

BASIN BÜLTENİ -3

17 Mayıs 2022

XIV. ULUSLARARASI KURUMSAL YÖNETİM ZİRVESİ DÜZENLENDİ

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), TÜSİAD iş birliğiyle XIV. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi'nin konuk konuşmacılarından Koç Üniversitesi, Psikoloji ve İşletme Öğretim Üyesi Prof. Dr. Zeynep Aycan “Güç Kültüründen Güçlendirme Kültürüne Liderliğin Gelişimi”, Marsh Türkiye Eş CEO'su Tarık Serpil de “Riski Anlamak ve Mega Trendleri Yönetmek” başlıklı bir konuşma yaptı.

Zirvenin bir diğer konuk konuşmacısı Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC) Direktörü Dr. Jeremy Osborn, “Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu ve Küresel Kurumsal Raporlama Sistemi İçin Önemi”ni anlattı.

Zirveye konuşmacı olarak katılan August Leadership Ortağı Ümran Beba, kurumsal yönetimde “Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık” konularına dikkat çekti.

Koç Üniversitesi, Psikoloji ve İşletme Öğretim Üyesi Prof. Dr. Zeynep Aycan:

RİSKİ YÖNETME VE KARAR SÜRECİNDE PAYLAŞILAN LİDERLİK ÇOK ÖNEMLİ

“Karar süreçlerinde ve risk yönetimi, paylaşılan liderlik modelinde çok önemli. Yeni nesil liderler bu konuda çaba göstermeli. Paylaşılan liderlik modelinde; süreçleri bilen liderler, karar süreçlerinde, sonuçların denetiminde ve kontrolünde etkili olabilir. Paylaşılan liderlik son derece önemli. Hangi yetkilerin, kiminle paylaşılacağı çok önemli tabii ki. Bunu bilen liderler paylaşımcı ortamı ve diğerlerini geliştiren ortamı yaratabilir. Gelecekteki liderlerin duyarlı olacağı konusunda ben umutluyum. Güç kültüründe güçlendiren liderlere karşı bir direnç de var. Antik çağdan beri liderlik ve güç meselesi çok konuşuluyor. Liderlik motivasyonu olan ve çok fazla olan kişiler aslında gücü eline almayı çok isteyen kişiler. Ama güce karşı açlığı olmayan kişiler liderlik yarışına çok fazla girmiyorlar. Biz bu kişilerin varlığından haberdar olmuyoruz. Çok ön plana çıkan liderlik yarışında kendini ortaya koyan kişiler çok önemli tabii fakat onların güçle olan ilişkisine de çok dikkat etmek gerekiyor. Geri planda kalan yetkinliği çok kuvvetli etik değerleri çok daha kuvvetli kişileri kaçırıyor olabiliyoruz. Çok fazla öne çıkan kişilere güvenmemek gerekiyor.”

Marsh Türkiye Eş CEO'su Tarık Serpil:
RİSKİ ÇOĞU ZAMAN DENEYİMLEYEREK
ANLAYABİLİYORUZ MAALESEF

“Risk, zarara uğrama tehlikesi olarak özetlenebilir. Hedeflere ulaşmamızda engel teşkil edecek olayların gerçekleşmesi gibi değerlendirebiliriz. Riski doğuran kök nedenler ve bunun yaratacağı etki ve sonuçlar önemli. Hem günlük hayatımızda hem iş hayatımızda risklerin oluşması ve sonuçlarını birlikte bütün olarak ele almak gerekiyor. Riski çoğu zaman deneyimle anlayabiliyoruz maalesef. Tek öğrenme metodu bu olmamalı tabi. Günün koşulları ve beklenen koşullar da riski anlama konusunda kritik faktörler. Dünya Ekonomik Forumu'nun Küresel Riskler Raporu'na göre 2022 yılında da pandemi risk oluşturmaya devam ediyor. Sosyal uyum, depresyon, geçim krizleri, ruh sağlığının bozulması pandemiden bu yana görülen son riskler.

Uzayda rekabet askeri ve ticari anlamda gelecekte ciddi bir risk yaratıyor. Göç konusunda ekonomik zorluktan kaynaklanan artan güvensizlik, iklim değişikliğinin yoğunlaşan etkileri ve siyasi istikrarsızlık insanları evlerini terk etmeye zorluyor. Gönülsüz göç en önemli endişe kaynağı olacak. Türkiye yıllardır riskler ile mücadele ediyor. İstihdam, ülkeler arası çatışma, ekonomik durgunluk Türkiye için riskler arasında. Küresel risklerin yönetiminde devletlerin üzerine düşen sorumluluklar çok fazla. Kurumların ve şirketlerin bu konularda güçlendirilmesi gerekiyor. Kurumlar arası iş birliği çok önemli.

Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC) Direktörü Dr. Jeremy Osborn:

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE EŞİTLİK İÇİN
KÜRESEL ÇÖZÜMLER GEREKLİ

“Küresel sorunlar küresel çözümler gerektiriyor. Küresel çözümler konusunda şirketler ve devletler önemli role sahip. Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu'nun sürdürülebilirlik performansı ile paralel gitmesini gerektiriyor. Küresel zorlukların çözümü için karbon ekonomisine doğru yola çıkmak gerekiyor. Özellikle iklim değişikliği konusunda hem şirketlerin hem kurumların üstleneceği rol var. Karbon ekonomisine geçişi ele almamız gerekir. IIRC olarak bunu gerçekleştirmeye çalışıyoruz. İklim değişikliği sadece risk değil fırsatları da getiriyor,”

August Leadership Ortağı Ümran Beba:
KURUMSAL YÖNETİMDE ARTIK TEMSİL, EŞİTLİK
VE KAPSAYICILIK ÖNEM KAZANIYOR

“Kurumsal yönetimin giderek artan önemi yeni konuları da bünyesinde barındırıyor. Sürdürülebilirlik bunlardan biri. Raporlama hedefleme ve sonuç takibi bekleniyor artık. Paydaşlar ve hissedarlar da bunu bekliyor. Her şey temsil ile başlıyor, eşitlikçi uygulamalarla devam ediyor ve sonra da bu konuların topluma olan uzantısı önem kazanıyor.

Yönetim kurullarına artık temsil boyutunu da eklememiz gerekiyor. Burada da Yönetim Kurulu Başkanının, Yönetim Kurulunun, Atama Komitesinin bu konuda aksiyon almasını bekliyoruz. Eşitlikçi uygulamaların başında ise ücret eşitliği geliyor. Bir diğer konu da annelik ve babalık izni konusu. İş yükünün paylaşılması açısından bu önemli. Dahil etme süreci ise bir diğer konu. Kültür olarak dahil edici politikalar uygulamak ve eğitimler vermek herkese sesin duyulabilmesi ve buna göre aksiyonların yönlendirilmesi önemli.

Dünyada ciddi bir yetenek krizi yaşanıyor. Hem yeni yetenek bulmak hem de tutmak giderek zorlaşıyor. Bu noktada sürdürülebilirlik, eşitlikçi yaklaşımlarla tutarlı dahil edici bir ortam yaratmak konuları öne çıkıyor. Sürdürülebilirlik, temsil ve eşitlikçi uygulamalar, dahil edici stratejilerin artık bir lüks değil gereklilik olduğuna inanıyoruz.”

Kurumsal Yönetimde Başarılı Uygulamalar” paneli

XIV. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi kapsamında düzenlenen “Kurumsal Yönetimde Başarılı Uygulamalar” başlıklı panel gazeteci Didem Eryar Ünlü moderatörlüğünde gerçekleşti. Panele, Sütaş Yönetim Kurulu Üyesi Duygu Yılmaz, Zorlu Enerji CFO’su Elif Yener ve Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Genel Müdür Yardımcısı Meral Murathan konuşmacı olarak yer aldı.

Sütaş Yönetim Kurulu Üyesi Duygu Yılmaz:

BÜYÜMEYİ SAĞLIKLI YÖNETEBİLMEK İÇİN KURUMSAL
YÖNETİMİ 4 ANA STRATEJİMİZ ARASINA ALDIK

“Dünya dönüşüm içinde. Hepimiz için daha esnek daha çevik ve daha dayanıklı şirketler oluşturmamız lazım. Kurumsal yönetim çevresinde odaklanan bir sistemin çok önemli olduğuna inanıyoruz. Doğaya, insana saygı şirketlerle daha başarılı yönetilebilir. Hepimiz biliyoruz ki aile şirketleri farklı oranlarda da olsa ekonomide çok önemli etkiye sahipler. Kurucu ailelerin başlattığı girişimcilikle ilk yıllarda önemli performans sağlıyor. Sonra işler büyüdükçe aile üyeleriyle o işler yürümüyor. Profesyonel kadrolara ihtiyaç duyuluyor. Biz

büyüme için sağlıklı başarılı yönetebilmek için kurumsal yönetim 4 ana stratejimizden biri haline getirdik. Kurumsal yönetim anlayışı ilkelerden oluşuyor. Adillik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk. Bu ilkeleri benimsedikçe şirketinizin kurumsal yönetime uygun hareket etmesini sağlamış oluyorsunuz. Kurumsal yönetime geçişte, aileden, içselleştirerek ilerlemek çok önemli. Bunu kurumsal kültür haline getirmek altınızı çizmemiz gereken konu.

Biz büyürken kurumsallaşırken, aile değerlerimizi unutmadan onları kurumsal yönetim ilkelerimiz haline getirmeyi çok önemsedik. 2009-2010 yıllarında kurumsal kültürümüzü raporlamalarla uluslararası standartlara uyumlaştırmak için çalıştık. Bunun altyapısının hazır olması lazım. 2015 yılından sonra bağımsız derecelendirme kuruluşlarını derecelendirme yapımları için davet ettik. 7. kez, kurumsal yönetim derecelendirme notu en yüksek aile şirketi oluyoruz. Bu da bizi teşvik ediyor.”

Zorlu Enerji CFO'su Elif Yener:

KURUMSAL YÖNETİM KRİTERLERİNİ İÇSELLEŞTİRDİK

“Zorlu Enerji halka açık bir şirket. Zorlu Enerji olarak Türkiye'nin sürdürülebilir ve yenilikçi olması yolunda adımlar attık. Yönetim kurulumuzun aldığı kararlardan biri sürdürülebilir yeşil bir enerji şirketi olmaktı. 2008'den beri büyük uluslararası alt yapı bankalarıyla çalışıyoruz, bu kriterleri içselleştirmiş durumdayız. Kurumsal bir şirkettik ama kurumsallaşmayı kurumsallaştırıyoruz şu anda. Halka açık ve enerji sektöründe olduğumuz için birtakım regülasyonlara uymak durumundayız. Biz burada uymaktan çok bir adım öncesinde öncü olmalı hedefliyoruz. Bunu sağlayabilmek için bizim de bazı komitelerimiz var. Raporlamalarla şirketin nereden nereye geldiğini göstermek önemli. Bu raporlamaların performansa bağlayarak, öngörüsü yüksek kurumsal yönetim açısından kendini bir ileriye taşıyan yapılar tasarlayabiliriz.”

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Genel Müdür Yardımcısı Meral Murathan:

ÖNÜMÜZDEKİ 5 YILDA KREDİLENDİRDİĞİMİZ PROJELERİMİZİN %60'I SÜRDÜRÜLEBİLİR PROJELERDEN OLUŞACAK

“72 yıllık bankayız. Sürdürülebilirlik o dönemde neye tekabül ediyorsa biz bunu entegre ederek bugüne geldik. Değerlerin sahiplenilmesi çok önemli. 15 yıl öncesinden daha farklı artık finans sektörü. Artık her projemizin artık çevresel ve sosyal etkisinin yanısıra iklim etkisini de ölçüyoruz. Önümüzdeki 5 yıl içinde projelerimizin %60'ı iklim ve çevre kaynaklı sürdürülebilir projelerden oluşacak. Yeşil tahvili ilk biz ihraç ettik. Finans sektöründe bu konular çok hızla dönüşüyor. Finansal sürdürülebilirlik ve etki bu yeni süreçte çok önemli. Son 3 yıldır artık finansal olmayan göstergeler de denetleniyor bankacılık sektöründe.”

Bilgi için: Mena Stratejik İletişim / Özlem Çakır / 0 532 799 50 04/ ozlem.cakir@menaitisim.com