

YAPI ve KREDİ BANKASI A.Ş.'NİN
2025 YILINA AİT 12 MART 2026 TARİHLİ
OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISINA İLİŞKİN BİLGİLENDİRME NOTU

1- 12 MART 2026 TARİHLİ OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISINA DAVET

Bankamız Olağan Genel Kurul Toplantısı, 2025 yılı faaliyet dönemi çalışmalarını incelemek ve aşağıda yazılı gündemi görüşüp karara bağlamak üzere 12 Mart 2026 Perşembe günü saat 15.00'te, Yapı Kredi Plaza D Blok Konferans Salonu, Levent-Beşiktaş-İstanbul adresinde yapılacaktır.

2025 Faaliyet Yılına ait Finansal Tablolar, Bağımsız Denetim Raporu, Yönetim Kurulu'nun Kar Dağıtımına ilişkin teklifi ile Kurumsal Yönetim Uyum Raporu, Kurumsal Yönetim Bilgi Formunu ve Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Raporunu da içeren Entegre Faaliyet Raporu, 2024 yılı TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu ve gündem maddeleri ile ilgili Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine uyum için gerekli açıklamaları içeren işbu Bilgilendirme Notu, ilan ve toplantı günleri hariç olmak üzere toplantıdan üç hafta önce kanuni süresi içinde Bankamız Genel Müdürlüğü'nde, şubelerinde, www.yapikredi.com.tr adresindeki Banka kurumsal internet sitesinde ve Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun Elektronik Genel Kurul sisteminde Sayın Pay Sahiplerinin incelemelerine hazır bulundurulacaktır.

Toplantıya bizzat iştirak edemeyecek ortaklarımızın, elektronik yöntemle katılacak pay sahiplerinin hakkı ve yükümlülükleri saklı olmak kaydıyla, vekâletnamelerini mevzuatın öngördüğü şekilde düzenlemeleri veya vekâletname formu örneğini Bankamız Genel Müdürlüğünden veya www.yapikredi.com.tr adresindeki Bankamız kurumsal internet sitesinden temin etmeleri ve bu doğrultuda 24.12.2013 tarih ve 28861 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-30.1 sayılı "Vekaleten Oy Kullanılması ve Çağrı Yoluyla Vekalet Toplanması Tebliği"nde öngörülen hususları da yerine getirerek Bankamıza ibraz etmeleri gerekmektedir. Elektronik Genel Kurul Sistemi üzerinden elektronik yöntemle atanmış olan vekilin bir vekâlet belgesi ibrazı gerekli değildir. Söz konusu Tebliğ'de zorunlu tutulan ve Genel Kurul davet ilanı ekinde yer alan vekâletname örneğine uygun olmayan vekâletnameler, hukuki sorumluluğumuz nedeniyle kesinlikle kabul edilmeyecektir.

Elektronik Genel Kurul Sistemi ile oy kullanacak Pay Sahiplerimizin, Anonim Şirketlerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik kapsamındaki yükümlüklerini yerine getirebilmeleri için Merkezi Kayıt Kuruluşu'ndan, www.yapikredi.com.tr adresindeki Banka kurumsal internet sitesinden veya Bankamız Genel Müdürlüğü Bankacılık ve SPK Mevzuatı Bölümünden (Tel: 0212 339 6431-0212 339 7380) bilgi edinmeleri rica olunur.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 415. maddesinin 4. fıkrası ve Sermaye Piyasası Kanunu'nun 30. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, Genel Kurula katılma ve oy kullanma hakkı, pay senetlerinin depo edilmesi şartına bağlanamayacaktır. Bu çerçevede, pay sahiplerimizin Genel Kurul Toplantısı'na katılmak istemeleri durumunda, paylarını bloke ettirmelerine gerek bulunmamaktadır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca, kişisel verilerinizin Bankamız tarafından işlenmesine ilişkin detaylı bilgilere, www.yapikredi.com.tr internet adresinden kamuoyu ile paylaşılmış olan "Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Bilgilendirme" duyurusundan ulaşabilirsiniz.

Olağan Genel Kurul Toplantısında Gündem Maddelerinin oylanmasına ilişkin elektronik ortamda oy kullanılma hükümleri saklı olmak kaydıyla, el kaldırma usulü ile açık oylama yöntemi kullanılacaktır.

Genel Kurul toplantımıza tüm hak ve menfaat sahipleri ile basın-yayın organları davetlidir.

Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca nama yazılı olup borsada işlem gören paylar için Pay Sahiplerine ayrıca taahhütlü mektupla bildirim yapılmayacaktır.

Sayın Pay Sahiplerinin bilgilerine arz olunur.

YAPI ve KREDİ BANKASI A.Ş. YÖNETİM KURULU
Adresi: Yapı Kredi Plaza D Blok, 34330, Levent-İstanbul
Ticaret Sicili ve Numarası: İstanbul / 32736

2- SPK DÜZENLEMELERİ KAPSAMINDA EK AÇIKLAMALARIMIZ

Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" uyarınca yapılması gereken ek açıklamalardan gündem maddeleri ile ilgili olanlar aşağıda ilgili gündem maddesinde yapılmış olup, diğer zorunlu genel açıklamalar ise bu bölümde bilginize sunulmaktadır:

2.1 Ortaklık Yapısı ve Oy Hakları

Bankamız güncel ortaklık yapısı ve oy hakları aşağıdaki şekilde olup, imtiyazlı pay bulunmamaktadır.

Pay sahibi	Pay Tutarı (TL)	Sermaye Oranı (%)	Oy Hakkı	Oy Hakkı Oranı (%)
Koç Finansal Hizmetler A.Ş.	3.459.065.642,23	40,95	345.906.564.223	40,95
Koç Holding A.Ş.	1.707.666.574,00	20,22	170.766.657.400	20,22
Diğer Ortaklar (Halka Açık)	3.280.319.067,77	38,83	328.031.906.777	38,83
Toplam	8.447.051.284,00	100,00	844.705.128.400	100,00

2.2 Bankamız veya Önemli İştirak ve Bağlı Ortaklıklarımızın Şirket Faaliyetlerini Önemli Ölçüde Etkileyecek Yönetim ve Faaliyet Değişiklikleri Hakkında Bilgi:

Bankamız ve Bağlı ortaklıklarımızın geçmiş hesap döneminde gerçekleşen veya gelecek hesap dönemlerinde planladığı şirket faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecek yönetim ve faaliyet değişiklikleri bulunmamaktadır.

Bankamız tarafından ilgili mevzuat kapsamında yapılan özel durum açıklamalarına ise <http://www.kap.gov.tr/> adresinden ulaşılabilir.

2.3 Pay Sahiplerinin Gündeme Madde Konulmasına İlişkin Talepleri Hakkında Bilgi:

2025 yılı faaliyetlerinin görüşüleceği Olağan Genel Kurul toplantısı için böyle bir talep iletilmemiştir.

12 MART 2026 TARİHLİ OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISI GÜNDEM MADDELERİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALARIMIZ

1. Açılış ve Toplantı Başkanı'nın seçilmesi,

"6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu" (TTK) ve "Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri hakkında Yönetmelik" ("Yönetmelik" veya "Genel Kurul Yönetmeliği") ve Genel Kurul İç Yönergesinin 7. Maddesi hükümleri çerçevesinde Genel Kurul Toplantısını yönetecek Toplantı Başkanı seçimi yapılır. Toplantı Başkanı tarafından Genel Kurul İç Yönergesine uygun olarak en az bir oy toplama memuru ve bir tutanak yazmanı tayin edilir.

2. 2025 yılı hesap dönemine ilişkin Yönetim Kurulu Yıllık Faaliyet Raporunun, Finansal Tabloların ve Bağımsız Denetim Raporunun Özetinin okunması ve 2025 yılı hesap dönemine ilişkin Faaliyet Raporu ile Finansal Tabloların müzakere edilerek onaylanması,

TTK, Yönetmelik ve Sermaye Piyasası Kanunu ile ilgili düzenlemeler çerçevesinde, Genel Kurul toplantısından önceki üç hafta süreyle Bankamız Genel Müdürlüğü'nde, şubelerinde, MKK'nın Elektronik Genel Kurul portalında ve www.yapikredi.com.tr adresindeki Bankamız kurumsal internet sitesinde 2025 yılına ilişkin olarak ortaklarımızın incelemesine sunulan; Kurumsal Yönetim Uyum Raporunun, Kurumsal Yönetim Bilgi Formunun ve Sürdürülebilirlik İlkelerine Uyum Raporunun da yer aldığı Yıllık Entegre Faaliyet Raporu, Finansal Tablolar ve Bağımsız Denetim Raporu hakkında bilgi verilerek, Yıllık Entegre Faaliyet Raporu ve Finansal Tablolar ortaklarımızın görüş ve onayına sunulacaktır.

3. 2024 yılı TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu'nun müzakere edilerek onaylanması,

Banka tarafından 30.07.2025 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) açıklanan Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu düzenlemeleri uyarınca Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'na (TSRS) uygun olarak hazırlanan ve Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından zorunlu sürdürülebilirlik güvence denetimine tâbi tutulan 2024 yılı TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu ortaklarımızın görüş ve onayına sunulacaktır.

4. Banka'nın 2025 yılı faaliyetlerinden dolayı Yönetim Kurulu üyelerinin ayrı ayrı ibra edilmeleri,

TTK ve Yönetmelik hükümleri çerçevesinde Yönetim Kurulu üyelerimizin 2025 yılı faaliyet, işlem ve hesaplarından ötürü ayrı ayrı ibra edilmeleri Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

5. Banka'nın tasfiye hesaplarında izlenmekte olan bir kısım Banka alacaklarının satış yoluyla tasfiyesi, işlemlerin onaylanması ve Yönetim Kurulu üyelerinin bu işlemlerle ilgili olarak ibra edilmesi,

Bankanın tasfiye hesaplarında izlenmekte olan bir kısım Banka alacaklarının satış ve tasfiyesine ilişkin olarak;

- Bankamız Yönetim Kurulu'nun 20.03.2025 tarihli kararı ile; tahsili gecikmiş alacak tutarı 31.01.2025 tarihi itibarıyla toplam 1.767.572.468,45 TL olan alacağın, GSD Varlık Yönetim A.Ş., Emir Varlık Yönetim A.Ş., Gelecek Varlık Yönetimi A.Ş., Efes Varlık Yönetimi A.Ş., Pozitif Varlık Yönetim A.Ş. ve Arsan Varlık Yönetim A.Ş.'ye toplam 429.531.000,00 TL bedelle,

- Bankamız Yönetim Kurulu'nun 21.05.2025 tarihli kararı ile; tahsili gecikmiş alacak tutarı 31.03.2025 tarihi itibarıyla toplam 2.483.584.814,98 TL olan alacağın, GSD Varlık Yönetim A.Ş., Emir Varlık Yönetim A.Ş., Gelecek Varlık Yönetimi A.Ş. ve Birikim Varlık Yönetimi A.Ş.'ye toplam 506.730.000,00 TL bedelle,

- Bankamız Yönetim Kurulu'nun 17.09.2025 tarihli kararı ile; tahsili gecikmiş alacak tutarı 31.07.2025 tarihi itibarıyla toplam 2.712.504.592,25 TL olan alacağın, Arsan Varlık Yönetim A.Ş., Denge Varlık Yönetim A.Ş., Efes Varlık Yönetim A.Ş., Emir Varlık Yönetim A.Ş. ve Gelecek Varlık Yönetim A.Ş.'ye toplam 505.030.000,00 TL bedelle,

- Bankamız Yönetim Kurulu'nun 24.12.2025 tarihli kararı ile; tahsili gecikmiş alacak tutarı 31.10.2025 tarihi itibarıyla toplam 1.575.404.714,99 TL olan alacağın, Emir Varlık Yönetim A.Ş., Gelecek Varlık Yönetim A.Ş., GSD Varlık Yönetim A.Ş., Ortak Varlık Yönetim A.Ş. ve Sümer Varlık Yönetim A.Ş.'ye toplam 257.060.000,00 TL bedelle

satışı işlemlerinin onaylanması ve Banka Yönetim Kurulu üyelerinin bu işlemlerle ilgili olarak ibra edilmesi hususu Genel Kurulun onayına sunulacaktır.

6. Yönetim Kurulu üye sayısının ve görev süresinin belirlenmesi, belirlenen üye sayısına göre seçim yapılması, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesinin seçilmesi,

BDDK düzenlemeleri, SPK düzenlemeleri, TTK ve Yönetmelik gereğince esas sözleşmemizde yer alan Yönetim Kurulu üye seçimine ilişkin esaslar dikkate alınarak süresi dolan Yönetim Kurulu üyeleri yerine yenileri

seçilecektir. Ayrıca SPK'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliğine uyum amacıyla bağımsız üye seçimi gerçekleştirilecektir.

Esas sözleşmemizin 11. maddesine göre Bankamız, Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu, Bankacılık Mevzuatı ve Sermaye Piyasası Mevzuatı dairesinde en çok 3 yıl için seçilecek en az 8 gerçek kişiden oluşacak bir Yönetim Kurulu tarafından idare edilir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine ilişkin Sermaye Piyasası Mevzuatı ile getirilen zorunluluklar ve Bankacılık Mevzuatı düzenlemeleri saklı kalmak kaydıyla Genel Kurul TTK'nun 364. Maddesi uyarınca gerekli görürse Yönetim Kurulu üyelerini her zaman değiştirebilir.

SPK'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde; Bankalar için bağımsız yönetim kurulu üye sayısının üçten az olmamak kaydıyla Banka'nın ihtiyarında olduğu, Bankaların yönetim kurulu yapılanmaları içerisinde denetim komitesi üyeliği için görevlendirilen yönetim kurulu üyelerinin bu Tebliğ çerçevesinde bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Ayrıca bu tebliğ ile Bankaların denetim komitesi üyelerinde 4.3.6. numaralı Kurumsal Yönetim İlkesinde belirtilen niteliklerin aranmayacağı ve bu üyelerin seçilmesine ilişkin 4.3.7 ve 4.3.8 numaralı ilkelerin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Yine aynı tebliğde; denetim komitesinde yer almayacak bağımsız yönetim kurulu üyeleri için her halde, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin tamamının denetim komitesinde yer alması halinde ise sadece bir üye için 4.3.6. numaralı ilkede belirtilen niteliklerin aranacağı ve bu bağımsız üye veya üyelerin seçilmesine ilişkin 4.3.7 ve 4.3.8 numaralı ilkelerin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda, BDDK ve SPK düzenlemelerine uygun olarak belirlenecek Yönetim Kurulu üye adayları Genel Kurul onayına sunulacak ve Genel Kurul tarafından Yönetim Kurulu üye seçimi gerçekleştirilecektir.

7. Kurumsal Yönetim İlkeleri gereğince Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için “Ücret Politikası” ve politika kapsamında yapılan ödemeler hakkında Pay Sahiplerine bilgi verilmesi ve onaylanması,

SPK'nın 4.6.2. numaralı Zorunlu Kurumsal Yönetim İlkesi uyarınca Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve Genel Kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulurken pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır. Banka'nın son olarak 26 Mart 2025 tarihli Olağan Genel Kurul toplantısında pay sahiplerimiz tarafından kabul edilen Banka Ücretlendirme Politikası, Ücretlendirme Komitesi ve Yönetim Kurulumuz tarafından alınan 17.02.2026 tarihli kararlar ile; başta BDDK'nın “Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamaları” düzenlemesine daha etkin uyum sağlanması olmak üzere diğer ihtiyaçlar çerçevesinde güncellenmiş olup **EK/1**'deki güncellenen haliyle Genel Kurulda ortaklarımızın onayına sunulacaktır.

2025 faaliyet yılına ilişkin konsolide olmayan finansal raporlarımızın beşinci bölüm 7.2. nolu dipnotunda 2025 yılı içinde Yönetim Kurulu Üyeleri ve Banka üst yönetimine yapılan ödemeler hakkında bilgi yer almaktadır.

8. Yönetim Kurulu Üyelerinin yıllık brüt ücretlerinin belirlenmesi,

TTK ve ilgili mevzuat hükümleri, esas sözleşmemizde yer alan esaslar ve 7. gündem maddesi ile ortakların onayına sunulan Ücret Politikamız çerçevesinde yönetim kurulu üyelerinin yıllık brüt ücretleri ortaklarımız tarafından belirlenecektir.

9. Banka'nın kâr dağıtım politikası çerçevesinde hazırlanan, 2025 yılı kârının dağıtılması ve kâr dağıtım tarihi konusundaki Yönetim Kurulu'nun önerisinin kabulü, değiştirilerek kabulü veya reddi,

Banka Yönetim Kurulu'nun 13.02.2026 tarihli kararı ile; Bankacılık Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili düzenlemeler, Banka Esas Sözleşmesi'nin 20. maddesi ve Kâr Dağıtım Politikası çerçevesinde, Banka'nın sektör içindeki büyüme hedefleri, uzun vadeli stratejisi, ulusal ve uluslararası ekonomik gelişmeler gözetilerek Banka'nın BDDK Düzenlemelerine göre hazırlanan konsolide olmayan finansal tablolarındaki 47.090.150.775,88 TL tutarındaki net dönem karından Türk Ticaret Kanunu'nun 519.maddesi uyarınca ayrılması gereken %5 oranındaki genel kanuni yedek akçenin, 31.12.2025 itibarıyla kayıtlarda mevcut genel kanuni yedek akçe tutarı sermayenin %20'lik sınırına ulaştığı için 2025 yılı için ayrılmamasına, 47.090.150.775,88 TL tutarındaki net dağıtılabilir dönem karından 238.931.551,33 TL'lik kısmı gayrimenkul ve iştirak satış kazancından 5520 Sayılı

Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5. maddesinin 1/e bendi çerçevesinde, 38.163.782,86 TL'lik kısmının ise 5746 Sayılı Ar-Ge ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunu'nun 3/14 maddesi gereğince toplam 277.095.334,19 TL'nin özel yedek olarak ayrılmasına ve kalan 46.813.055.441,69 TL'nin olağanüstü yedeklere aktarılmasına ilişkin **EK/2'**de yer alan 2025 yılı Kâr Dağıtım Tablosu Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

10. 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298-Ç maddesi kapsamında, yeniden değerlendirme uygulaması neticesinde ortaya çıkan değer artış fonu karşılığında olağanüstü yedeklerden özel fon hesabına aktarım yapılmasının onaylanması,

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298-Ç maddesi ve bu maddelere ilişkin 537 no'lu Vergi Usul Kanunu Tebliği çerçevesinde, yeniden değerlendirme uygulaması kapsamında ortaya çıkan değer artış fonu karşılığında, 31.12.2025 tarihi itibarıyla özkaynak hesapları altında izlenen olağanüstü yedeklerden 4.900.229.809,63 TL'nin özel fon hesabına aktarılmasıyla özel yedek ayrılmasının kabul edilmesi Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

11. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun ilgili yönetmeliği, Türk Ticaret Kanunu ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu düzenlemeleri uyarınca, Yönetim Kurulu tarafından yapılan bağımsız denetim kuruluşu seçiminin onaylanması,

Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun ilgili yönetmeliğine uygun olarak, Yönetim Kurulumuz tarafından Denetimden Sorumlu Komite'nin görüşü alınarak, Bankamızın 2026 yılı hesap dönemindeki finansal raporların denetlenmesi ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'na uygun olarak hazırlanacak raporların zorunlu sürdürülebilirlik güvence denetimi dâhil ancak bununla sınırlı olmamak üzere ilgili düzenlemeler kapsamındaki diğer faaliyetleri yürütmek üzere Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.'nin seçilmesine karar verilmiş olup, bu seçim Genel Kurul'un onayına sunulacaktır.

12. Banka'nın Bağış ve Sponsorluk Politikasında yıl içinde yapılan ifadesel revizyonlar ve Politika kapsamında sosyal yardım amacıyla 2025 yılında yaptığı bağış ve yardımlar hakkında Pay Sahiplerine bilgi verilmesi ve ilgili Politika kapsamında 2026 yılında yapılacak bağışlar için Bankacılık Mevzuatı ve Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde üst sınır belirlenmesi,

Sermaye Piyasası Kurulunun II-19.1 sayılı Kâr Payı Tebliğinin 6. maddesi uyarınca yapılan bağışların Genel Kurul'un bilgisine sunulması gerekmektedir. Bu kapsamda Bankamız bağış ve sponsorluk politikası uyarınca 2025 yılı içinde vakıf ve derneklere yapılan toplam bağış tutarı 315.277.569,88 TL'dir. Bu tutarın; 213.717.000 TL'lik kısmı Banka yönetim kurulunun ilgili mevzuata uygun olması şartıyla, 2025-2029 yılları arasında her yıl Koç Üniversitesi'ne 5 milyon ABD Doları bağış yapılması ve 2030 yılında yönetim kurulu tarafından yapılacak değerlendirmede aksi kararlaştırılmadığı sürece söz konusu bağışın aynı koşullarla 2030-2034 yıllarında da devam etmesine yönelik kararı çerçevesinde 2025 yılına ait kısım olarak Koç Üniversitesi'ne; 53.294.870 TL'lik kısmı Vehbi Koç Vakfı'na; 23.000.000 TL'lik kısmı Milli Eğitim Bakanlığı'na; 13.938.091,88 TL'li kısmı Koç Üniversitesi Anadolu Bursiyelerine; 6.165.000 TL'lik kısmı Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'na; 2.005.050 TL'lik kısmı Türk Eğitim Vakfı'na yapılmış olup, bakiye 3.157.558 TL'lik kısmı ise her biri 2 Milyon TL'nin altında olup diğer vakıf ve derneklere yapılan ve yatırımcılar açısından önemli bilgi niteliğinde bulunmayan muhtelif bağışlardan oluşmaktadır.

Yıl içinde yapılan ifadesel revizyonlar çerçevesinde güncellenen Bağış ve Sponsorluk Politikası **EK/3'**te yer almakta olup, politika esaslarında bir değişiklik bulunmamaktadır.

Bu çerçevede Politika kapsamında 2026 yılında yapılacak bağışlar için Bankacılık mevzuatı ve Sermaye Piyasası Kanunu çerçevesinde Genel Kurul tarafından üst sınır belirlenecektir.

13. Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerine, Yönetim Kurulu üyelerine, üst düzey yöneticilere ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarına; Türk Ticaret Kanunu’nun 395 ve 396’ncı maddeleri çerçevesinde izin verilmesi ve Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği doğrultusunda 2025 yılı içerisinde bu kapsamda gerçekleştirilen işlemler hakkında pay sahiplerine bilgi verilmesi,

Yönetim Kurulu üyelerimizin TTK’nun “Şirketle İşlem Yapma, Şirkete Borçlanma yasağı” başlıklı 395 inci maddesinin birinci fıkrası ve “Rekabet Yasağı” başlıklı 396’ncı maddeleri çerçevesinde işlem yapabilmeleri ancak Genel Kurul’un onayı ile mümkündür.

SPK’nın 1.3.6. nolu zorunlu Kurumsal Yönetim İlkesi uyarınca, yönetim hakimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, Yönetim Kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, ortaklık veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapması ve/veya ortaklığın veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapması ya da aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi durumunda; söz konusu işlemler, Genel Kurulda konuya ilişkin ayrıntılı bilgi verilmek üzere ayrı bir gündem maddesi olarak Genel Kurul gündemine alınır ve Genel Kurul tutanağına işlenir.

Bu düzenlemelerin gereğini yerine getirebilmek amacıyla, söz konusu iznin verilmesi Genel Kurul’da ortaklarımızın onayına sunulacaktır. Yıl içinde yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının bir kısmı, Şirketimiz ile benzer faaliyet konusu olanlar dahil diğer bazı Koç Topluluğu şirketlerinde yönetim kurulu üyesi veya yönetici olarak görev yapmışlardır. 2025 yılı içerisinde, Kurumsal Yönetim Tebliği’nin 1.3.6 numaralı ilkesi kapsamında bilgilendirme gerektiren önemli bir işlem olmamıştır.

14. Dilek ve görüşler.

EKLER:

EK/1 Genel Kurul Onayına Sunulacak Güncel Ücretlendirme Politikası

EK/2 2025 Yılı Kâr Dağıtım Tablosu

EK/3 Bağış ve Sponsorluk Politikası

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Ücretlendirme Politikası

1. Amaç

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. (Yapı Kredi Bankası veya Banka) Ücretlendirme Politikası (Politika), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından yayımlanan Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber (Rehber) ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayımlanan ‘Kurumsal Yönetim İlkeleri’ dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Bu Politika, Bankanın ücretlendirme esaslarının Banka 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 belirlenmesini amaçlar.

Politika, Banka çalışanlarının ücretlendirilmesine yönelik genel esaslar ile ‘Özellikli Çalışanlar’ın ücretlendirilmesine yönelik esasları içermektedir.

Bu politika ile Bankadaki Özellikli Çalışanlara yönelik ücretlendirme politikası kapsamındaki süreç ve uygulamaların sağlıklı ve etkin bir risk yönetimi anlayışı çerçevesinde oluşturulması ve yürütülmesi de amaçlanmıştır.

Bankada uzun vadeli ve sürdürülebilir performansın sağlanması amacıyla, Yapı Kredi Bankası’na değer katacak insan kaynağının kazanılması, geliştirilmesi, elde tutulması ve teşvik edilmesine yönelik bir ücretlendirme yaklaşımı benimsenmektedir. Söz konusu yaklaşım; müşteriler, paydaşlar ve piyasa üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilecek, müşteri zararı, mali yaptırım veya itibar kaybına yol açabilecek riskli uygulama ve davranışların önüne geçmeyi amaçlamaktadır.

Yine, bu politika ile Banka ücretlendirme stratejisi için piyasa uygulamalarının izlenmesi desteklenmekte; tüm ücretlendirme kriterleri, sabit ve değişken ücretlendirme prensipleri ile teşvik sistemleri açıklanmaktadır.

2. Giriş

Banka genelinde bireysel ve sosyal ilişkilerin temelini oluşturan “Banka Etik Kuralları” ile “Banka Değerleri” tüm Banka çalışanlarına bildirilmektedir.

Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Politikası, Banka’nın etik değerlerine, piyasa koşullarına, Banka stratejilerine ve tüm çalışanların sorumluluklarına göre belirlenir ve Banka’nın kurumsal yönetim sisteminin bir parçasıdır. Bu kapsamda çalışanların din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, vb. özelliklerinden bağımsız bir ücretlendirmenin sağlanması esastır.

Politika tüm çalışanlar için geçerlidir.

2.1. Ücretlendirme Politikasının Temel İlkeleri

Banka’nın ücretlendirme yaklaşımı, performans odaklı olup, Banka içi ücretlendirme dengesi, pazar dinamikleri, Banka stratejisi, hissedar menfaatleri ve Banka’nın risk iştahı ile uyumlu, olarak belirlenmektedir. Politikanın temel ilkeleri şu şekildedir;

- Adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici, motive edici, açık ve şeffaf yönetim,
- Kanun, sair mevzuat ile düzenlemelere uyum,
- Bankanın uzun vadeli hedeflerine, risk yönetim yapısına uyumlu olması ve etkin risk yönetimine katkı sağlaması,

- Sürdürülebilir performansa yönelik olması,
- Görev ve fonksiyona göre farklı beceri, birikim ve bilgi gereksinimlerini dikkate alınarak tüm çalışanların motivasyonunun ve kuruma bağlılıklarının sağlanması.

3. Genel Esaslar

Yönetişim ve Uyum: Yapı Kredi Bankası'nın ücretlendirme yaklaşımı, kararların uygun yetki seviyelerinde bağımsız, bilinçli ve zamanında alınmasını sağlar. Banka genelinde ücretlendirme uygulamalarının çıkar çatışmalarına yol açmayacak şekilde ve yasal düzenlemelere uyumlu olarak gerçekleştirilmesini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Yönetim Kurulu: Banka'nın faaliyetlerinin kapsamına, yapısına, stratejilerine, uzun vadeli hedeflerine ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlamak üzere oluşturulan Politika, Yönetim Kurulu tarafından onaylanır ve etkinliğinin sağlanmasını teminen yılda en az bir kez gözden geçirilir.

Ücretlendirme Komitesi: Banka'nın ücretlendirme uygulamalarının Banka Yönetim Kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi Ücretlendirme Komitesi tarafından yerine getirilir.

Ücretlendirme Komitesi, her yıl ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, önerilerini rapor halinde Banka Yönetim Kurulu'na sunar. Ücretlendirme Komitesi yılda en az 2 defa toplanır.

Ücretlendirme Komitesi, icrai görevi bulunmayan iki yönetim kurulu üyesinden oluşur. Komite, bağımsız ve etkin bir ücretlendirme sistemi oluşturmayı ve Banka ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu adına izlemeyi ve denetlemeyi amaçlamaktadır. İnsan Kaynakları Organizasyon ve İç Hizmetler Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı, Ücretlendirme Komitesi'nde raportör olarak görev yapmaktadır.

Finansal Tablolar ile Uyum: Bu Politika ile belirlenen ücretlendirme uygulamalarının gelecekteki finansal sonuçlara etkileri ve bu uygulamaların finansal hedeflerle uyumu değerlendirilir.

Sendika Uygulamaları ile Uyum: Bu Politika, Banka ile Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN veya Sendika olarak anılacaktır) arasındaki ilke, taahhüt ve kurallara tamamıyla uyumludur. Yapı Kredi Bankası'nda yetkisi kesinleşmiş bir Sendika ve yürürlükte bir Toplu İş Sözleşmesi'nin bulunması durumunda Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamı içinde yer alacak çalışanların (kapsam içi) ücretlendirme ve özlük hakları 'Toplu İş Sözleşmesi' ile belirlenir. Kapsam içi çalışanlara yapılan ve Toplu İş Sözleşmesi ile düzenlenmeyen ödemeler ile kapsam içi çalışanların dışında kalan tüm çalışanların ücretlendirme ve özlük hakları Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Politikası ile belirlenir.

Faaliyet Raporu:

Çalışanlara yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler "Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde hazırlanan 'Banka Yıllık Faaliyet Raporu'nun "İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Bilgiler" kısmında sunulur.

Banka politikaları ile uyum: Yapı Kredi Bankası'nda ücretler ve diğer parasal ödemeler kişiye özeldir, bu bilgilerin gizliliği esastır. Ücrete yönelik bilgilerin gizliliğinin çalışanlar tarafından ihlali Disiplin Kurulu kararına konu edilmektedir.

Görev bazlı ücretlendirme sistemleri ve planları, genel şirket itibarının gelişimine yaptıkları etki açısından değerlendirilir.

Ücretlendirme sistemleri, Bankanın stratejik risk iştahını aşan risk alma davranışlarına herhangi bir şekilde neden olmayacak şekilde tasarlanır. Performans hesaplamasında, finansal hedeflerin, finansal olmayan performans hedefleri ile uygun bir karışımı sağlanır. Performansın ölçülmesinde, finansal alanların dışında uzun vadeli

sürdürülebilir iyileştirme, Çevre, Toplum ve Kurumsal Yönetişim (ESG) politikalarına uyum prensipleri de gözetilmektedir.

4. Performans ve Ücretlendirme

Yapı Kredi Bankası'nda ücretlendirme aşağıdaki kalemlerden oluşmaktadır;

4.1. Sabit Ücretlendirme

Sabit ücret, temel olarak profesyonel deneyim ile sözleşme veya iş tanımı gereğince alınması gereken sorumluluğu yansıtan parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Sabit ücretlendirme, baz maaş, aynı ücret, emeklilik planlarına katkılar ve belirli bir çalışan grubu için genel olarak geçerli olan ve değişken parametrelere dayanmayan diğer faydalar veya ödeneklerden oluşmaktadır.

Yapı Kredi Bankası'nda sabit ücretlendirme çalışanların görev ve sorumluluklarının kapsamına göre belirlenir. Bu ücret, her bir pozisyon için Banka içindeki ücret dengesi ve bütçe durumu, görevin piyasa değeri, her bir çalışanın sorumluluk düzeyi, yetkinlikleri ve görevi kapsamındaki kariyeri dikkate alınarak oluşturulur.

Ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması amaçlanmıştır. Bu amaçla yetki ve sorumluluklarına bağlı olarak görevlerin kademeleri belirlenmiş, her bir kademeye göre de ücret yapısı oluşturulmuştur.

Sabit ücretlendirme, her bir çalışanın toplam ücretinin önemli bir bölümünü oluşturur. Sabit ücretin verilmesi ve miktarı önceden belirlenmiş, takdire bağlı olmayan ve objektif kriterlere dayanmaktadır.

Toplam gelir içinde sabit ücretin ağırlığı, Bankanın risk yapısına uygun, orta ve uzun vadeli iş sürdürülebilirliği ve değer yaratımını destekleyecek şekilde belirlenir.

4.2. Değişken Ücretlendirme (Performans Ödemeleri)

Değişken Ücretlendirme, bonus, prim vb. adlar altında performansa dayalı olarak yapılan ilave parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Yapı Kredi Bankası'nda pperformans ödemeleri, hem nicelik hem nitelik olarak performans hedeflerine ulaşılması halinde çalışana ücret ödenmesini sağlar. Değişken ücretlendirmenin hesaplanmasında kullanılan performans değerlendirme kriterleri, ilgili tüm risk türlerini, bankanın fonlama maliyetini ve likidite durumunu dikkate alınarak belirlenmektedir.

Performans ölçümleri ve buna bağlı ücretlendirmeler, kısa vadeye aşırı şekilde odaklanmaktan kaçınır; orta ve uzun vadede istikrarlı performansı sağlamak üzere kârlılık ve sağlam risk yönetimi ile bağlantılı parametrelere odaklanır.

Yapı Kredi Bankası'nda değişken ücretlendirmenin yapılabilmesi için Banka'nın yıllık finansal göstergelerinin hedefleriyle uyumlu bir noktada olması beklenmektedir. Banka içerisinde 'yıllık finansal göstergeler' yönetimin ölçütleriyle, 'yıllık finansal olmayan göstergeler' ise Banka'nın stratejik hedefleriyle uyumuna göre belirlenmektedir.

Değişken ücretlendirme, yürürlükteki düzenlemelerin yanı sıra Politika ile de uyumludur. Bu kapsamda Banka için mevcut ve gelecekteki riskleri dikkate alarak, gereken sermaye ve likiditenin maliyetini göz önünde bulunduracak şekilde tasarlanmıştır. Risklere uygun, sürdürülebilir ve performansa dayalı bir yaklaşım benimsenmektedir.

Değişken ücretlendirme sürecinde, uyumsuz davranış veya disiplin tedbirini gerektiren davranış sonucunda performansa dayalı ödeme yapılmamasına ilişkin karar alınabilir.

4.3. İç Sistemler Yönetimlerinde Görev Alan Çalışanlara Yapılan Değişken Ödemeler

İç sistemler yönetimlerinde görev alan (İç Denetim, İç Kontrol ve Risk Yönetimi) çalışanlar; denetledikleri birimlerden bağımsızdır. Bu ekipler görevlerini yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahiptir ve kontrol ettikleri alanların

sonuçlarına bakılmaksızın görevleriyle ilgili hedeflere ulaşılmasına göre ücretlendirilir. Böylece olası çıkar çatışmalarının önlenmesi hedeflenmektedir.

İç Kontrol, İç Denetim ve Risk Yönetimi, birimlerinin yöneticileri ile personeline yapılacak ödemeler, denetim ya da gözetimde bulundukları veya kontrol ettikleri faaliyet biriminin performansından bağımsız olacak şekilde ilgili personelin kendi fonksiyonuna ilişkin performansı dikkate alınarak belirlenir ve bu kapsamda finansal hedeflerden kaçınılması/hedeflerin görevleriyle ilgisi dikkate alınarak sınırlandırılması sağlanır.

Bu fonksiyonların bağımsızlığını ve tarafsızlığını güçlendirmek ve sorumluluklarının niteliğini yansıtmak için, ücretlerinin değişken unsuru toplam ücretleri içerisinde daha sınırlı bir paya sahiptir.

4.4. Özellikli Çalışanlara Yapılan Ödemeler

Yapı Kredi Bankası'nda görev alan 'özellikli çalışanlar'a yönelik ücretlendirme ve düzenlemeler bu bölümde tanımlanmıştır. Özellikli çalışanların kararlaştırılmasına, çıkar çatışmalarının önlenmesi için alınan tedbirlere, performans ölçüm yöntemlerine, sabit ve değişken ücretlendirmelerin ayırımına, değişken ücretlendirmelerde kullanılan nakit ve nakit dışı araçların oranına, ücretlendirmenin ertelenmesine, sabit ve değişken ücretlendirmelerin oranına ve ücretlendirmelere ilişkin kararların alınması sürecine ilişkin tanımlar bu bölümde belirtilmiştir.

Yapı Kredi Bankası'nda özellikli çalışanlar', Bankanın risk profili üzerinde önemli bir etkiye sahip olan çalışanlardan oluşmaktadır. Belirleme sürecinde niteliksel ve niceliksel kriterler dikkate alınmaktadır. Bu kapsamda bu kişiler pozisyonun sorumluluğu ile ilgili olarak, çalışanın görevine göre risk alma ve yönetme sorumluluğu ile Banka içi düzenlemeler ve gereklilikleri de kapsayan bir iç değerlendirme süreci sonunda belirlenir.

Personele verilecek ücretler, Bankanın sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmez.

Banka Esas Sözleşmesi'nin ilgili hükümleri doğrultusunda Yönetim Kurulu Üyeleri ve Komite üyeleri açısından ücretlendirilmesine ilişkin temel ilkeler aşağıdaki gibidir:

Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümleri ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu düzenlemeleri ile Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri kapsamında Yönetim Kurulu üyelerine ve Banka Esas Sözleşmesi 12. Maddede belirtilen komite üyelerine Yönetim Kurulu üyeliği ve komite üyeliği sıfatıyla Banka'ya vermiş oldukları hizmetlerin karşılığında huzur hakları, ücret, ikramiye veya prim gibi çeşitli mali haklar ödenebilir. Murahhas azalar dâhil Yönetim Kurulu üyelerine Yönetim Kurulu üyelikleri dolayısıyla yapılan ödemelerin şekil ve miktarı Genel Kurul tarafından, komite üyelerine komite üyeliği hizmetleri dolayısıyla yapılacak ödemelerin şekil ve miktarı ise mevzuata uygun olarak Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde pay senedi opsiyonları veya şirket performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretleri bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olur. Bahse konu ücretlerin, Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasına özen gösterilir.

Özellikli çalışanlara yapılan toplam ücretlendirmelerin sabit ve değişken bileşenlerinin oranının dengeli olabilmesi için; sabit bileşenin toplam ücretlendirme içindeki payının yeterince yüksek olması, değişken bileşenin ödenmesine yönelik ise esneklik içerecek şekilde olmasına özen gösterilmektedir.

Değişken ücretlendirme Bankanın performansına bağlı olmakla birlikte, bu teşvik ödemeleri Bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlıdır. Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez. Performansa dayalı ödemeler, alınan risklerin vadesi dikkate alınmak suretiyle ve taksitler halinde yapılır.

4.4.1. Değişken Ücretin Hak Edilmesi ve Ödenmesine İlişkin Kurallar

Teşvik sistemleri, sıfır ikramiye ödemesine olanak tanıyacak asgari performans eşikleri belirlenerek tasarlanır ve yürütülür.

Banka'da özellikli çalışanların da her bir üyesinin değişken ücreti aşağıdaki hak ediş ve ödeme kurallarına göre yapılmaktadır.

'Özellikli çalışanlara yapılan değişken ödemeler' bölümünde belirtilen şartların sağlanması ve ilgili yıl için ödeme yapılmasına karar verilmesi durumunda;

- Toplam değişken ücretlendirmenin %60'lık bölümüne değişken ücretin 'Peşin Bölümü' olarak hak kazanılır. Bu tutarın %50'lik bölümü, Rehber'de değişken bileşeninin en az %50'sinin nakit dışı araçlarla yapılması yönündeki hükmüyle paralel olacak şekilde yine Rehber'de belirtilen araçlarla nakit dışı olarak ödenir.
- Banka'da özellikli çalışanların değişken ücretlendirmesinin %40'lık kısmı, en az 3 yıllık süre ile ertelenir. Bu erteleme süresi, işin niteliği, riskleri ve özellikli çalışanın faaliyetiyle uyumlu olacak şekilde yapılmaktadır. Ödeme yapılacak değişken ücretlerin %50'lik bölümü, Rehber'de değişken bileşeninin en az %50'sinin nakit dışı araçlarla yapılması yönündeki hükmüyle paralel olacak şekilde yine Rehber'de belirtilen araçlarla nakit dışı olarak ödenir.

Söz konusu yıllık değişken ücrete karşılık gelen nakit dışı varlıkların geçerli erteleme süresi boyunca elde tutulması sağlanır.

Ertelenmiş ücretlendirmelere ilişkin olanlar dahil olmak üzere, özellikli çalışan tarafından kazanılan değişken ücretlendirmelerin özellikli çalışana ödenmesi ancak ödeme döneminde bankanın mali durumunun elverişli olması halinde gerçekleştirilir.

Değişken ödemeler aşağıdaki durumlarda yapılmaz;

- 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.
- Özellikli çalışanın bankanın önemli derecede zarar etmesine yol açan bir işlemi gerçekleştirmesi veya bu işlemin gerçekleştirilmesinden sorumlu olması veya ilgili özellikli çalışanın bankacılık mevzuatı, teamülleri ile etik kurallarına, risk yönetimine ve banka içi düzenlemelere uygun hareket etmemesi.

Değişken ücretlendirmenin yapılmamasıyla ilgili tüm değerlendirmeler Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılır.

4.4.2. Değişken Ücretlendirmenin İptali ve Geri Alınması

Özellikli çalışanların değişken ücretlendirmeleri, değişken ücretlendirmelerin iptali (Malus) ve geri alınması (Clawback) anlaşmalarına konu edilebilir.

Özellikli çalışanların her bir üyesinin her bir mali yıla karşılık gelen yıllık değişken ücretinin, nakit ve nakit dışı araç olarak %100'üne kadar olan kısmı, aşağıdaki durumlardan herhangi birinin gerçekleşmesi halinde iptal ve geri alım anlaşmalarına konu edilebilir:

- İlgili özellikli çalışanın bankanın önemli derecede zarar etmesine yol açan bir işlemi gerçekleştirmesi veya bu işlemin gerçekleştirilmesinden sorumlu olması,
- İlgili özellikli çalışanın bankacılık mevzuatı, teamülleri ile etik kurallarına uygun hareket etmemesi,
- Görevi kötüye kullanma, suistimal veya Davranış Kurallarının ve diğer geçerli iç düzenlemelerin bir özellikli çalışan tarafından ciddi şekilde ihlal edilmesi,
- Belirli bir birime veya bu tür olaylardan sorumlu çalışana atfedilebilecek olaylar nedeniyle yasal yaptırımlar veya adli mahkumiyetler,
- Bir özellikli çalışanın kasıtlı suistimalinin veya ağır ihmalinin bir katkı faktörü olduğu önemli risk yönetimi başarısızlığı,
- İlgili muhasebe mevzuatındaki bir değişiklik nedeniyle yeniden düzenlenmesi hariç olmak üzere, yıllık mali tabloların yeniden düzenlenmesi.

İptal ve geri alım anlaşmaları, hükmü tetikleyen olayın meydana geldiği mali yıl için yıllık değişken ücretin hem nakit hem de nakit dışı araçlardan oluşan kısmına uygulanacaktır. Bu anlaşmalar, söz konusu yıllık değişken ücrete karşılık gelen nakit dışı varlıkların geçerli erteleme ve elde tutma süresi boyunca yürürlükte kalacaktır.

Yukarıdaki koşulların özellikli çalışan üyesinin ciddi ve kusurlu bir görev ihmalı nedeniyle iş akdinin fesh edilmesine yol açması durumunda, neden olunan zararın boyutu ışığında, işten çıkarma veya sözleşmenin feshi tarihinde ödenmeyi bekleyen önceki mali yıllara ait ertelenen yıllık değişken ücretin tamamı için iptal anlaşmaları uygulanabilir.

Ayrıca, iptal ve geri alım anlaşmaları, yukarıda belirtilen durumların banka için önemli bir itibar kaybına yol açması halinde, neden olunan finansal etkiye bakılmaksızın uygulanacaktır.

Değişken ücretlendirmenin iptali ve geri alınması konusundaki tüm değerlendirmeler Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılır.

4.4.3. Özellikli Çalışanın Görevinin Sona Ermesi

Bankadan ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, ilgili personelin geçmiş performansı ve Bankanın uzun vadeli performansına katkısı da dikkate alınmak suretiyle belirlenir.

Aşağıdaki şartlar altında yapılacak tüm değerlendirmeler Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılır;

- Özellikli çalışanın yıllık değişken ücretin verilmesinden önce görevinin sona ermesi durumunda ve ilgili koşulların karşılanması koşuluyla, özellikli çalışan bu ücretin orantılı kısmını almaya hak kazanabilir.
- Özellikli çalışanın sözleşme ilişkisinin sona ermesinin gönüllü fesih veya yasal işten çıkarma nedeniyle olduğu ve yıllık değişken ücret hakkının tahakkuk etmeyeceği durumlarda herhangi bir ödeme yapılmayabilir.
- Özellikli çalışan sözleşme ilişkisinin sona erdiği önceki yıllara ait yıllık değişken ücretin ertelenmiş tutarları, ilgili oldukları mali yılda yürürlükte olan ücret politikalarına uygun olarak, geçerli hak ediş ve ödeme kurallarına göre (erteleme süreleri ve olası sonradan yapılan ayarlamalar dahil) tabi olmaya devam edecektir.

Banka üst düzey yöneticilerinin / özellikli çalışanlarının işten ayrılımları halinde; çalıştıkları süre, üst düzey yönetici olarak görev yaptıkları süre, sağladıkları katkı, ayrılma tarihinden önceki son hedef primi, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebilir.

4.5. Sağlanan Menfaatlerin Onay Süreçleri

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde üst düzey yönetici ve Yönetim Kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi görüşüyle yönetim kurulu onayına sunulur ve izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve/veya onayına sunulur.

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. 2025 Yılı Kâr Dağıtım Tablosu (TL)		
1. Ödenmiş/Çıkarılmış Sermaye		8.447.051.284,00
2. Genel Kanuni Yedek Akçe (Yasal Kayıtlara Göre)		3.473.904.487,54
Esas sözleşme uyarınca kar dağıtımında imtiyaz var ise söz konusu imtiyaza ilişkin bilgi:		Yoktur
		Yasal Kayıtlara Göre
3	Dönem Kârı	59.976.430.542,88
4	Ödenecek Vergiler (-)	12.886.279.767,00
5	Net Dönem Kârı (=)	47.090.150.775,88
6	Geçmiş Yıllar Zararları (-)	0
7	Genel Kanuni Yedek Akçe (-)	0
8	NET DAĞITILABİLİR DÖNEM KÂRI (=)	47.090.150.775,88
9	Yıl içinde yapılan bağışlar (+)	
10	Bağışlar eklenmiş net dağıtılabilir dönem kârı	
11	Ortaklara Birinci Kâr Payı	0
	-Nakit	0
	-Bedelsiz	0
	- Toplam	0
12	İmtiyazlı Pay Sahiplerine Dağıtılan Kâr Payı	0
13	Dağıtılan Diğer Kâr Payı (Yönetim Kurulu Üyelerine, Çalışanlara, Pay Sahibi Dışındaki Kişiler)	0
14	İntifa Senedi Sahiplerine Dağıtılan Kâr Payı	0
15	Ortaklara İkinci Kâr Payı	0
16	Genel Kanuni Yedek Akçe	0
17	Statü Yedekleri	0
18	Özel Yedekler (5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5/1-e maddesine istinaden iştirak hisselerinin satışından doğan karların %50'si ve taşınmazların satışından doğan karların %25'ine isabet eden dağıtılmayacak ve özel fon hesabında tutulacak olan tutarı, 5746 Sayılı Arge ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunu'nun 3/14 maddesince ayrılan GSYF'na aktarılacak tutarı içermektedir)	277.095.334,19
19	OLAĞANÜSTÜ YEDEK	46.813.055.441,69
20	Dağıtılması Öngörülen Diğer Kaynaklar	0

KÂR PAYI ORANLARI TABLOSU						
	GRUB U	TOPLAM DAĞITILAN KÂR PAYI		TOPLAM DAĞITILAN KÂR PAYI/NET DAĞITILABİLİR DÖNEM KÂRI	1 TL NOMİNAL DEĞERLİ PAYA İSABET EDEN KÂR PAYI	
		NAKİT (TL)	BEDELSİZ (TL)	ORANI (%)	TUTARI (TL)	ORANI (%)
BRÜT	-	-	-	-	-	-
NET	-	-	-	-	-	-

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Bağış ve Sponsorluk Politikası

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Bağış ve Sponsorluk Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.'nde ("Yapı Kredi") bağış ve sponsorluk işlemleri bakımından uyulması gereken standart, ilke ve kuralları belirlemektir. Topluma katkıda bulunmanın, başarı için gereken faktörlerden biri olduğu yönündeki temel inancıyla Yapı Kredi, bağış ve sponsorluk faaliyetlerini, operasyonlarının bulunduğu ülkelerdeki toplumları desteklemenin önemli bir yolu olarak görmektedir.

Yapı Kredi'nin tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu Etik İlkeleri'nin ve Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri ile Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın ayrılmaz bir parçası olan işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. TANIMLAR

"Bağış", kamu yararına hizmet etmek ve sosyal bir hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için kişi ve kurumlara (dernek, birlik ve diğer kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi); üniversitelere, okullara ve diğer özel veya resmi kuruluşlar ile organizasyonlara, herhangi bir karşılık beklemeeksizin yapılan nakdi veya ayni (ürün veya hizmet sağlanması gibi) yardımları ifade eder.

"İş Ortakları", danışman, yüklenici, alt yüklenici, tedarikçi, aracı, hizmet sağlayıcı, temsilci, acente ve benzer görevleri veya fonksiyonları yerine getirenleri içerir, ancak bunlarla sınırlı olmayacak şekilde kurumun iş ilişkisi kurduğu kişi veya kurumlardır.

"Koç Topluluğu", Koç Holding A.Ş. ve Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

"Sponsorluk", bir sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler kapsamında, kurumsal bir fayda elde etmek amacıyla katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya ayni olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesidir.

3. GENEL İLKELER

Yapı Kredi'nin, Bağış ve Sponsorluk faaliyetleri şu koşullara uygun olmalıdır:

- Yapı Kredi'nin ana sözleşmesi (ve/veya sair kuruluş dokümanlarına), genel kurul ve/veya yönetim kurulu veya benzeri bir yetkili temsil organı tarafından 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda yer alan hükümlere ve ilişkili yönetmeliklere bağlı olarak belirlenen sınırlamalarla uyumlu;
- Yapı Kredi'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli sermaye piyasası, ticaret hukuku, vergi hukuk mevzuatı ve bankacılık mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla tüm hukuki düzenlemelere uygun;
- Yapı Kredi'nin değerleri veya ticari çıkarları ile çatışmayan ve bu Politika'daki ilkeler ile Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri ile Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na uyumlu;
- Mevzuata uygun bir şekilde belgelendirilmiş olmalıdır.

Bağış ve Sponsorluk işlemleri ayrıca:

- usulsüz bir çıkar sağlama veya yolsuzluğun herhangi bir türü için kullanılma amacı gütmemeli;
- herhangi bir ticari fırsat ile bağlantılı olmamalı (bir ihaleyi kazanabilmek, bir sözleşmenin yenilenmesini sağlamak vb);
- siyasi amaçlarla herhangi bir politikacıya, siyasi partiye, belediyeye veya hükümet görevlisine, doğrudan veya dolaylı olarak bir üçüncü şahıs aracılığıyla fayda sağlamak amacı taşımamalı;

* Politikada yapılan son değişiklikler italik olarak gösterilmiştir.

- etnik köken, milliyet, cinsiyet, din, ırk, cinsel yönelim, yaş veya engellilik temelinde ayrımcılık yapan herhangi bir kurum veya kuruluşun yararına olmamalı; ve
- doğrudan veya dolaylı olarak insan veya hayvan hakları ihlalleri, tütün, alkol ve yasa dışı ilaçların tanıtımı ve çevreye zarar verme amacı taşımamalıdır.

Yukarıdaki koşullara ek olarak, Yapı Kredi tarafından gerçekleştirilecek Bağışın üst sınırı, Yapı Kredi genel kurulu tarafından 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda ve ilişkili yönetmeliklerde yer alan hükümlere bağlı olarak belirlenmeli ve yıl içinde gerçekleştirilen bağışlar genel kurulun bilgisine sunulmalıdır.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

Yapı Kredi tarafından, herhangi bir üçüncü taraf lehine, ilk kez bir Bağış veya Sponsorluk işlemi yapılması söz konusu ise, bu amaçla i.) bir sözleşme ve taahhütnamenin imzalanması gerekmesi halinde, ilgili şirketin imza sirküleri ve/veya şirket ana sözleşmesine göre yetkili kişiler tarafından imzalamasından, ii.) bir sözleşme ve taahhütnamenin imzalanması gerekmemesi durumunda işlem gerçekleştirilmeden önce şu adımların tamamlanması gerekmektedir:

- Kurum içinden ve kurum dışından gelen bağış ve sponsorluk taleplerinin kurumsal imaj ve marka etki değerlendirmesi için, planlanan talebe ilişkin detaylar ve ilgili taraflara ilişkin bilgiler (isim, adres, üst yönetim vb.) talep sahipleri tarafından Kurumsal İletişim Yönetimi'ne aktarılır.
- Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kapsamında gerekli değerlendirmelerin yapılması amacıyla, Kurumsal İletişim Yönetimi olumlu bulduğu talepleri, elde ettiği bilgilerle birlikte durum tespit anketini doldurarak *Finansal Grup Mali Suçları Önleme Bölümü'*ne iletir.
- Rüşvet ve yolsuzlukla mücadeleye ilişkin hususlara ve mevzuata uyum çerçevesince değerlendirmesi olumlu bulunan talepler, Yapı Kredi'nin yürürlükte olan İç Yönerge'sine uygun olarak ilgili yönetim kademesi veya yönetim kurulunun nihai onayına sunulur.
- Ancak Koç markası ve Koç Topluluğu kurumsal imajı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilecek bir Bağış veya Sponsorluk işleminin söz konusu olması halinde, yukarıdaki adımlara ilave olarak, ilgili dokümanlar imzaya açılmadan veya şirket yönetim kurulu onayına sunulmadan önce, talebin Koç Holding Kurumsal Marka İletişimi ve Sponsorluk Departmanı'na bildirilmesi gerekmektedir;
- Sponsorluklar için ilgili taraflar arasında, işlemin tüm koşullarını içeren bir sözleşme imzalanmalıdır;
- Sponsorluk söz konusu olduğunda, sponsor olunan kuruluş tarafından, ilgili etkinliğin gerçekleşmesini takiben etkinliğin, imzalanan sözleşmedeki şartlar dahilinde gerçekleştiğini gösteren her türlü destekleyici bilgi ve belgelerin (fotoğraflar, videolar, rapor, vb) mümkün olan en kısa süre içinde Kurumsal İletişim Yönetimi'ne iletilmesi sağlanır (Söz konusu sponsorluğun, birden çok defa tekrarlanacak bir proje olması halinde, imzalanan sponsorluk sözleşmesinde bu bilgi ve belgelerin hangi sıklıkta raporlanacağı belirtilmelidir);
- Makbuz ve fatura gibi destekleyici belgeler muhasebe departmanı tarafından saklanarak gerçekleştirilen işlemler ilgili mevzuata uygun şekilde kayıt altına alınır;
- Tüm bağış ve sponsorluklar, *Finansal Grup Mali Suçları Önleme Bölümü'*ne bildirilir;
- İnceleme, onay, uygulama ve takip süreçlerine ilişkin tüm dokümantasyon, denetim ve uyum incelemesi için gerektiğinde kullanılmak üzere muhafaza edilir;
- Bağış ve Sponsorluk faaliyetlerine ilişkin bilgiler bir liste halinde (amaç, kurum ve durum tespiti sonuçları dahil), her yıl Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlanır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Yapı Kredi'nin tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymakla yükümlüdür. Bu Politika ile Yapı Kredi'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak aşağıdaki iletişim kanalları vasıtasıyla bildirimde bulunabilirsiniz.

Sorumlu İş Birimi	İletişim Kanalları
Uyum, İç Kontrol ve Risk Yönetimi Finansal Grup Mali Suçları Önleme Bölümü	0(212) 339 73 30 YolsuzluklaMucadele@yapikredi.com.tr Yapı ve Kredi Bankası A.Ş, Genel Müdürlük D Blok
	FinansalGrupMaliSuclariOnleme2@yapikredi.com.tr Yapı ve Kredi Bankası A.Ş, Genel Müdürlük D Blok

Bu Politikanın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6. REVİZYON TARİHÇESİ

İşbu Politika, 2 Mart 2021 tarihinde Yapı Kredi Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girmiş ve 21 Mayıs 2025 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile güncellenmiş olup, ayrıca Yapı Kredi Genel Kurulu'na sunulur.

Bu politika, Yapı Kredi Uyum, İç Kontrol ve Risk Yönetimi sorumluluğundadır. Politikadaki tüm önemli değişiklikler Yapı Kredi Yönetim Kurulu tarafından onaylanmalı ve incelenmek üzere Genel Kurul'a sunulmalıdır.

Revizyon	Tarih	Açıklama
İlk Onay Tarihi	02.03.2021	Politikanın ilk kabul edilip yürürlüğe girmesi.
No:1	21.05.2025	Organizasyon yapısındaki değişiklik sebebi ile gerekli güncellemeler yapılmıştır.