

## BÖLÜM I - KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

a) Bankamız, 01.01.2017–31.12.2017 faaliyet döneminde, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan II - 17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği (Tebliğ) ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerinden (İlkeler) uygulanması zorunlu ilkeler olan 1.3.1 – 1.3.5 – 1.3.6 – 1.3.9 – 4.2.6 – 4.3.1 – 4.3.2 – 4.3.3 – 4.3.5 – 4.3.6 – 4.3.7\* - 4.3.8\* - 4.5.1\*\* - 4.5.2 – 4.5.3 – 4.5.4\*\*\* -4.5.10 – 4.5.11\*\*\*\* 4.6.2 ve 4.6.3 numaralı ilkelere aşağıda yer alan açıklamalarda ve faaliyet raporunun çeşitli kısımlarında belirtildiği şekilde uyum sağlamıştır.

4.5.9 – 4.5.12 ve 4.5.13 numaralı ilkeler 4.5.1 numaralı ilke kapsamında bankalar için uygulanmamaktadır.

Bankalar, Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 6. maddesi kapsamında, 4.3.4 numaralı ilkenin uygulanması açısından istisna tutulmuştur.

b) Uygulanması zorunlu olmayan ilkelere, 1.5.2 -1.7.1 - 2.1.2 – 2.1.3 - 2.2.2 (Bu ilkede yer alan bilgilerin çoğunluğu yıllık faaliyet raporunda yer almaktadır.) - 3.1 - 3.2 - 4.3.9 - 4.5.5 numaralı ilkeler Bankamız tarafından uygulanmamakla birlikte, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi, bu ilkelere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen sorunların tespit edilmesi ve Yönetim Kuruluna uygulamaları iyileştirici önerilerde bulunulması amacıyla kurulan ve Ramzi T.A. Mari, Sinan Şahinbaş, Ali Teoman Kerman, Osman Reha Yolalan ve \*\*\*\*\*Nazlı Çelem'den oluşan Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından 2017 yılı içerisinde yapılan toplantılarda Bankamızın kurumsal yönetim uygulamalarının iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır. Kurumsal Yönetim Komitesi 2018 yılında gerçekleştireceği faaliyetlerde söz konusu ilkeleri göz önünde bulunduracak ve kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirmek üzere çalışmalar yapacaktır. Ayrıca Komite, Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün çalışmalarını da koordine etmektedir.

\*4.3.7 numaralı ilkenin üçüncü fıkrası ile 4.3.8 numaralı ilkenin ikinci fıkrası, ikinci gruptaki şirketler tarafından uygulanmadığından söz konusu fıkralar uygulanmamaktadır.

\*\*4.5.1 numaralı ilke kapsamında bankaların hariç tutulduğu komiteler yer almaktadır.

\*\*\*Bankacılık mevzuatı uyarınca genel müdürün Kredi Komitesi'nde yer alması zorunludur, bu husus dışında söz konusu ilke bankamız tarafından uygulanmaktadır.

\*\*\*\*Bankamız organizasyon yapısına bağlı olarak Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yürütülmektedir.

\*\*\*\*\*06.07.2017 tarihinde Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak atanmıştır.

## BÖLÜM II - PAY SAHİPLERİ

### 2.1 Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Bankamız bünyesinde, pay sahiplerinin haklarını gözetmek, Yönetim Kurulu ve pay sahipleri arasında iletişimi sağlamak amacı ile 2005 yılında Yatırımcı İlişkileri Bölümü kurulmuştur. Söz konusu Bölüm'ün faaliyetleri Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 tarihinde yayınladığı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin Bölüm 4 Madde 11'de belirtilen hükümlerine paraleldir. Kurumsal Yönetim Komitesi gözetiminde faaliyet gösteren bölümün başına Nazlı Çelem atanmıştır. Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı, Türev Araçlar Lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı sahibi olan Nazlı Çelem 06.07.2017 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda duyurulduğu üzere, Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak atanmıştır.

2017 yılında bölüme telefon ve elektronik posta ile gelen tüm sorular ilgili mevzuat kapsamında yanıtlanmıştır. Yıl içinde, Banka'nın temsil edildiği çeşitli toplantılarda 128 uluslararası yatırımcı, derecelendirme kuruluşu ve analist ile görüşülmüştür ve 7 adet yatırımcı konferansına katılım

sağlanmıştır. Her çeyrek bankanın finansal sonuçlarına ilişkin sunumlar hazırlanarak Yatırımcı İlişkileri internet sitesinde yayınlanmıştır.

## **2.2 Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı**

Bankamız, 27 Mart 2014 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda onaylanan Bilgilendirme Politikası kapsamında, sermaye artışı gibi pay sahipliği haklarının kullanımıyla ilgili gelişmeler hakkında gerek görsel basın gerekse Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) aracılığıyla Borsa İstanbul A.Ş.'ye yaptığı özel durum açıklamaları ile kamuoyunu bilgilendirmektedir. Pay sahiplerinin bilgi talepleri elektronik posta, yüz yüze görüşme ve telefon gibi iletişim kanallarıyla karşılanmakta, İnternet sitesinde pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek önemli mali ve/veya operasyonel bilgilere yer verilmektedir.

Esas Sözleşme'de özel denetçi atanmasıyla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bankamız, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde Genel Kurul tarafından seçilen bağımsız denetçi ve Bankacılık Kanunu hükümleri çerçevesinde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından denetlenmektedir.

## **2.3 Genel Kurul Toplantıları**

30 Mart 2017 tarihinde Bankamızın Esentepe Mahallesi, Büyükdere Caddesi, Kristal Kule Binası, No: 215, Şişli/İstanbul adresli Genel Müdürlüğünde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılım oranı %99,8 olarak gerçekleşmiştir. Genel Kurul daveti pay sahiplerine Türk Ticaret Sicil Gazetesi, Güneş ve Takvim gazeteleri vasıtasıyla duyurulmuş, toplantı tarihi, gündemi ve toplantı gündemine ilişkin bilgilendirme dokümanı Bankamız İnternet sitesi, Kamuyu Aydınlatma Platformu ve Elektronik Genel Kurul Sistemi vasıtasıyla pay sahiplerimiz ile paylaşılmıştır. Bankamız Genel Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında İç Yönerge kapsamında; genel kurul toplantılarına, Yönetim Kurulu tarafından düzenlenen hazır bulunanlar listesine kayıtlı pay sahipleri veya bunların temsilcileri, Yönetim Kurulu üyeleri, denetçi, Bakanlık temsilcisi ve toplantı başkanlığına seçilecek veya görevlendirilecek kişiler girebilir. Ayrıca, toplantı başkanlığı tarafından aksi yönde karar verilmediği sürece, Banka'nın diğer yöneticileri, çalışanları, misafirler, ses ve görüntü teknisyenleri de toplantı yerine girebilir. 2017 yılında yapılan Genel Kurul Toplantısı'na pay sahiplerimiz dışında Bankamız Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdürü ve diğer çalışanlarımız, ses ve görüntü teknisyenleri katılmış, medya katılımı olmamıştır. Toplantı sırasında pay sahiplerimiz tarafından gündem önerisi iletilmemiştir. Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerimiz tarafından herhangi bir bilgi talep edilmemiş bununla birlikte Bankamız pay sahiplerinden Sayın Ali Bahçuvan söz almış; Banka'nın QNB tarafından satın alınmasının pay sahipleri ve yatırımcılar tarafından memnuniyetle karşılandığını ifade ederek; QNB'nin uluslararası tecrübesinden faydalanarak Türkiye'de inşaat sektörüne Katar ve Ortadoğu'da faaliyet gösterilmesini teminen danışmanlık verilmesi hususunun değerlendirilmesini önermiştir. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ömer Aras, bu temenninin dikkate alınacağını ifade etmiştir. Pay sahiplerimiz tarafından toplantı sırasında herhangi bir gündem önerisi verilmemiştir. Toplantıya ilişkin Genel Kurul Tutanağı Bankamız internet sitesinde ve Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda pay sahiplerimizin incelemesine açıktır. Ayrıca, Genel Kurul gündeminin 10. maddesi kapsamında, pay sahiplerine 2017 yılı içerisinde yapılan bağışlarla ilgili bilgi sunulmuştur.

2017 yılında yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında, Yönetim Kurulu kararının alınabilmesi için bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı herhangi bir işlem gündemde yer almamıştır.

Ayrıca, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 1.3.6. numaralı maddesi kapsamında; 2017 yılı içerisinde Bankacılık Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerinin cevaz verdiği sınırlar dâhilinde kalmak kaydıyla yapılan işlemler haricinde; yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerin ve bunların eş ve

ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının Banka veya bağı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli nitelikte işlem yapılmadığı, Banka'nın veya bağı ortaklıkların işletme konusuna giren ticari iş türünden kendi veya başkası hesabına bir işlem de yapılmadığı; aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla katılmadığı hususlarında Genel Kurul'a bilgi verilmiştir.

#### **2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları**

Oy hakları üzerinde imtiyaz yoktur. Birikimli oy kullanma yöntemine yer verilmemektedir. Azlık hakları, Banka'nın Esas Sözleşmesi ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir şekilde belirlenmemiştir.

#### **2.5. Kâr Payı Hakk**

Bankamızın Kâr Dağıtım Politikası, 27.03.2014 tarihli Olağan Genel Kurul toplantısında onaylanmıştır. Bankamızın kâr dağıtımını, geçerli olan yasal düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleri çerçevesinde hesaplanır, yıllık karın tespiti, tahsis ve tevzii Bankamız Esas Sözleşmesi'nin 25. ve 26. maddeleri ile düzenlenmektedir; kâra katılım konusunda herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Ayrıca, kâr dağıtım politikası genel kurul gündeminde ayrı bir madde olarak yer almaktadır. Bankamızın 30 Mart 2017 tarihli Genel Kurul kararı uyarınca, 2017 yılında ortaklara I. kâr payı olarak ayrılan 157.500.000 TL Bankamız ödenmiş sermayesine eklenmiştir.

#### **2.6. Payların Devri**

Bankamızın Esas Sözleşmesi'nde pay devrini kısıtlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, Bankacılık Kanunu'nun ilgili hükümleri çerçevesinde, hisse devirleri Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun iznine tabidir.

### **BÖLÜM III-KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK**

#### **3.1. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği**

Bankamızın İnternet sitesi [www.qnbfinansbank.com](http://www.qnbfinansbank.com) adresiolup, sitede Türkçe ve İngilizce olarak güncel ortaklık ve yönetim yapısı, Esas Sözleşme, yıllık faaliyet raporları, periyodik mali tablo ve raporlar, özel durum açıklamaları, Genel Kurul toplantı gündemi, hazirun cetveli ve toplantı tutanağı, vekâleten oy kullanma formu ve sıkça sorulan sorular başlığı altında Bankamıza ulaşan bilgi talepleri ile bunlara verilen cevaplar bulunmaktadır.

#### **3.2. Faaliyet Raporu**

Bankamızın, ilgili yönetmeliklere göre hazırlanan yıllık faaliyet raporunda kurumsal yönetim ilkelerinde sayılan konulara yer verilmekte ve detayları yine raporda yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nda açıklanmaktadır.

### **BÖLÜM IV - MENFAAT SAHİPLERİ**

#### **4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi**

Bankamız çalışanlarının gerekli görüldüğü durumlarda Banka'nın faaliyetlerine ilişkin bilgilendirilmeleri, kurum içi iletişim sistemleri kullanılarak yapılır. Ayrıca Genel Müdürlük ve şubelerdeki yöneticiler, düzenlenen toplantılarla çeşitli gelişmeler hakkında düzenli olarak bilgilendirilirler.

Banka'nın prosedür ve talimatları ile çelişen işlemler ile şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerin bildirilmesi için tesis edilmiş olan ihbar hattı, çeşitli kanallar

aracılığıyla menfaat sahiplerinin erişimine açık durumdadır.

#### **4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı**

Menfaat sahiplerinin yönetime katılımı konusunda bir model oluşturulmamıştır.

#### **4.3 İnsan Kaynakları Politikası**

En değerli sermayesinin insan kaynağı olduğu bilinci ile QNB Finansbank, yeni yeteneklerin Banka'ya kazandırılması, geliştirilmesi ve Banka bünyesinde tutulması yoluyla Banka'nın sürdürülebilir bir gelişim içinde olmasını sağlamak amacıyla insan kaynakları politikasını Banka performansını artırmaya yönelik destek sağlayacak şekilde konumlandırmıştır. Bu kapsamda, insan kaynakları politikası 4 ana alanda toplanmıştır.

**İnsan kaynakları planlama ve işe alım:** Tercih edilen bir işveren olmak ve yetenekli kişileri Banka'ya çekmek amacıyla Banka'nın ihtiyaçları doğrultusunda işveren marka yönetimi, işgücü yönetimi yapmak, analizler ve iş geliştirme projeleriyle işe alım sürecini desteklemek,

**Performans yönetimi:** Çalışanların hedeflerini Banka'nın hedefleriyle uyumlu kılarak performanslarını yönetmek,

**Yetenek ve gelişim yönetimi:** Çalışanların teknik ve yönetsel bilgi ve becerilerini artırmak, potansiyel sahibi çalışanları bankada tutmak ve çalışanların gelişimlerine katkı sağlamak,

**Bağlılık ve ödül:** Çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırmaya yönelik politikalar geliştirmek ve bankanın hedeflerine ulaşmasında katılımlarını daha da artırmak.

QNB Finansbank, 2017 yılını 12.007 çalışanı ile sonlandırmıştır. İştirakler ve bağlı ortaklıklar ile birlikte toplam çalışan sayısı 13.855'tir.

QNB Finansbank'ta performans yönetimi, sürekli geri bildirim kültürü ile gelişimi teşvik eden, finansçılara hem gelişimleri hem de yüksek ve sürdürülebilir performans sergilemeleri yönünde rehberlik etmeyi, bireysel performans gelişimi ile kurumsal performansını artırmayı amaçlayan bir yönetim aracıdır. Yılda 2 defa yapılan performans ölçümü ile;

Fark yaratan performansı ve Banka'nın performansına etki eden ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan ve/veya katkı sağlayabilecek muhtemel potansiyeller tespit edilir,

Banka hedefleri ve bu hedefler sonucunda oluşan, işkolu ve bölüm temelli hedefler her bir çalışan için teknik performans sonuçlarını, çalışanların gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen değerlendirme ise gelişim performans sonuçlarını oluşturmaktadır.

Tüm finansçılar için uygulanan kişiselleştirilmiş performans modeli ile her bir çalışan özelinde güçlü alanlar ve gelişim alanları bireysel olarak değerlendirilir. Bu alanlara yönelik bireysel gelişim ihtiyaçları belirlenir.

Gelişim noktalarına yönelik aksiyonların belirlenmesi ve takip edilmesi için yol haritası oluşturulur. Sonuçlar Bankamız personeli ile şeffaf bir şekilde paylaşılmaktadır. Bireysel performans somut ve ölçülebilir kıstaslarla değerlendirilebilir hale getirilerek, adil ve şeffaf bir sistem ile çalışan bağlılığını artırmak amaçlanmaktadır.

Ayrıca Bankamız çalışanlarının görev tanımları yazılı hale getirilmiş ve çalışanlarla paylaşılmıştır.

QNB Finansbank'ta gelir yönetiminin amacı yeni yetenekleri kazanmak, çalışanların Banka'ya bağlılığını, memnuniyetini, motivasyonunu ve sinerjiyi artırmaktır. Bu doğrultuda Banka'nın etik değerleri ve iç dengeler ile uyumlu, adil ve şeffaf ücretlendirme metodolojisi uygulanmakta, yaratılan katma değer oranında aşırı risk üstlenmeyi önleyici, bireysel ve bütünsel hedef-

performansa odaklı ödüllendirme teşvik edilmekte, böylece Banka'nın stratejik hedeflerinin desteklenmesi ve verimliliğin artırılması sağlanmaktadır. Bu amaçla hazırlanan ücretlendirme ve Ödüllendirme Politikası ile performans kriterleri tüm çalışanlara duyurulmuştur. Banka'nın prim ve bonus modelleri çerçevesinde, 2017 yılında kişi başı ortalama 2 maaş performansa dayalı nakit ödeme gerçekleştirilmiştir. Çalışanların yaşam standartlarını ve iş verimliliklerini artıracak sağlık, izin, ulaşım, yemek, iletişim ve teknolojik imkânlar, yardım paketleri ve çalışan destek hizmetleri gibi birçok alanda menfaatler bulunmaktadır.

Gelir Yönetimi, 2013 yılında kurulan Ücret Yönetimi Komitesi kapsamında, Ücret Yönetimi Politikası, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliği çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmüştür.

Kurum ile çalışan, çalışan ile yönetici ve çalışanlar arasında meydana gelebilecek sorunların çözümünün hızlı, etkin ve adil bir şekilde sağlanması sonucunda kurumda çalışma hayatının kalitesinin artırılması ve üretkenliğin önündeki engellerin kaldırılması amaçlanarak "Ombudsman" rolü oluşturulmuş ve Bankamız İnsan Kaynakları Stratejik Planlama, İşe Alım ve Kariyer Yönetimi Bölüm Müdürü Ombudsman olarak atanmıştır. Tüm çalışanlar ayrımcılık, mobbing, taciz, kurum politikalarına aykırı uygulamalar ve çözüme ulaştırılmayan konular ile ilgili problemlerini e-posta ya da telefon yoluyla Ombudsman'a iletmektedir. Ombudsman öncelikle tarafların karşılıklı olarak bir mutabakata varmalarını hedeflemekte ve sorunların bu şekilde çözümlenmesini amaçlamaktadır.

Tarafların bir çözüme ya da mutabakata varamadıkları durumlarda, Ombudsman geline nokta değerlendirilmekte ve önerileri ile birlikte ilgili tarafların bağlı bulunduğu Genel Müdür Yardımcılarına iletmektedir. Değerlendirmenin bir nüshası İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı'na, bir nüshası ise Genel Müdür'e arz edilmektedir. Taleplerin 1 hafta içinde karara bağlanarak ilgili taraflara bildirilmesi gerekmektedir.

Disiplin Kurulu talimatı kapsamına giren veya Teftiş Kurulu tarafından incelenmesi gereken her türlü usulsüz işlem, suistimal ve benzeri konularda Ombudsman kendine ulaşan bilgileri değerlendirilmesi amacıyla Teftiş Kuruluna iletmektedir.

Bankamızda ayrımcılık konusunda herhangi bir şikâyet olmamıştır.

#### **4.1. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk**

İşte ve iş dışında, geleceğimizi sağlıklı ve sağlam bir şekilde güvence altına alabilmek için çevremize iyi bakmak, hepimizin ortak amaç ve inancı olmuştur. Bankacılıkta sürdürülebilirlik kavramını; çevresel, ekonomik ve toplumsal yönleri ile politika ve süreçlerimize dâhil etmeyi hedeflemekteyiz. Her türlü işlemde, kredi kullandırımında veya yatırımda bulunan çıkar sahipleri ile olan ilişkilerimizde sürdürülebilir kalkınma modelini destekleyerek, iş stratejilerimizde ve karar alma mekanizmalarımızda gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmaya yönelik bir zihniyet oluşturmaya çalışmaktayız.

Bu doğrultuda Bankamızda bir Sosyal Sorumluluk Komitesi oluşturulmuştur. Komitenin çalışmalarına paralel olarak, İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanlığınca yerel ve uluslararası mevzuata uyum kapsamında faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda Sosyal ve Çevresel Yönetim Sistemi politikamız oluşturulmuştur.

Ayrıca, sosyal sorumluluk çalışmalarımız kapsamında, çocuk odağımızı ve çalışkanlığımızı vurgulayacak "Minik Eller" ile çocuklarımızın geleceğe yön verecek yaratıcılıklarının başlangıç noktası olan "Büyük Hayalleri" bir araya getirerek "Minik Eller Büyük Hayaller" gelişim platformu oluşturulmuştur. Türkiye'nin dört bir yanında görev yapan 12 bini aşkın personelimizin, çocukları ve aileleri ile "Minik Eller Büyük Hayaller" in bir sosyal paydaşı, bir proje ortağı ve çocukların gelişen hayal gücü ve yaratıcılığı için bir iyi niyet elçisi olması sağlanmıştır. 2015 yılında kurulan Minik Eller Büyük Hayaller sosyal sorumluluk platformumuz kapsamında geleceğin yaratıcı liderlerini yetiştirmek amacıyla birbirinden farklı 8 projemizle 44 ilde 1.200'den fazla gönüllü finansçımız ile birlikte

320.000'in üzerinde çocuğumuza ulaşmıştır.

QNB Finansbank Bankacılık Kanunu kapsamında belirlenmiş etik kuralları uygulamaktadır. Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanan QNB Finansbank Personeli Davranış Kuralları ile QNB Finansbank Finans Profesyonelleri için Etik Davranış Kuralları elektronik ortamda ve basılı kitapçık olarak Bankamız personeline duyurulmuştur.

## **BÖLÜM V – YÖNETİM KURULU**

### **5.1. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu**

31.12.2017 itibariyle Bankamız Yönetim Kurulunun yapısı (Üyeler alfabetik sırayla) şu şekildedir:

**Dr. Ömer A. Aras**

Yönetim Kurulu Başkanı

**Sinan Şahinbaş**

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

**AbdullaMubarakAl-Khalifa**

Yönetim Kurulu Üyesi

**Ali Rashid Al-Mohannadi**

Yönetim Kurulu Üyesi

**Ali Teoman Kerman**

Yönetim Kurulu Üyesi ve Denetim Komitesi Başkanı

**Durmuş AliKuzu**

Yönetim Kurulu Üyesi

**Fatma A. Al-Suwaidi**

Yönetim Kurulu Üyesi

**\*Noor Mohd J. A. Al-Naimi**

Yönetim Kurulu Üyesi

**Osman Reha Yolalan**

Yönetim Kurulu Üyesi

**Ramzi Talat A. Mari**

Yönetim Kurulu Üyesi

**Temel Güzeloğlu**

Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür

\*22.06.2017 tarihinde Grant Eric Lowen'in istifası sebebiyle boşalan üyeliğe atanmıştır.

16.06.2016 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı'nda, Osman Reha Yolalan'ın bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi olarak seçilmesine ve Banka'nın Denetim Komitesi Üyelerinin Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)'nin ilgili hükümleri uyarınca bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri olarak belirlenmelerine karar verilmiştir. Bankamız Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Osman Reha Yolalan Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 4.3.6 sayılı ilkesinde yer alan bağımsızlık kriterlerini taşıdığını beyan etmiştir.

2017 yılı içerisinde bağımsız üyelerin bağımsızlıklarını ortadan kaldıran herhangi bir durum ortaya çıkmamıştır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin özgeçmişleri Faaliyet Raporu'nda yer almaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Bankacılık Kanunu ve ilgili diğer mevzuat kapsamındaki sınırlamalar dâhilinde bankadaki sorumluluklarını aksatmayacak ve menfaat çelişkisi yaratmayacak şekilde banka dışında görev alabilecekleri öngörülmüştür

## **5.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları**

2017 yılında Yönetim Kurulu, ilgili mevzuat ve Bankamız Esas Sözleşmesi'nde yer alan toplantı nisaplarına uygun olarak 7 kez toplantı yapmış ve istisnai durumlar hariç tüm üyeler toplantılarda hazır bulunmuşlardır. Ayrıca Yönetim Kurulu, söz konusu toplantılar dışında da çeşitli konuları müzakere etmiş ve karar almıştır.

Toplantı gündemi Yönetim Kurulu Üyelerine toplantı tarihinden önce gerekli bilgilendirme dokümanları ile verilmektedir. Yapılan toplantılarda fikir ayrılığı yaşanmamıştır. Gündem, Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Genel Müdürlüğün önerileri ile belirlenmektedir. Ayrıca, Teftiş Kurulu Başkanlığı gibi birimler başta olmak üzere, Denetim Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi gibi komiteler Yönetim Kuruluna periyodik raporlamalar yapmaktadır. Üyelerin bilgilendirilmesi, iletişimi sağlamak, toplantı ve kararların hukuka ve mevzuata uygun olmasını sağlamak üzere bir sekreteryaya mevcuttur.

Yönetim Kurulu Üyelerine ağırlıklı oy hakkı tanınmamıştır. Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasında sebep olabilecekleri zarar mesleki sorumluluk sigortası ile teminat altına alınmıştır.

## **5.3. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı**

Yönetim Kurulu bünyesinde Denetim Komitesi, Risk Komitesi, Kredi Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Ücret Yönetimi Komitesi bulunmaktadır.

31.12.2017 tarihi itibarıyla;

Denetim Komitesi Üyeleri A. Teoman Kerman (Başkan), Durmuş Ali Kuzu, Ramzi Talat A. Mari ve. Noor Mohd J. A. Al-Naimi'dir.

Risk Komitesi Üyeleri Dr. Ömer A. Aras, Sinan Şahinbaş,, Ali Rashid Al-Mohannadi ve A. Teoman Kermani. Fatma A. Al-Suwaidi'dir

Kredi Komitesi Üyeleri Dr. Ömer A. Aras, Sinan Şahinbaş, Fatma A. Al-Suwaidi, Abdulla Mubarak N. Al-Khalifa ve Temel Güzeloğlu'dur.

Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeleri Ramzi Talat A. Mari (Başkan) Sinan Şahinbaş, A. Teoman Kerman, Osman Reha Yolalan ve Nazlı Çelem'dir.

Ücret Yönetimi Komitesi Üyeleri Sinan Şahinbaş ve Ali Rashid Al-Mohannadi'dir.

Kredi Komitesi gerekli hallerde, Risk Yönetimi Komitesi ayda bir defa, Ücret Yönetimi Komitesi yılda en az üç defa, Denetim Komitesi üçer aylık dönemler halinde ve Kurumsal Yönetim Komitesi yılda en az 4 defa toplanır. Yönetim Kurulu üyeleri ilgili mevzuat kapsamında kurulması zorunlu olan komitelerde yer almakta ve ayrıca Yönetim Kurulu üye sayısı göz önünde bulundurularak söz konusu mevzuatın cevaz verdiği koşullarda birden fazla komitede yer alabilmektedir. Komiteler faaliyetlerini yazılı hale getirilmiş çalışma usul ve esasları doğrultusunda yürütmektedir.

#### **5.4. Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması**

5411 sayılı Bankacılık Kanunu ve Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmelik esasları çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan Denetim Komitesi aşağıdaki üyelerden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu Üyesi ve Denetim Komitesi Başkanı: A. Teoman Kerman

Yönetim Kurulu Üyesi: Ramzi Talat A. Mari

Yönetim Kurulu Üyesi: Durmuş Ali Kuzu

Yönetim Kurulu Üyesi: Noor Mohd J. A. Al-Naimi'dir

İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Risk Yönetimi Başkanlığı Denetim Komitesi'ne bağlıdır.

Risk Yönetimi Başkanlığı 2001 yılı sonunda icracı birimlerden bağımsız bir organizasyon olarak kurulmuştur. Bölüm, Banka faaliyetlerinde karşılaşılan risklerin ölçülmesi, risk yönetim politikalarının oluşturulması ve risklerin Banka'nın stratejik hedefleri doğrultusunda risk alma isteği sınırları içinde kalınmasını sağlamak üzere yönetilmesinden sorumludur. Risk yönetimine ilişkin çalışmalar, yasal zorunluluktan kaynaklanan faaliyetlerin ötesinde, Basel III gerekleri ile uyumlu olma yolunda devam etmektedir. Risk Yönetim Başkanlığı, çalışmalarını İç Sistemler Başkanı ve Denetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kuruluna raporlamaktadır. Ayrıca Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan ve Denetim Komitesi Başkanı'nın katıldığı Risk Komitesi'ne de düzenli raporlamalar yapılmaktadır. Komite üyeliklerine Dr. Ömer A. Aras, Sinan Şahinbaş, A. Teoman Kerman, Fatma A. Al-Suwaidi ve Ali Rashid Al-Mohannadi atanmıştır.

İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanlığı, İç Sistemler Başkanı ve Denetim Komitesi vasıtasıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak Banka'nın Operasyonel, Yasal ve Finansal risklerini azaltmaya yönelik çalışmalar ve kontrol faaliyetleri gerçekleştirmektedir.

#### **5.5 Şirketin Stratejik Hedefleri**

##### **Vizyonumuz**

Türkiye'yi başarıya taşıyacak her bireysel ve ticari finansal planın mimarı olmak.

##### **Misyonumuz**

QNB Finansbank'a dokunan herkesle, ihtiyaçları anlamaya, doğru çözümler üretmeye ve memnuniyete dayalı, mutlaka başarmayı hedefleyen yaşam boyu sürecek bir ortaklık kurmak.

Bankamızın vizyon ve misyonu İnternet sitesi aracılığı ile kamuya açıklanmıştır.

Banka'nın 5 yıllık iş planı hazırlanır ve her yıl Yönetim Kurulunda yeniden görüşülür. İş planına ilave olarak Banka'nın yıllık detaylı bütçesi de Yönetim Kurulunda müzakere edilerek karara bağlanır. Bütçe ve iş planı onaylandıktan sonra her ay düzenli olarak yapılan Yönetim Kurulu toplantısında Şirket'in hedeflerine ulaşma derecesi, faaliyetleri ve performansı izlenir ve tartışılır.

Üst Yönetim, yöneticiler tarafından oluşturulan stratejik hedefleri onaylamakta, hedeflere ulaşma derecesini, faaliyetleri ve performansı takip etmektedir.



### **5.5. Mali Haklar**

Yönetim Kurulu Üyelerinin huzur hakkı Genel Kurul tarafından belirlenmektedir. Finansal tablolarımızın beşinci bölüm VI.1.4 no'lu dipnotunda belirtildiği üzere Banka'nın 31 Aralık 2017 itibari ile Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarının dâhil olduğu Üst Yönetim'ine toplam 82.697.358 TL ödeme yapılmıştır. Yönetim Kurulu Üyeleri ve İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiştir ve Bankamızın internet sitesi aracılığı ile kamuya duyurulmuştur. Bununla birlikte, Yönetim Kurulu Üyelerine sağlanan mali haklara ilişkin Genel Kurulda pay sahiplerimize bilgi verilmektedir.

Yönetim Kurulu Üyelerine ve Yöneticilerine Banka tarafından kullanılacak krediler, Bankacılık Kanunu'nun 50. maddesinde belirli bir çerçeve ile kısıtlanmaktadır. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Yöneticilerine bu çerçeve dışında kredi kullandırılmamaktadır.