

“Şirketlerin Sürdürülebilirliği ve Kurumsal İtibarda Kurumsal Yönetimin Etkisi” Büyük Kulüp’te Ele Alındı

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), Kurumsal İtibarda Kurumsal Yönetimin etkisini 8 Kasım’da Büyük Kulüp ev sahipliğinde Büyük Kulüp ve TKYD üyeleri ile bir araya gelerek masaya yatırdı. TKYD Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Tamer Saka, dünün iyi işlerinin bugün hızla ortadan kaybolduğuna dikkat çekerek, tek bir çözümün olmadığını ama temel çözümün ilk günden itibaren kurumsal yönetimi ajandaya almak olduğunu söyledi.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), “Şirketlerin Sürdürülebilirliği ve Kurumsal İtibarda Kurumsal Yönetimin Etkisi”ni konuşmak için Büyük Kulüp ve TKYD üyeleri ile 8 Kasım’da Büyük Kulüp’te bir araya geldi.

TKYD üyelerinin katılımına açık olarak Büyük Kulüp ev sahipliğinde düzenlenen panelde, TKYD Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Tamer Saka, TKYD Danışma Konseyi Üyesi, Acar Stratejik Danışmanlık Kurucusu Aclan Acar ve TKYD Danışma Konseyi Üyesi, Yönetim Danışmanı Mehmet Göçmen konuşmacı olarak yer aldı. Panelin moderatörlüğünü ise Bloomberg HT Genel Yayın Yönetmeni Açıl Sezen gerçekleştirdi.

Türkiye’de şirketlerin ömrü 25 yıl

TKYD Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Tamer Saka, şirketlerin ruhlarını kaybetmeden büyütüp kalıcı hale gelmeleri için çalıştıklarını belirterek, “Zaten bunu başarabilen şirketler uzun soluklu, kurumsal olan, bugün iş dünyasında ortalama ömrü geçen şirketler haline geliyor. Çünkü Türkiye’de şirketlerin ömrü ortalama 25 yıl. 25’i aşabilen ve kalıcı olabilen şirketlerde kurumsallaşma önemli bir sorun. 25 yıl bir şirketin normal şartlar altında tam kıvama geldiği, gerçekten işlerin oturduğu bir dönem. Ama maalesef Türkiye’de ortalama şirket ömrü 25 yıl. Birçok şirket 25 yılın altında bir sürede kayboluyor. TKYD olarak kurumsal yönetimi temsil ediyoruz. Kurumsal yönetim en temel, en temel anlamıyla iyi yönetimdir.

Dünün iyi işleri bugün hızla ortadan kayboluyor

Kurumlarımızı, şirketlerimizi bir kişi üzerinden, bir kişinin vermiş olduğu kararlar çerçevesinde değil, ortak akılla yürütmeye imkan tanıyacak şekilde sistemler üzerine inşa etmeye çalışıyoruz. Kurumsal yönetim ortak akı, tartışma ortamını, müzakere ortamını kurum içerisinde geliştiriyor. Özellikle içinden geçtiğimiz bu dönemde bu durumlar çok daha karmaşık bir hal aldı. Karşı karşıya olduğumuz dünyada inanılmaz bir kaosun içinden geçiyoruz. Hem siyasi, hem politik hem de ekonomik alanda çok farklı bir dönem içinden geçiyoruz. Sürdürülebilirlik kavramı hayatımıza girdi. Dijitalleşme ve dönüşüm şirketlerimizin varlık sebeplerine etkiler hale geldi. İş

modelleri değişiyor. Dünün iyi işleri bugün hızla ortadan kayboluyor. Dolayısıyla kurumların ortalama ömürleri daha da aşağı doğru iniyor.

Kurumsal yönetimi ajandaya almak zorundayız

Büyük bir eforla kurumların bu değişimleri daha fazla okuyabilmeye ihtiyacı var. O yüzden tek bir kişi üzerinden yürüyüş modellerinin bu ihtiyacı karşılaması mümkün değil. Kurumsal yönetimi, şirketin boyutu ne olursa olsun gündemi almak zorundayız. Bu bir süreç ve her şirket için farklı bir süreç yaşanması gerekiyor. O yüzden tek bir çözüm yok ama temel çözüm ilk günden itibaren kurumsal yönetimi ajandaya almak.

İkinci yüzyıla girdiğimiz şu günlerde Türkiye’de kişi gelirimiz 12.000 dolar seviyesinde ve bunu kıramıyoruz. Önemli unsur kurumsal yönetim. Dünya markamız yok, eğitim göreceli olarak iyi, dünyada büyük şirketlerin tepe yöneticileri Türk ama cam tavanı kıramıyoruz. Bu nedenle kurumsal yönetimi yaymak gerekiyor. Kurumsal yönetime harcanacak kaynak ve zaman lüks değil artık ancak bu bile şirketi ayakta tutmak için tek yeter şart değil.” dedi.

Ortak akıldan vazgeçildiğinde sorunlar başlıyor

TKYD Danışma Konseyi Üyesi, Acar Stratejik Danışmanlık Kurucusu **Aclan Acar** da, “şirketlerin bir kültürü var, aslında ülkelerin de bir kültürü var. Atatürk Türkiye’yi kurduğu zaman kurucu iradeyi oluşturmuş. Aynı şekilde kurucu iradenin nasıl bir felsefeyle şirketi kurduğu önemli. Çünkü kendisinden sonra gelen kuşaklara da bu kültür sirayet ediyor. Ancak zaman içinde çevre faktörü şirket sahiplerini çok etkiliyor, şirket kurucuları ortak akıldan vazgeçip yalnızca kendi iradeleriyle kararlar verdiklerinde sorunlar başlayabiliyor.

Hangi limana gideceğinizi bilmiyorsanız rüzgardan da faydalanamıyorsunuz

Kültürün oluşturulması önemli çünkü şirketler büyüdükçe paydaşlar artıyor. Hem bireysel hem de şirketler bazında mutlaka planlar olmalı çünkü hangi limana gideceğinizi bilmiyorsanız rüzgardan da faydalanamıyorsunuz.

Önce şirketle değil, çocuklarınızla ilgilenin

Aile şirketlerinde ailenin yapısına dikkat çekmek lazım. Patronlar şirketin kurucu iradesi ve işi büyütürken, çocuklarıyla yeterince ilgilenemiyor. Eğer şirketinizde ileride çocukların yönetimde olmasını istiyorsanız, ben çocuklarınızla ilgilenin derim. Çocuklar büyüdüğünde ebeveynleriyle bu iletişim kopukluğuyla bir mesafe oluyor. Onları bu sürece önceden hazırlamak ve aile anayasası vb. şeyleri çalışmak gerekiyor.

Aile fertleri şirketleri mutlaka yönetecek diye bir kural yok

İkincisi geçiş planlarını da hazırlamak gerekli. Herkesin bir çıraklık-ustalık dönemi var. O nedenle çocuğun üniversiteden direkt şirkete gelmesi uyumsuzluğa yol açıyor. Aile üyelerinin şirket hissedarı olarak kalmasında fayda var, aile fertleri şirketleri mutlaka yönetecek diye bir kural yok, birçok örnekte şirketleri profesyoneller yönetiyor.” şeklinde konuştu.

Bu çağı yakalamalı, yoksa sorunlar büyür

TKYD Danışma Konseyi Üyesi, Yönetim Danışmanı **Mehmet Göçmen** ise; “Son dönemlerde teknolojiye, enerjide yaşanan dönüşüm şirketlerin de dönüşüm ihtiyacını ortaya çıkarttı. Şu anda şirketler 20.Yüzyıl, yöneticiler 20.Yüzyıl, yönetenler geçen yüzyıldan ama iş yaptığımız veya şirketi devredeceğimiz 21.Yüzyıl insanları. Şirketi dönüştürüp, gelecek yüzyıla şirketi teslim etmek şu anda bugünkü şirketlerin temel görevi olmalı. Yapıları dönüştürmek ve dönüşen şirketlerle yeni nesille beraber şirketlerimizi yönetmeliyiz. Bu çağı yakalayamazsak sıkıntılı bir konu ve ne yazık ki iskalamak üzereyiz. Şirketler yeni nesle adapte olabilmeli, yeni makro koşullara, yeni teknolojilere, yeni rekabet koşullarına adapte olabilmeli.

Şirketleri iyi yapan da kötü yapan da şirketteki pay sahipleri ve paydaşları

Şirketleri iyi yapan da kötü yapan da şirkette pay sahibi olanlar ve paydaşları. Bugünkü makro koşullarda şirketlerin hayatları daha da zorlaşıyor. Çünkü mevzuatlar, çevre, ekonomik koşullar vb. etkenlerden dolayı yeni kurulan şirketlerin ömrü artık daha kısa. Aile şirketleri sayımızın çok olduğu bir iş dünyasında dünyadaki değişimle savaşmak ve işlerini çocuklarına devretmek zorundalar. Anadolu Kaplanları önümüzdeki 10 yıl zor süreçler yaşayacak.” şeklinde görüşlerini aktardı.

Aile anayasası nerede başlıyor?

Panelde aile anayasası konusuna da değinilerek, şirketlerin mutlaka bir aile anayasası olması gerektiğinin altı çizildi. Bu anayasanın hukuki zemine dayalı olması ve mutlaka şirketin ana sözleşmesine eklenmesi gerektiği belirtildi.

En önemli değer itibarı koruyabilmek

Panelin moderatörlüğünü gerçekleştiren **Bloomberg HT Genel Yayın Yönetmeni Açıl Sezen** de “Bizim işimiz gördüğümüzü anlatmak ve insanların deneyimlerini doğru şekilde kamuoyu ile paylaşabilmelerini sağlamak. Gazetecilikte geçirdiğim 29 yıl boyunca Türkiye'nin çok değerli isimleriyle ve çok değerli deneyimlerle sohbet etme fırsatı buldum. Hepsinin söylediği en önemli ortak söz itibarı korumak oldu. Yapılan işte en değerli unsur kamuoyundaki itibarı koruyabilmek.” dedi.

TKYD Hakkında: Kurumsal yönetim anlayışının ülkemizde tanınması, gelişmesi ve en iyi uygulamalarıyla hayata geçirilmesi misyonuyla hareket eden Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), 2003 yılında gönüllü bir sivil toplum kuruluşu olarak kurulmuştur. Adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri üzerine inşa edilen kurumsal yönetim anlayışının, etki ettiği tüm alanlarda yol gösterici olma misyonuyla hareket eden TKYD, özel sektör, kamu kuruluşları, medya, düzenleyiciler, sivil toplum kuruluşları ve akademik dünya arasında bir iletişim ağı kurarak kurumsal yönetim uygulamalarının gelişmesini hedeflemektedir. TKYD, UN Global Compact imzacısı ve ICGN üyesidir.