



"Dünya insanlara değil insanlar dünyaya aittir. Bu dünya bize atalarımızdan miras kalmadı, biz onu çocuklarımızdan ödünç aldık."

Kızılderili Atasözü

Nisan 2011 Sayı: 21

Mutlu Metal Kurumsallaşmaya "Aile Anayasası" ile Geçecek Sayfa 2-3-4

Aile şirketlerinde kurumsallaşma, önce ailenin kurumsallaşması ile oluyor. Anayasa çalışmalarını başlatmamızı gerektiren birçok unsur var elbette. Bunların içerisinde en önemlisi, aile ve şirket ortak çıkarları doğrultusunda, adaleti ve eşitliği ilke edinerek güçlü bir felsefe yaratmak.



Geçmişten Günümüze– Atasay Sayfa 5

Türkiye’de kuyumculuk sektörünün birinci liginde bulunan Atasay Kuyumculuk bir aile şirketidir. Özellikle de, birinci lige çıkmasında son 3 kuşağın emeği çok büyüktür.

Şirketler için Bir Başucu Kitabı : "David Parmenter—Key Performance Indicators" Sayfa 5
Key Performance Indicators –Kilit Anahtar Göstergeler kitabı, anahtar performans göstergelerinin nasıl oluşturulacağı ve kullanılacağına dair geniş bir perspektif sunmaktadır.

Sermaye Piyasalarından Haberler Sayfa 6

"Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ"de değişiklik, TEB - Fortis birleşmesi

Yeni Türk Ticaret Kanunu’nun Getirdikleri

Anonim Şirketlerin Kuruluşuna, Yapısına ve Organlarına İlişkin Yenilikler (4. Bölüm) Sayfa 7

CGS Center Hakkında Sayfa 8

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?



Karbon Ayak İzi Nedir?

Karbon Ayak izi birim karbondioksit cinsinden ölçülen, üretilen sera gazı miktarı açısından insan faaliyetlerinin çevreye verdiği zararın ölçüsüdür. Karbon ayak izi iki ana parçadan oluşur: doğrudan/birincil ayak izi ve dolaylı/ikincil ayak izi. **Birincil ayak izi** evsel enerji tüketimi ve ulaşım (sözelimi araba ve uçak) dahil olmak üzere fosil yakıtlarının yanmasından ortaya çıkan doğrudan CO₂ emisyonlarının ölçüsüdür.

İkincil ayak izi kullandığımız ürünlerin tüm yaşam döngüsünden bu ürünlerin imalatı ve en sonunda bozulmalarıyla ilgili olan dolaylı CO₂ emisyonlarının ölçüsüdür.

Kaynakça: <http://www.karbonayakizi.com/whatIsCarboonFootPrint.html>

Mutlu Metal Kurumsallaşmaya “Aile Anayasası” ile Gececek



Mutlu Metal A.Ş. paslanmaz çelik ve plastik ürünlerin üretimini 30 senedir başarılı bir şekilde gerçekleştiren, iç ve dış pazarda sektörünün önde gelen firmalarıyla çalışan, İzmir’de

kurulmuş olan bir şirkettir. Kurucusu Çimen Atalay, kızları Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin Atalay ile birlikte şirketlerinin kurumsallaşması ile ilgili görüşlerini CGS Center ile paylaştı.

CGS Center: 1980 yılında kurulan ve günümüze kadar başarı ile gelmiş bulunan Mutlu Metal A.Ş.’nin kurucusu ve Genel Müdürü’sünüz. Siz, bu sürdürülebilir büyümeyi sağlamak için uygulamada kurumsallaşma yolunda ne gibi farklı adımlar attınız?

Çimen Atalay:

Kurumsallaşma yolunda attığım en büyük adım karar vermek oldu. Ben hiçbir zaman attığım adıma bakmadım, hep atacağım adıma baktım.

Dünyadaki teknolojik gelişmeleri iyi takip ettim. Üretimimizde teknolojik alt yapı oluşturmak için gerekli gördüğüm yatırımları doğru zamanda yaptığımı düşünüyorum.

Amacım bunca sene emek vererek kurduğum, Türkiye’de yaşanan büyük ekonomik krizlerden güçlenerek çıkan ve şu anda 100 kişinin çalıştığı ve Türkiye’ye kayda değer miktarda döviz girdisi sağlayan, Türkiye’ye mal olmuş Mutlu Metal Sanayi A.Ş.’nin benden sonra da hayatıyetine devam etmesi için ne gerekiyorsa yapmak.

Aile ve şirket işlerinin birbirinden ayrılması, hem aileyi hem de şirketi kişisel menfaat ve çatışmalardan korumak için olmazsa olmazlardan.

Bunun için önce Dr. Güler



Manisalı danışmanlığında Aile Anayasamızı oluşturduk. Şimdi de ikinci adım olan kurumsallaşma çalışmalarımıza tam yol ileri vereceğiz. Bu çalışmaların hepsinin amacı gelecek nesillere sağlıklı bir yapı bırakmak, gelişmeyi ve büyümeyi sürekli kılmaktır.

CGS Center: Çimen Bey, Gülesin Hanım ve Gülçin Hanım ile birlikte hali hazırda ve bundan sonraki dönemlerde Mutlu Metal’in vizyon, misyon ve gelecek stratejilerini belirlerken nasıl bir yol izliyorsunuz veya izleyeceksiniz?

Çimen Atalay, Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin Atalay:

Firmanın mevcut yapısını iyi analiz etmek ve pazarın ihtiyaçlarıyla uyumlu bir hale getirmek önemli. Geçmiş senelerde oluşturduğumuz stratejik planları şu anda uygular hale geldiğimizi görmek bizim için oldukça önemli bir motivasyon aracı. Biz şunu gördük ki, alınan stratejik kararlar uygulanmaya başlandığında

firmanın geleceğini belirliyor. Mesela bundan 4 sene önce sadece Avrupa pazarına butik imalat yapan bir firmayken, seri imalata uygun ürünlerimizi ön plana çıkararak ve yurtdışındaki fuarlara katılarak şu anda 24 saat seri imalat yapan bir fabrika düzeni kurduk.

Önemli olan firmamıza uygun reçeteyi bulabilmek. Bu misyon ve vizyonumuzu belirlerken de, stratejik hedeflerimizi oluştururken de bu şekilde olmalı. Gerçekçi. Firmamıza, üretim yapımıza, pazarımıza, müşterimize ve gelecek yılların düzenine uyumlu

kararlar olmalı. Özellikle hedefler, sözel vaatlerden çok sayısal verilere dayanmalı. Bu aşamada devreye yine kurumsallaşma kavramı giriyor.



Mutlu Metal Kurumsallaşmaya “Aile Anayasası” ile Geçecek

Firmanın doğru veriler ortaya koyabilmesi, bu verileri profesyonel bir şekilde işleyip değerlendirebilmesi ve bu düzenin süreklilik gösterip kişisel müdahale ve kararlardan uzak tutulması gereklidir. Belli bir sistematik düzen içerisinde, kurumsal bir yapıda yönetilmelidir firma. Bu zamanlarda önemli olan ailenin parçalanmadan, problemsiz bir şekilde, bir arada kalarak, devir alacakları kuruluşu kendilerinden sonraki kuşaklara daha gelişmiş bir şekilde bırakabilmeleridir.

Bu kendiliğinden veya kontrolsüz bırakılabilecek bir olay değildir. İşte bunun için önce Aile Anayasası bizce merdivenin ilk ve en zor basamağı idi.

CGS Center: Mutlu Metal A.Ş. baba ve iki kızın aktif olarak çalıştığı bir aile şirketi olarak göze çarpmaktadır. İkinci kuşak evlatlar olarak, şirkete geliş, görev alma ve yükselme ile ilgili ne benimsediniz? Örne dağılımını yaparken

Çimen Atalay, Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin

Atalay: Bu süreçlerle ilgili olarak firmamızda tamamen bilgi, beceri ve liyakati ön planda tuttuk. Önemli olan görevleri ehil kişilere vermektir. Kendi içimizde de görev dağılımını bu doğrultuda gerçekleştirdik. Firma başarısını, kişisel arzu ve isteklerin önünde tutuyoruz. Bu konuda aile bireyleri ile aile dışından çalışanlar eşit şartlarda görevlendirilip, değerlendirileceklerdir.

Aile Anayasası çalışmalarımız sırasında bu süreçlerle alakalı alınan bazı kararlarda “İnsan Kaynakları” departmanının eksikliğini hissettik. Aileden ve aile dışı çalışanların eşit haklara sahip olabilmesi için İnsan Kaynakları departmanının oluşturulması, görev tanımlarına uygun işe alımların

gerçekleştirilmesi, çalışanların eğitilmesi, performans değerlendirmesinin yapılması ve ödüllendirme süreçleri hep bu departman aracılığı ile gerçekleştirilecek uygulamalar. Anayasamızda, “... Mutlu’ nun İnsan Kaynakları Politikası belirler.” ibareli birçok karar yer almakta. Bu sebeple 2011 yılı boyunca hazırlıklarını yaparak, 2012 yılında İnsan Kaynakları Departmanımızla daha da profesyonel bir yönetime kavuşacağız.

CGS Center: Dünya
gazetesinde de yer
aldığı gibi Mutlu
Metal A.Ş. olarak Aile
Anayasası
çalışmalarına
başladınız. Sizleri
böyle bir çalışmaya
ihtiyaç olduğuna
sevk eden unsur ne
oldu, yazım sırasında
nelere dikkat ettiniz
ve nasıl bir süreç
izlediniz?

Çimen Atalay,
Gülesin Boyacıoğlu
ve Gülçin Atalay: Aile
şirketlerinde
kurumsallaşma, önce

ailenin kurumsallaşması ile oluyor. Anayasa çalışmalarını başlatmamızı gerektiren birçok unsur var elbette. Bunların içerisinde en önemlisi, aile ve şirket ortak çıkarları doğrultusunda, adaleti ve eşitliği ilke edinerek güçlü bir felsefe yaratmak. Alınan kararlar ve oluşturulan felsefe doğrultusunda aile, şirket ve mülkiyet üçlemesinde dengeli bir yapının kurulması da çok önemli. Bunlar için profesyonel destek almanın şart olduğunu gördük. Objektif değerlendirme yapabilen, bu konuda akademik ve pratik bilgi sahibi bir danışman ile yola çıkmak neredeyse şart.

Konu başlıklarına göre maddelerimizi belirlerken, herkesin fikrini açıkça belirtebileceği demokratik bir ortam yaratıldı. Bu süreçte önemli olan kazan-kazan ilişkisini oluşturabilmek. Kabul edilen anayasa maddeleri, bu maddeleri uygulayacak kişilerce benimsenmeli. Danışmanın önemi bu noktalarda kendisini daha da çok hissettiriyor.



Mutlu Metal Kurumsallaşmaya “Aile Anayasası” ile Gececek

Duruma uygun farklı çözüm önerileri ile yol gösteriyor ve en faydalı olana yönlendiriyor.

CGS Center: İş hayatında babalarının işlerini devralan kız çocukları için genelde baba modelinin çok belirleyici olduğu, işe yaklaşımlarında babalarıyla ciddi benzerlikler gösterdiği belirtilmektedir. Çimen Bey, Atalay ailesi açısından şirket yönetiminde olan “kızlarınızın” yönetim anlayışında sizden farklı olarak neler gözlemliyorsunuz ? Gülesin Hanım ve Gülçin Hanım, sizler babanızdan farklı olarak nasıl bir yönetim anlayışı benimsiyorsunuz?

Çimen Atalay: Şunu gördüm ki sevgili kızlarım kurumsallaşma projesine benden önce önyak oldular. Kendilerini bu konuda çeşitli seminerlere giderek ve araştırmalar yaparak geliştirdiler. Mutlu’ nun gelecek stratejilerini belirlemede benden daha öndeler. Daha dinamik, kendini yenileyen, canlı bir yapı oluşturdular. Fuarlara katılım gerçekleştirme kararı kızlarıma reklam çalışmalarını arttırmak da... Bunların yanında aileden gelen değerlere de önem vermeleri çok sevindirici. Dürüstlük, herkesin hakkını teslim etmek ve verdiğimiz sözde muhakkak durmak... Kalite politikamızdan taviz vermemek, ilkelerini devam ettirmek ve yapabildiğimizin en iyisini yapmak konusunda azimli olmaları benim göğsümü kabartıyor. Bu konuda onlara çok güveniyorum.

Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin

Atalay: Sizin de söylediğiniz gibi, babamız bizim içi bir rol model. Sahip olduğu geniş vizyonu ve girişimciliğiyle, dürüstlüğü ve iletişimiyle, bilgi ve teknolojiye; en çok da insana verdiği değerle... Bu değerlere sahip çıkıp devamını sağlamak bizim vazifemiz. Aradaki tek fark biraz daha kurumsal yönetim.

CGS Center: Bildiğiniz üzere ülkemizde aile şirketlerinde bir sonraki kuşağın hazırlanmasına

giderek daha çok önem verilmeye başlandı. Sizin , emsal bir şirket olarak, diğer şirketlere tavsiyeleriniz nelerdir?

Çimen Atalay, Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin

Atalay: Aile şirketleri, ölçeği ne olursa olsun, çalışan aile üyesi sayısı ne kadar olursa olsun mutlaka anayasa ve kurumsal bir yapı oluşturmalıdır. Bu anayasa 2 sayfa olmuş yahut 42 sayfa olmuş...

Bunun da bir bir felsefe

önemi yok. Önemli olan ortak belirlenmesi. Belirlenen felsefe doğrultusunda alınan kararlar ve kurallar belirsizliği, eşitsizliği ortadan kaldırıyor. Gelecek nesillere - hem aile üyesi, hem de aile dışı şirket çalışanlarına - daha uyumlu ve huzurlu bir çalışma ortamı sunuyor.

Gelecek kuşakların bilinçli ve donanımlı bir şekilde şirket içerisindeki görevlerine hazırlanmaları hayati önem arz ediyor. Aksi takdirde hem birey ve aile için, hem de şirket için sonuç büyük bir hayal

kırıklığı olabiliyor. Hatta şirketleri çöküşe sürükleyebiliyor. İstek ve yeterlilik çok önemli.

Günümüzde, lider ve yönetici aile büyüklerinin devir süreçleri oldukça sancılı geçiyor. Hem devir alan, hem devir eden için. Bunu ortadan kaldırmak ise oldukça basit. Donanımlı ve yetkin genç kuşaklar, kurumsal bir yapı, doğru bir halefiyet planlaması ve

bunların tümü için bir aile anayasası.

Her ne kadar şirket ve aileler bu konuları bilseler de, hayata geçirebilmek için muhakkak profesyonel danışmanların desteğine başvurmalıdırlar diye

düşünüyoruz. Aile şirketlerinin gelecek yıllarda bu konulara daha da önem vereceğini ve uygulayan firma sayısının da artacağına inanıyoruz.

Katkılarından dolayı Çimen Atalay, Gülesin Boyacıoğlu ve Gülçin Atalay’a teşekkür ederiz.

Günümüzde, lider ve yönetici aile büyüklerinin devir süreçleri oldukça sancılı geçiyor. Bunu ortadan kaldırmak ise oldukça basit. Donanımlı ve yetkin genç kuşaklar, kurumsal bir yapı, doğru bir halefiyet planlaması ve bunların tümü için bir aile anayasası.



Geçmişten Günümüze – Atasay

ATASAY

Geçmişten
Günümüze'de
Kuyumculuk
sektörünün en

büyüklerinden biri olan Atasay Kuyumculuk'u
sizlerle paylaşmak istedik.

Türkiye'de kuyumculuk sektörünün birinci liginde
bulunan Atasay Kuyumculuk bir aile şirkettir.

Özellikle de, birinci lige çıkmasında son 3 kuşağın
emeği çok büyüktür. Atasay Kuyumculuk'un kökeni
1930'lu yıllara dayanmaktadır. 1937 yılında
Denizli'nin Çivrik ilçesinde kurulmuştur. Burada
kuyumculuk esnafılık olarak görülmekteydi. Ancak;
günümüzde sanayileşmiş bir üretim kolu olarak
algılanmaktadır. Bu algı değişiminde hiç şüphesiz ki
Atasay'ın değişimin ve gelişimin lokomotif gücü
olarak payı büyüktür.

Atasay, ilk başta "Hacı Mustafa Kamer Sarraf"
adıyla kurulmuştur. Kurucuları ise, Hacı Mustafa
Kamer ve Atasay Kamer'dir. Kuruluşunun ardından
Atasay Kamer babasından aldığı bayrağı daha da
ileri taşımayı hedefleyerek Türkiye'nin "en büyükleri"
arasına girme yi kendisine vizyon edinmiştir. Bugün
bakıldığında ise, şirketin dünya altın üretiminde ilk
3'te yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla Atasay
Kamer'in kendisine doğru bir vizyon seçtiği
görülmektedir.

Atasay Kuyumculuk'un tarihsel gelişiminde en
önemli dönüm noktasını, firmanın kurucusu Atasay
Kamer'in Anadolu turuna çıkması olarak
gösterilmektedir. Bu tur, babasından devraldığı

kuyumculuk deneyim ve bilgisini yeni arayışlarla
bugüne dek geliştirme ve büyütme serüveni
başlangıcıdır. Çünkü, bu tur sırasında Anadolu'nun
sayısız kentinde sektöre ilişkin kazandığı zengin
deneyim ve gözlemler kazanmıştır. Anadolu'nun
farklı bölgelerindeki farklı üretim teknikleriyle
gelenekleriyle tanışan Atasay Kamer, kuyumculuk
sektörünün gerçeklerine yerinde tanıklık etti ve
gerek kültürel gerek ticari kazanımlarla noktaladığı
Anadolu gezisinin ardından Atasay Kuyumculuk'un
kuruluş harcını oluşturmıştır.

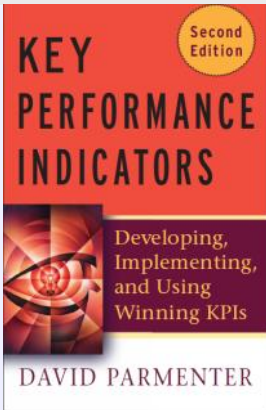
Ardından 1966 yılında İstanbul'a gelerek kendi işini
kurmuştur. Daha sonra hızlı adımlarla büyüyerek
1987 yılında ABD'de Atasay Kuyumculuk'un ofisini
açmayı başarmıştır. 1994 yılında ise tüm üretim
tekniklerini bünyesinde bulunduran fabrikasını
faaliyete sokmuştur. Daha sonra franchising
sistemini kurmuştur. Atasay Kuyumculuk ikinci
fabrikasını ise Çin'de açmayı tercih etmiştir.

Atasay'ın şu anki vizyonu
"Uluslararası bir marka
olmak" ve "hızlı ve karlı bir
şekilde büyümek" olarak
tanımlanmıştır. Misyonu ise
yenilikçi ürünler ve
pazarlama uygulamalarıyla
kuyumculuk endüstrisinin
gelişiminde öncü olmak olarak belirtilmiştir.



Kaynakça: <http://www.atasay.com.tr>

David Parmenter—Key Performance Indicators Developing, Implementing and Using Winning KPIs



Bu ayki sayımızda
Kurum olarak kendimize
feyz aldığımız bir kitabı
sizlerle paylaşmak istedik.

David Parmenter'in
yazmış olduğu Key
Performance Indicators
kitabı, anahtar performans
göstergelerinin nasıl
oluşturulacağı ve

kullanılacağına dair geniş bir perspektif
sunmaktadır.

Genişletilmiş ve ikinci baskısı ortaya

konmuş olan kitap, anahtar performans
göstergelerinin geliştirilmesi ve kullanılmasının
örgütün proaktif davranmasını destekleyerek
belirgin bir değişim içerisine gireceğini
belirtmektedir. Ayrıca, kritik başarı faktörlerinin
saptanması için yeni ve pragmatik yaklaşımlar
ortaya koymaktadır. Kar amacı gütmeyen ve
küçük ve orta ölçekli işletmeler için 300'ün
üzerinde performans tanımlamıştır. Bunlara ek
olarak KPI'ların geliştirilmesi ve
kullanılmasındaki temel yapı taşlarını ortaya
koyarak, 12 basamaklı bir model de ortaya
koymuştur.

Sermaye Piyasalarından Haberler

“Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ”de değişiklik

Uluslararası uygulamalara ve yeni Türk Ticaret Kanunu'na paralel bağımsızlığı ve kurumsallığı temin edecek belli bazı tedbirleri alan sermaye piyasası araçları bir borsada işlem gören işletmeler ve bağımsız denetim kuruluşlarının, bağımsız denetim kuruluşlarının seçimine yönelik 7 yıllık azami süre kuralından muaf tutulmaları öngörülmüştür. Buna göre;

Sermaye piyasası araçları bir borsada işlem gören işletmeler; bağımsız denetim komitelerinin iki üyeden oluşması halinde tümünün, ikiden fazla olması halinde ise çoğunluğunun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde tanımlanan bağımsız yönetim kurulu üyelerinden oluşması ve bağımsız denetim kuruluşlarının seçiminin ve ücretlendirilmesinin bu komite tarafından yerine getirilerek doğrudan genel kurulun onayına sunulması; denetim kuruluşlarının raporlamalarını doğrudan denetim komitesine yapmaları; komitenin, bağımsız denetçiden alınacak denetim dışı hizmetlerin onay yetkisine sahip olması ve esas sözleşmelerinde, "Şirket sermayesinin %5'ine sahip pay sahipleri, seçilmiş denetçinin şahsına ilişkin haklı bir sebebin gerektirmesi, özellikle de onun taraflı davrandığı yönünde bir kuşkunun varlığı hâlinde Kurula başvurarak başka bir denetçi atanmasını isteyebilir." hükmünün bulunması halinde bağımsız denetim kuruluşu rotasyonu yerine sorumlu ortak başdenetçi rotasyonuna tabi olabileceklerdir.

Bağımsız denetim kuruluşları ise; özellikle bağımsızlık ilkesi olmak üzere, kalite kontrol sisteminin işleyişinden ve gözetiminden sorumlu en az 1 sorumlu ortak başdenetçi, 1 başdenetçi ve tam veya yarı zamanlı görevlendirilecek yeterli sayıda denetçiden oluşan bir "Kalite Kontrol Güvence Komitesi"ne sahip olması ve söz konusu komitenin faaliyetleri hakkında dönemsel olarak Kurula bildirimde bulunması, sorumlu ortak başdenetçi rotasyonuna imkân verecek sayı ve nitelikte, her unvan kademesinde yeterli sayıda denetçiden oluşan ve yedekleri ile birlikte 3 denetim ekibi kurmaya yeter sayıda bir denetim kadrosuna sahip olması ve sorumlu ortak başdenetçi rotasyonunda, sorumlu ortak başdenetçiler arasında karşılıklı müşteri değişimlerine engel olacak tedbirleri almaları halinde, bağımsız denetim kuruluşu rotasyonu yerine sorumlu ortak başdenetçi rotasyonuna tabi olabileceklerdir.

Ayrıca, bir sorumlu ortak başdenetçinin, müşteri bir işletme ile yapılan bağımsız denetim sözleşmesinde, en çok 5 hesap dönemi görev alabileceği ve söz konusu sorumlu ortak başdenetçinin aynı müşterinin denetim çalışmalarında görev alabilmesi için en az 2 hesap dönemi geçmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

TEB - Fortis birleşmesi

Fortis Bank A.Ş.'nin tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi suretiyle tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleri (aktif ve pasifi) ile küll halinde TEB'e devri yoluyla iki bankanın birleştirilmesi gerçekleştirilmiştir. Birleşme dolayısıyla TEB'in kayıtlı sermaye tavanı 1.400.000.000,- TL'den 2.204.390.000,- TL'ye 1.100.000.000,- TL'lik çıkarılmış sermayesi de 1.104.390.000,- TL artışla 2.204.390.000,- TL'ye yükseltilmiştir. Birleşme sonrasında TEB'in sermayesinin ortakları arasındaki dağılımı şu şekildedir.

Ortaklar	Sermaye Payı Oranı
TEB Mali Yatırımlar A.Ş.	%42.04
FORTIS BANK SA/NV	%47.15
Borsada İşlem Gören	%10.75
Diğer Ortaklar	%0.06
Toplam	%100

Vanet Gıda Sanayi İç ve Dış Ticaret A.Ş.'nin Gelişen İşletmeler Piyasasına başvurusu

Vanet Gıda Sanayi İç ve Dış Ticaret A.Ş., Mart ayı içerisinde sermayesinin 20 milyon TL'ye artırılması sırasında ihraç edileceği 8.950.000 TL'lik kısmının İMKB Gelişen İşletmeler Piyasasına kabulü için başvuruda bulundu.

"İhraççıların Muafiyet Şartlarına ve Kurul Kaydından Çıkarılmalarına İlişkin Esaslar Tebliği"nde değişiklik

Kar Dağıtım Muafiyeti: Payları GİP'te işlem gören ortaklıklara, Kurul kaydına alındıkları tarihi izleyen üç hesap dönemi boyunca birinci temettüü dağıtmama imkanı sağlanmıştır.

İzahname Düzenleme Muafiyeti: KOBİ'lerin toplam değeri 3.000.000 TL'ye kadar olan sermaye piyasası aracı ihraçlarında (hisse senedi, tahvil, vb.) izahname yayınlama muafiyeti getirilmiştir. Böylelikle, izahname yayınlama muafiyetinden faydalanan KOBİ'lerin halka arz maliyetleri biraz daha düşmüş olacaktır.

Nitelikli Yatırımcılara Yapılan Satışlardaki Muafiyet: Payları Kurul kaydında bulunmayan ve sadece borçlanma aracı ihracı nedeniyle izahname düzenleme yükümlülüğünden muaf ihraççıları, Kurulun yıllık ve ara dönem finansal raporlama ile bu raporların Kurula ve borsaya bildirim yükümlülükleri ve bu finansal raporlara yönelik bağımsız denetim yükümlülüklerinden muaf tutulmuşlardır.



Melike Yılmaz,
Araştırmalar ve İş Geliştirme Koordinatörü, CGS Center,

Kaynak:
www.imkb.gov.tr
www.spk.gov.tr
www.hurriyet.com.tr

Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun Getirdikleri

Anonim Şirketlerin Kuruluşuna, Yapısına ve Organlarına İlişkin Yenilikler- (4. Bölüm)

Yeni TTK ile gelen önemli değişiklikler bundan böyle her ayki sayımız ekinde özetle verilecektir.

“Belirli grupların yönetim kurulunda temsil edilmesi

MADDE 360 - (1) Esas sözleşmede öngörülmek şartı ile, belirli pay gruplarına, özellik ve nitelikleriyle belirli bir grup oluşturan pay sahiplerine ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınabilir. Bu amaçla, yönetim kurulu üyelerinin, belirli bir grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları ve azlık arasından seçileceği esas sözleşmede öngörülebileceği gibi, esas sözleşmede yönetim kurulu üyeliği için aday önerme hakkı da tanınabilir. Genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine önerilen adayın veya hakkın tanındığı gruba ve azlığa mensup adayın haklı bir sebep bulunmadığı takdirde üye seçilmesi zorunludur. Bu şekilde tanınacak temsil edilme hakkı, halka açık anonim şirketlerde yönetim kurulu üye sayısının yarısını aşamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ilişkin düzenlemeler saklıdır.

(2) Bu maddeye göre yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınan paylar imtiyazlı sayılır.”



“Sigorta

MADDE 361 - (1) Yönetim kurulu üyelerinin, görevlerini yaparken kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zarar, şirket sermayesinin yüzde yirmibeşini aşan bir bedelle sigorta ettirilmiş ve bu suretle şirket teminat altına alınmışsa, bu husus halka açık şirketlerde Sermaye Piyasası Kurulunun ve ayrıca pay senetleri borsada işlem görüyorsa borsanın bülteninde duyurulur ve kurumsal yönetim ilkelerine uygunluk değerlendirmesinde dikkate alınır.”

Genel Kurul

Kanunun genel kurula ilişkin hükümlerinde TTK'nın sistemine yönelik önemli bir değişiklik yapılmamakta;

- bu organ, pay sahipliği haklarının kullanıldığı,
- Yıl sonu finansal tablolarının ve yıllık raporun incelenip hakkında karar verildiği,
- yönetim kurulunun ve bağımsız denetçinin seçildiği,
- kârın kullanılış şeklinin belirlendiği ve
- esas sözleşme üzerinde değişikliklerin yapıldığı organ niteliklerini muhafaza etmektedir.
- 1527 inci maddesi ile genel kurulda da on-line katılım ve oy kullanma imkânı getirilmektedir.



Denetleme

Kanunun devrim niteliğindeki yönünü en belirgin yansıtan düzenlemelerinden; birisi finansal raporlama diğeri ise, meslekten denetçi olanlar tarafından artık anonim şirket denetiminin yapılacağı olmasıdır.

- Büyük ölçekteki anonim şirketlerin denetimi, bağımsız denetleme kuruluşlarına; orta ve küçük anonim şirketlerin denetimi de isterlerse en az bir serbest muhasebeci mali müşavire veya yeminli mali müşavire bırakılmaktadır.
- Denetim, UFRS'ye uygun Türkiye Muhasebe Standartlarına göre yapılacak; denetimin kapsamına yılsonu ve ara finansal tabloların denetimi ile yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunun denetimi de girecektir. Denetim ayrıca Türkiye Muhasebe Standartları ile kanuna ve esas sözleşme hükümlerine uyulup uyulmadığının incelenmesini de kapsar.
- Denetçinin yanı sıra, işlem denetçileri de düzenlenmiştir. İşlem denetçileri, kurulma, sermaye artırımı, azaltılması, birleşme, bölünme, tür değiştirme, menkul değer ihracı gibi işlemleri denetleyen uzmanlar olarak ifade edilmiştir. İşlem denetçilerinde de bağımsızlık açısından denetçideki nitelikler aranacaktır. Kanun'da denetçilerin sorumlulukları da yeni esaslara bağlanmaktadır.



Pay sahibinin Güçlenen Konumu

- Modern şirketler hukukuna uygun olarak pay sahibinin konumu güçlendirilmiş; pay sahipliği haklarının listesi daha da zenginleştirilmiştir.
- Anonim şirketler hukukunda uzun süredir kullanılan, pay sahibinin değerini ve oyunun genel kurulda etkili olmasını sağlayan, genel kurullara ilgiyi artırıp, katılma isteksizliğinden doğan “güç boşluğu”nu ortadan kaldırmayı hedefleyen “pay sahipleri demokrasisi” öğretisinden de izler taşımaktadır.
- On-line oy kullanma, şirketlerin zorunlu internet sayfaları ile bu sayfalarda yayınlanacak “yönlendirilmiş mesaj” ve eşit işlem ilkesi buna yardımcı olacak düzenlemeler arasında değerlendirilmektedir.

CGS Center Hakkında

CGS Center'ın da sponsorları arasında bulunduğu, Marcus Evans tarafından düzenlenen "Corporate Social Responsibility" başlıklı konferans 10-11 Nisan 2011'de Dubai'de gerçekleştirildi.

CGS Center Başkanı Dr. Güler Manisalı Darman "CSR as a business opportunity: Attracting new market and new business strategies" adlı panele konuşmacı olarak katıldı.

Corporate Social Responsibility

Strategising effective CSR plan to assure society well being and to increase business return of investment (ROI)

Hyatt Regency, Dubai, UAE
10th & 11th April 2011

marcusevans

CGS Center şirketinizin ve ailenizin sürdürülebilirliğini sağlayacak "Aile Anayasasının" yazılmasına yardımcı olur.

Aile Açısından Etkin Unsurlar



Şirket Açısından Etkin Unsurlar



Aile Anayasasını Yönlendiren Şirketin ve Ailenin Ortak Vizyonu

Aile anayasası, hukuki bağlayıcılığı olmayan sadece bir niyet mektubu şeklinde veya hissedarlar arası bir sözleşme şeklinde de olabilir. Hissedarlar arası sözleşme özel hukuk sözleşmesi olup, üçüncü kişilerin bilgisine açık değildir. Diğer taraftan Ticaret Kanunu'na göre yapılan şirket ana sözleşmeleri ticaret sicilinde kayıtlı olduğu için üçüncü kişilere açık olup çoğunlukla ana çerçevenin belirlendiği genel düzenlemelerdir.

Bu nedenle, aile değerlerini ve aile-şirket ilişkisini düzenleyen anayasanın hissedarlar arası bir sözleşme ile birlikte ele alınması, hazırlanan anayasanın hukuki açıdan da geçerli olmasını sağlar.

Bütün bu çalışmalarda, sarkacın bir ucunda miras, vergi hukuku, sözleşme hukuku gibi hukuksal düzenlemeler, diğer ucunda ise aile değerleri ve mentorluk gibi değerler ve ilgili düzenlemeler yer alır.

Aile anayasalarında ele alınan başlıklar genelde birbirine yakın olmakla birlikte, bu başlıkların içeriği her aile ve aile şirketinin kendisine özeldir. Anayasanın düzenlenmesinde yer alan kişi/kuruluşların ön tespitleri ve devamında moderatörlüğü, yapıcı, uygulamada kabul gören bir anayasa hazırlanmasında büyük rol oynar.

Dr. Güler Manisalı Darman

Başkan

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

CGS Center'ın Verdiği Eğitimler

- ◆ Finansal Planlama ve Risk Yönetimi Eğitimi
- ◆ Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma
- ◆ Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Sermaye Şirketlerine Getirdiği Yenilikler Eğitimi
- ◆ Profesyonel Yönetim Kurulu Eğitimi
- ◆ Satış Güvenliği- Hukuksal ve Finansal Açidan Korunma

Eğitimlerimizin detayları ve yayınlarımız için web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

www.cgscenter.org

Deneyimlerinizi paylaşın, başarı öykülerinizi, çalışmalarınızı gönderin, yayımlayalım.

Teşekkür ederiz.

AİLEM VE ŞİRKETİM

CGS CENTER'ın her ay yayınlanan ücretsiz bültenidir.

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

1459.Cadde 1465.Sokak
No: 5/3 06520 Cukurambar,
Ankara

Tel: (312) 220 22 20

Faks: (312) 220 35 34

E-posta: info@cgscenter.org