üyesi adaylarının belirlenme sürecinde çeşitlilik ve kapsayıcılık bakış açısının teşvik edilerek farklı bilgi, birikim ve deneyime sahip kişilerin Yönetim Kurulu'nda yer almasını sağlamak için oluşturulmuştur.

Akbank Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi birikimi ve deneyimlerindeki çeşitlilik, Yönetim Kurulu'nun temel işleyişi başta olmak üzere, banka faaliyetlerinin de daha etkin biçimde yönetilmesine katkı sağlayacaktır.

3) Kapsam

Bu Politika, Akbank Yönetim Kurulu üyeleri için geçerli olacaktır.

Bu Politika, Banka iç düzenlemelerinin yanı sıra ilgili yasal düzenlemelere paralel olarak uygulanacaktır.

4) Yönetim Kurulu Adaylarının Belirlenmesi

Akbank Yönetim Kurulu aday belirleme süreci, Banka Esas Sözleşmesi'nde yer alan düzenlemeler başta olmak üzere, Bankacılık Kanunu ve ilgili ikincil düzenlemeler, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili diğer düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirilir. Yönetim Kurulu'na aday belirleme sürecinde Banka kültürü, faaliyet alanları ve stratejik hedefler başta olmak üzere, görevin gerektirdiği bilgi birikimi, tecrübe ve yetkinliğe sahip, tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını koruyabilecek nitelikleri olan adaylar arasından belirlenir.

Adaylar; Politika'daki çeşitlilik unsurları gözetilerek, finans sektörü deneyimi, denetim tecrübesi, risk yönetimi ve dijital teknolojiler gibi teknik ve stratejik bilgi birikimlerine göre belirlenir.

Bu Politika kapsamında aday belirlenmesinde farklı bilgi, birikim ve deneyime sahip kişilerin Yönetim Kurulu'na dahil olması teşvik edilerek Banka'nın Yönetim Kurulu yapısındaki çeşitliliği sağlamak için azami çaba gösterilecektir.

Kurumsal Yönetim Komitesi, gerekli ve uygun gördüğü takdirde, belirlemiş olduğu kriterlere uygun adayların tespiti konusunda bağımsız bir kuruluştan danışmanlık veya destek alabilir. Bağımsız kuruluş tarafından işbu Çeşitlilik Politikası'nda düzenlenen prensiplere göre aday havuzu belirlenmesi esastır.

Yönetim Kurulu üyeleri içerisinde ayrıca, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip bağımsız üyeler bulunur. Bağımsız üyeler Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeleri dikkate alınarak belirlenir.

Atanan yeni Yönetim Kurulu üyelerinin Bankanın işleyişine daha hızlı ve etkin bir biçimde uyum sağlaması amacıyla, Yönetim Kurulu Başkanı, yeni üyelere daha uzun süre görev yapmış Yönetim Kurulu üyelerinden birini mentor olarak atayabilir.

5) Hedefler

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatına dahil edilmesi, Bankanın Sürdürülebilirlik stratejisi, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımı çerçevesinde çalıştığı odak alanlar arasındadır. Bu kapsamda, Yönetim Kurulu aday belirleme sürecinde, bilgi, birikim ve deneyim açısından aynı özelliklere sahip adaylar arasından, kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde seçilmesi için azami çaba sarf edilecektir.

Buna istinaden Akbank, 2027 yıl sonuna kadar Yönetim Kurulu'nda kadın üye sayısı oranının en az %30 seviyesine ulaşmasını kendisine hedef olarak belirlemiştir.

6) Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikasının Takibi ve Gözetimi

Bu Politika, Akbank Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olup, 20.02.2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Politika, Yönetim Kurulu tarafından değiştirilmediği, iptal edilmediği veya revize edilmediği takdirde yürürlükte kalacaktır.

Politika'nın Yönetim Kurulu adına takibi ve gözetimi sürecini "Kurumsal Yönetim Komitesi" yürütecektir.

Kurumsal Yönetim Komitesi, Politika'nın revizyonu için yılda en az bir defa veya ortaya çıkabilecek gelişmeler kapsamında gözden geçirme faaliyetlerini gerçekleştirecektir.