

Basın Bülteni
Hande Gürtepe
0212 347 62 73
hgurtepe@tkyd.org

4 Nisan 2014

“Varlıklarını İyi Yönetmeyen Şirketlerde İş, Üvey Evlat Konumuna Düşüyor”

TKYD Başkanı Mehmet Göçmen, varlıkları iyi yönetilmeyen ve ana faaliyet alanları dışındaki gelirlere yönelen şirketlerin, sahipleri ve yöneticileri tarafından bir süre ikinci plana itilerek yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kaldıklarını söyledi.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) ve The Bank of New York Mellon işbirliği ile düzenlenen, The Bank of New York Mellon Varlık Yönetimi Direktörü Joan Crain katılımıyla gerçekleşen Aile Şirketlerinde Servet Yönetimi Semineri dün İstanbul Ticaret Üniversite’sinde yapıldı. Açılış konuşmalarını **TKYD Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Göçmen, İstanbul Ticaret Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Selda Eke ve The Bank New York Mellon Yönetici Direktörü ve Ülke Müdürü Cihat Takunyacı’nın** yaptığı seminerde aile şirketlerine, servet yönetimi konusunda önemli ipuçları verildi.

4. kuşağı görme oranı yüzde 4

Açılış konuşmasını yapan TKYD Başkanı Mehmet Göçmen, Türkiye’deki şirketlerin yüzde 95’inin aile şirketi olduğunu belirterek “Ekonomi için hayati bir öneme sahip bu şirketlerinin varlığını devam ettirmesi sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin olmaza olmazdır.” dedi. Her 100 aile şirketinden sadece 4’ünün 4. Kuşağı görebildiğini kaydeden Göçmen, “Aile şirketlerinde gerekli dönüşümü sağlayamazsak tüm paydaşlara yazık olacak. Bir şirketin yok olması sadece o şirketin sahibi için değil, ailesi ve çocukları, işçileri, tedarikçileri ve de devlet açısından da kayıptır. Kaynakları sanıldığı kadar bol olmayan bir ülke olarak şirketlerimizi ve varlıklarımızı korumak zorundayız.” ifadelerini kullandı.

Pek çok aile şirketinin gelirlerinin ana faaliyet alanları dışından özellikle gayrimenkul yatırımlarından geldiğine dikkat çeken Göçmen, “Hal böyle olunca iş üvey evlat konumuna düşüyor ve bir süre sonra çöküyor. Bu yüzden aile şirketlerinde varlık yönetimi çok önemli” değerlendirmesini yaptı. Göçmen şirketlerde sürdürülebilirliğin ana anahtarlarından birinin kurumsal yönetim olduğunu belirterek adil, sorumlu, şeffaf ve hesap verebilir bir anlayışının şirketlerin bugün ve yarınını güvence altına alacağını bildirdi.

İş süreçlerinde artık Y kuşağı da dikkate alınmalı

Mehmet Göçmeni, aile şirketlerinde kuşaklar arasındaki geçişin önemine de değindi. İş dünyasındaki sistemin X kuşağı ve daha önceki kuşaklara göre dizayn edildiğini belirten Göçmen, “Ancak artık şirketlerin üst yönetimlerinde yavaş yavaş Y kuşağını da görmeye başladık. Kuşaklar arasındaki farklılıkları dikkate almamız ve buna göre bir geçiş sürecini başlatmamız şirketlerin sonraki nesillerde de başarılı olması için son derece önemlidir.” diye konuştu. Yaşadığı bir işe alım tecrübesini de dinleyicilerle paylaşan Göçmen şunları dile getirdi: “İş görüşmesine gelen bir genç bir adaya ‘Amacın nedir?’ diye sorduğumda bana ‘mutlu olmak’ cevabını verdi. Daha önce böyle bir yanıtı şahit olmamıştım. Bu da yeni neslin hayata ve işe bizden daha farklı baktığını gösteriyor. Bu farklılıkları göz önünde bulundurarak iş süreçlerimizi gözden geçirmemiz gerekiyor.”

Para ve iş yüzde 90 oranında 3. kuşakta tükeniyor

The Bank of New York Mellon Varlık Yönetimi Direktörü Joan Crain ise konuşmasına aile şirketlerinde sürdürülebilirliğin önemine değinerek başladı. Genel eğilimin birinci kuşağın serveti yaratması, ikinci kuşağın sabit tutması veya büyütmesi, üçüncü kuşağın ise tüketmesi şeklinde olduğunu anlatan Crain “Para ve işin sona ermesi yüzde 90 oranında üçünü kuşakta gerçekleşiyor.” dedi.

Başarısızlık aile dışı faktörlere bağlanma eğiliminde

Amerika’da çok geniş kapsamlı bir aile şirketleri araştırması yaptıklarını ifade eden Crain, sözlerine şöyle devam etti: “İnsanlara aile şirketlerinin neden devam etmediğini sorduğumuzda yüzde 37’si portföy riskini, yüzde 26’sı ekonomik ve finansal riskleri, yüzde 16’sı politik ve vergisel sorunları gerekçe olarak gösterdi. Sorunun aileden kaynaklandığını söyleyenlerin oranı ise sadece yüzde 7’yle sınırlı kaldı.” Oysa sorunun yüzde 60 gibi büyük bir oranda güven ve iletişim eksikliğinden kaynaklandığına dikkat çeken Crain, aile şirketlerindeki çöküşün bir diğer önemli nedeninin ise yüzde 25’lik bir oranla mirasçılardan servet yönetimine hazırlanmamış olmaları olduğunu bildirdi.

Şirketlerin ve ailelerin insan, entelektüel, sosyal ve finansal olmak üzere dört farklı sermayesi bulunduğunu ifade eden Crain “İnsan sermayesi farklı yetenekleri, entelektüel sermaye farklı fikir ve bilgileri, sosyal sermaye ise aile ile toplum arasındaki ilişkiyi, finansal sermaye ise maddi kaynakları ifade eder. Şirketler tüm bu sermayelerini harmoni içinde yönetebildikleri ölçüde başarılı olurlar.” ifadelerini kullandı.

“Aile bankası kurun”

Aile serveti için bir aile bankası kurulmasını tavsiye eden Crain, “Bundan kastım bir banka açmak değil, aile üyelerinin yararlanacağı bir fon oluşturmak. Bu fondan aile bireyleri ihtiyaçları oranında para alabilirler. Ancak bu fon temini bir takım kriterlere uygun olan projeler ve iş planları için geçerli olmalı” dedi. Karar alma süreçlerinin de daha katılımcı bir yaklaşımla ele alınması gerektiğine vurgu yapan Crain, “Aile şirketlerinde genelde kurucu olan babalar kararı tek elden alıyor. Daha önceki karar alma süreçlerine dahil olmayan aile bireyleri ise servetin yönetimini devraldıkları zaman yanlış adımlar atarak varlıkların kötü değerlendirilmesine ve bir süre sonra yok olmasına sebep olabiliyorlar.” Crain, aile şirketlerine iyi bir varlık yönetimi için mutlaka, aile dışından profesyonel danışmanlarla çalışmasını tavsiye ederek “Ancak danışman seçimini yaparken en düşük fiyat vereni değil sizin ihtiyaçlarınıza en çok uyan danışmanı seçin” uyarısında bulundu.

The Bank New York Mellon Yönetici Direktörü ve Ülke Müdürü Cihat Takunyacı ise konuşmasında Bank of New York’un 1784’te kurulan ABD’nin en eski bankası olduğunu söyledi. Bank of New York’un ABD’de ilk mali sistemi kuran banka olana kabul edildiğini kaydeden Takunyacı, “Ayrıca New York Borsası’ndan ilk işlem gören ve ABD hazinesine ilk borç veren bankayız. 230 yıllık bir şirket olmamızın en önemli sebeplerinden biri kurumsal yönetime verdiğimiz önem ve varlık yönetimindeki doğru yaklaşımlarımızdır” dedi.

İstanbul Ticaret Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Selda Eke de aile anayasalarının servetin ve şirketlerin devamlığı açısından önemli kazanımlar sağladığını bildirdi.

Joan Crain Hakkında:

Joan Crain, The Bank of New York Mellon Varlık Yönetimi Direktörü’dür. Aile serveti stratejisti olan Joan Crain, portföy ve satış yöneticileriyle koordineli bir şekilde çalışarak ailelere ve şirketlere varlık yönetimi konusunda danışmanlık sunmaktadır. The Bank of New York Mellon’a 2001 yılında katılan Joan Crain’ın, finansal hizmetler, bankacılık, yatırım gibi alanlarda 25 yılı aşkın deneyimi bulunmaktadır. Uzmanlığı olan konularla ilgili yapılan toplantılara sık sık konuşmacı olarak davet edilen Joan Crain’in yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. Queens University’den mezun olan Joan Crain, Rollins Collage’de MBA yapmıştır. Joan Crain, Amerikan Bankacılar Birliği’nce verilen Finansal Planlama Profesyoneli sertifikasına sahiptir. Joan Crain, Florida Bankacılar Birliği tarafından 2009 Yılın Güvenilir Bankacısı unvanına layık görüldü.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Hakkında

Kurumsal yönetim anlayışının Türkiye’de tanınması, gelişmesi ve en iyi uygulamalarıyla hayata geçirilmesi misyonuyla hareket eden Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), 2003 yılında gönüllü bir sivil toplum kuruluşu olarak kuruldu. Adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri üzerine inşa edilen kurumsal yönetim anlayışının, etki ettiği tüm alanlarda yol gösterici olmayı hedefleyen TKYD, özel sektör, kamu kuruluşları, medya, düzenleyiciler, sivil toplum kuruluşları ve akademik dünya arasında bir iletişim ağı kurarak kurumsal yönetim uygulamalarının gelişmesini hedeflemektedir.