

Uluslararası 22. Türkiye İç Denetim Kongresi

- SPK Başkan Yardımcısı Bora Oruç: - “Şirketler yönetimde kurumsal ilkelere bağlı kalır, bunu da kamuyla paylaşırsa o şirkete duyulan güven de pekişecektir” - Kale Grup Yönetim Kurulu Başkanı Zeynep Bodur Okyay: - “Yönetim kurulu üyeleri arasında farklı görüşlerin bulunmasını çok önemsiyorum. Farklı görüşler arasında, siz bir süzgeç görevi görüyorsunuz. Böylece şirketi ileriye taşıyabiliyorsunuz” - Boyner Grup Yönetim Kurulu Üyesi Ümit Boyner: - “İş yaşamında cinsiyet eşitliğini tesis etmeyi bir demokrasi mücadelesi olarak görüyoruz” - 23.10.2018

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Başkan Yardımcısı Bora Oruç, sermaye piyasalarında güveni artıracak kurumsal yönetim ilkelerinin yaygınlaşması gerektiğini belirterek, “En önemli hedefimiz, sermayedar aile, ana sermayedar, büyük hissedar, artık kimse, onun kurumsal yönetimin şirkete sağlayacağı faydaları anlaması. Şirketler yönetimde kurumsal ilkelere bağlı kalırlarsa, bunu da kamuyla paylaşırsa o şirkete duyulan güven de pekişecektir.” dedi.

Oruç, Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE) tarafından düzenlenen “Uluslararası 22. Türkiye İç Denetim Kongresi”nin ikinci gününde düzenlenen “Yönetim Kurullarında Çeşitlilik ve Bunun Şirketin İş ve Finansal Performansına Etkisi” başlıklı panelde, kurumsal yönetime ilişkin değerlendirmeler yaptı.

Türkiye’de iç denetimin genelde yönetim kurullarındaki hakim hissedarın bir aracı gibi görüldüğüne dikkati çeken Oruç, iç denetimin aslında şirketin kısa, orta ve uzun vadeli menfaatlerini gözetmesi olduğunu ifade etti.

Oruç, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ile bir yıldır kurumsal yönetimde daha etkin raporlama ve denetim için çalışma yürüttüklerini belirterek, “Maalesef yönetim kurullarına bakınca özellikle kadın kotasının düşük olduğunu görüyoruz. 2019’dan

başlayarak gözetim ve düzenlemelerimizde bazı düzenlemeler düşünmekteyiz. Kadın kotasıyla ilgili, bakanlık tarafından her yönetim kurulunda en az bir kadın bulunması gerekli. Biz de bu doğrultuda bazı düzenlemeler yapabiliriz.” diye konuştu.

Karar alma süreçlerinde bilgiye dayalı aykırı düşüncelere önem verilmesi gerektiğini vurgulayan Oruç, “En önemli hedefimiz, sermayedar aile, ana sermayedar, büyük hissedar, artık kimse, onun kurumsal yönetimin şirkete sağlayacağı faydaları anlaması. Şirketler yönetimde kurumsal ilkelere bağlı kalırlarsa, bunu da kamuyla paylaşırsa o şirkete duyulan güven de pekişecektir. Kurumsal yönetimi şirketlerimizin benimsemesi, sahiplenmesi gerekiyor.” dedi.

Oruç, önümüzdeki dönemde bağımsız yönetim kurulu üyesinin seçilmesinde küçük yatırımcının daha etkili olabilmesini sağlayacak bir düzenleme yapabileceklerini de sözlerine ekledi.

- “Yönetim kurullarında heterojen bir yapı olmalı”

Kale Grup Yönetim Kurulu Başkanı Zeynep Bodur Okyay da 2016 yılından bu yana Pegasus Hava Yolları'nda bağımsız yönetim kurulu üyesi olduğunu belirterek, reel sektördeki tecrübelerini yönetim kurulunda aktardığını anlattı.

Kale Grubu'nda da bağımsız yönetim kurulu üyeleri bulunduğunun altını çizen Okyay, kadın yönetim kurulu üyelerinin bulunmasına önem verdiklerini, Kale Grubu'nda kadın yönetim kurulu üyesi oranının ise yüzde 28 olduğunu bildirdi.

Okyay, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin yönetime büyük katkı sağladığını vurgulayarak, “Farklı önerilerin belli bir süzgeçten geçmesi faydalı oluyor. Yönetim kurullarında heterojen bir yapı olmalı. Yönetim kurulu üyeleri arasında farklı görüşlerin bulunmasını çok önemsiyorum. Farklı görüşler arasında, siz bir süzgeç görevi görüyorsunuz. Böylece şirketi ileriye taşıyabiliyorsunuz.” diye konuştu.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin, şirket yönetim kurullarına farklı bakış açısıyla katkı sağladığını belirten Okyay, kendisinin de hizmet sektöründe faaliyet gösteren Pegasus'un yönetim kurulundan beslendiğini ifade etti.

Okyay, “Ben, şirketlerde çeşitliliği sadece kadınların yönetimde olması olarak anlamıyorum. Her türlü çeşitli ve kapsayıcı organizasyonlar yaratmak yöneticilerin ajandasında yer almalı. Çeşitliliği içselleştirmek gerekiyor. Bence şirketlerde çeşitlilik, çalışanlar arasında rekabeti korumak açısından önemli. Ayrıca bunun ahlaki bir zorunluluk olduğunu düşünüyorum. Çeşitlilik, yaratıcılık ve inovasyon kaynağı... Ancak çeşitlilikle,

ürünlerinize değer katabilirsiniz.” ifadelerini kullandı.

- “Kurum kültürümüzün odağına fırsat eşitliğini koyduk”

Boyner Grup Yönetim Kurulu Üyesi Ümit Boyner ise Boyner’in neredeyse 70 yıllık bir kurum olduğunu belirterek, kurum kültüründe sürekliliği sağlamanın önemine inandıklarını söyledi. Milyonlarca müşterinin datasına sahip bir perakende şirketi olduklarını anlatan Boyner, bu çeşitliliği yansıtan bir kurumsal yönetim yapısı teşekkül ettirmeyi hedeflediklerini söyledi.

Boyner, şöyle konuştu:

“Kurum kültürümüzün odağına fırsat eşitliğini koyduk. Bu da iş yerinde demokrasi anlayışımızın bir yansıması. İş yerinde cinsiyet fırsat eşitliği anlaşmasını ilk imzalayan kurumlardanız. Biz Boyner olarak iş yaşamında cinsiyet eşitliğini tesis etmeyi bir demokrasi mücadelesi olarak görüyoruz. Irk, din, medeni hal, sendikal üyelik, yaş gibi nedenlere dayalı ayrımcılıkları kabul edilmez buluyoruz. Düzenli aralıklarla verdiğimiz eğitimlerle destekliyoruz, ölçümlüyoruz. Üstelik 300 civarındaki tedarikçimize bu konuda danışmanlık da veriyoruz.”

İş yaşamında kurumsallaşma için çalışanların katılımıyla “Etik Kurulu”, “İş Sağlığı ve Güvenliği” kurulları oluşturduklarını aktaran Boyner, bunları sürdürülebilirliğin teminatı olarak gördüklerini kaydetti. Çalışanların inovasyon fikirlerini önemsediklerini belirten Boyner, “Yenilikçilikle özdeşleşen konseptlerimizi yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru, çalışanların katılımıyla gelişen yapılar olarak tanımlıyoruz.” ifadesini kullandı.

- “Şirketlerin amacı sadece kar olmamalı”

Şirketlerin de birer küçük toplumsal model olduğunun altını çizen Boyner, “Şirketlerin sadece ekonomik fayda yaratmasını kısıtlı bir katkı olarak görüyorum. Şirketler çalışanlarına, müşterilerine kazandırdıkları ekonomik fayda dışında da fayda sağlamalı. Şirketlerin oluşturulan ekosisteme çok daha fazla katkısı olacağını düşünüyorum. Şirketlerin amacı sadece kar olmamalı. Bu düşünce de zaten çoktan aşıldı artık. Dünyada iyi yönetimi içselleştirmiş şirketlere büyük görev düşüyor.” değerlendirmesinde bulundu.

- “Maalesef istihdam gözden geçirilecek”

Kongrenin açılışında Türkiye ekonomisine ilişkin bir sunum yapan Ekonomist Mahfi Eğilmez, 2019’da ihracat yapanların kazanacağını, dövizle borcu olanların sorun

yaşayacağını kaydetti. Eğılmez, gelecek yılın muhtemel ekonomik görünümüne ilişkin, şunları kaydetti:

”Gelecek yıl hepimizi etkileyecek zor bir yıl olacak. Maliyetler ve maalesef istihdam gözden geçirilecek. Kısa vadeler birbirine eklenince uzun vade olur. O nedenle yapısal reformlara yönelmeliyiz. Faiz artırmak kalıcı bir çözüm değil. Bu şuna benziyor; kanamalı bir hastanın kanını durduruyorsunuz, sonra da baktınız adam ayaklandı, ‘hadi hadi iyisin’ deyip yolluyorsunuz.”

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA