

TÜRK TİCARET KANUNU VE SERMAYE PİYASASI KANUNU HÜKÜMLERİ BAKIMINDAN YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE TANINAN MALİ HAKLAR

*FINANCIAL RIGHTS GRANTED TO MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS IN ACCORDANCE
WITH THE PROVISIONS OF THE TURKISH COMMERCIAL CODE AND THE CAPITAL MARKETS
CODE*

Hakemli Makale
Ash E. GÜRBÜZ USLUEL*

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	201
I. Yönetim Kurulu Üyelerinin Mali Hakları.....	203
A. Genel Olarak	203
B. TTK’da Düzenlenen Mali Haklar.....	205
1. Huzur Hakkı.....	205
2. Ücret	205
3. İkramiye/Prim	205
4. Kazanç Payı	206
C. Kurumsal Yönetim Tebliği’nde Düzenlenen Mali Haklar	208
II. Mali Hakların Tutarının Belirlenmesi.....	209
A. Eşit İşlem İlkesinin Uygulanabilirliği	209
B. Mali Hakların Tutarının Genel Kurul Kararları ile Belirlenmesinde Gündeme Gelebilecek Sorunlar.....	210
C. İkinci Bir Görev Nedeniyle Sağlanacak Mali Hakkın Belirlenmesi	212
SONUÇ	215
KAYNAKÇA.....	216

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1108704

Makalenin Geliş Tarihi: 25.04.2022

Makalenin Kabul Tarihi: 06.09.2022

* Doç. Dr., İ.D. Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı

E-posta: aslielif@bilkent.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5873-3157

ÖZ

Türk Ticaret Kanunu m. 394 hükmüne göre yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir. Hükmün gerekçesinde de, esas sözleşme ya da genel kurul kararıyla belirlenecek mali hakların sınırlı sayı ilkesi çerçevesinde tespit edildiği ifade edilmektedir.

Gerek Türk Ticaret Kanunu gerek Sermaye Piyasası Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan ikincil düzenlemeler göz önüne alındığında, konuyla ilgili cevaplanması gereken üç temel soru olduğu görülmektedir. Yönetim kurulu üyelerine herhangi bir mali hak tanınması zorunlu mudur? Ödeme yapıldığı takdirde, söz konusu ödeme tüm üyeler arasında eşit olarak mı yapılmalıdır? Mali hakkın miktarı nasıl tespit edilir? Bu çalışmada belirtilen soruların cevapları araştırılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim kurulu üyelerinin mali hakları, huzur hakkı, ikramiye, prim, ücret, kazanç payı

ABSTRACT

According to the Turkish Commercial Code article 394, the members of the board of directors may be paid attendance fees, wages, bonuses, premiums and a share of the annual profit, provided that the amount is determined by the articles of association or the decision of the general assembly. In the preamble of the article, it is stated that the financial rights to be determined by the articles of association or the decision of the general assembly are determined within the framework of the limited number principle.

Considering both the Turkish Commercial Code and the Capital Markets Code and the secondary regulations enacted accordingly, it is seen that there are three basic questions that need to be answered on the subject. Is it obligatory to grant any financial rights to the members of the board of directors? If payment is made, should it be made equally among all members? How is the amount of the financial right determined? In this study, the answers to the questions that stated are examined.

Keywords: Financial rights of the members of the board of directors, attendance fees, bonuses, premiums, wages, dividend share

GİRİŞ

Yönetim kurulu üyelerine tanınan mali haklar önemini özellikle küresel çapta gerçekleşen krizlerle göstermiş, gerek Amerika Birleşik Devletleri'nde¹ (ABD) gerek

¹ ABD'de özellikle 2001 senesinde büyüyen ekonomik durgunluk ve ortaya çıkan şirket skandalları (Enron, Worldcom, Tyco International gibi önemli şirketlerin iflası), yönetim kurulu üyelerinin mali

Avrupa Birliği'nde (AB)² yapılan düzenlemelerde konu ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Türk hukukunda da 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) ve Sermaye Piyasası Kanunu (SerPK) ve ikincil düzenlemelerinde anılan konu yer almış, yönetim kurulu üyelerine sağlanabilecek mali hakların neler olduğu, mali hakların nasıl belirlenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, özellikle yönetim kurulu üyelerinin mali haklarını düzenleyen TTK m. 394 hükmü uyarınca bazı soruların cevapsız kaldığı ve daha detaylı incelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Zira yönetim kurulunun ve şirket yöneticilerinin mali haklarına ilişkin tutara karar verecek organın hangisi olması gerektiği, yönetim kurulu üyesi açısından öngörülebilir kazanç payının ne şekilde ödeneceği, yönetim kurulu üyesinin birden fazla görevi olduğu takdirde her bir görev için ayrı bir mali hakkı olup olmayacağı, bu soruya olumlu cevap verilmesi halinde anılan ikinci görev konusundaki tutara hangi organın karar vereceği ve her bir yönetim kurulu üyesine tanınacak mali hakkın eşit olarak belirlenmesinin zorunlu olup olmadığı cevaplanması gereken sorular arasında yer almaktadır.

Bu çerçevede, çalışmanın ilk bölümünde yönetim kurulu üyelerinin mali hakları gerek TTK gerekse SerPK ve ikincil düzenlemeleri kapsamında açıklanacak, ikinci bölümde ise mali hakların tespitinin nasıl yapılacağı ayrıntılarıyla ele alınacaktır. Dolayısıyla, söz

haklarının belirlenmesinin ve denetiminin önemini ortaya koymuştur. Bu çerçevede ABD'de 2002 tarihli Sarbones-Oxley Act yürürlüğe girmiştir. Bkz. HILL, Jennifer, **Regulating Executive Remuneration: International Developments in The Post-Scandal Era**, September 2006, s. 11 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=922299 (Erişim Tarihi: 24.03.2022).

² Bu kapsamda AB Komisyonu 30 Nisan 2009'da yöneticilerin mali haklarına ilişkin 2009/385/EC sayılı bir tavsiye yayınlamış, bunun ardından 2007/36/EC numaralı Yönerge ile bu Yönerge'yi yürürlükten kaldıran 17 Mayıs 2017 tarihli EU 2017/828 Yönergesi yürürlüğe girmiş ve bu Yönerge'nin 9b maddesi uyarınca merkezi AB'ye üye ülkelerden birinde bulunan ya da payları üye ülkelerden birinin borsalarına kote edilmiş olan şirketlerin yöneticilerine verilen mali haklara ilişkin ayrıntılı bir rapor hazırlama yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı zamanda Yönerge m. 9b(6)'da Komisyon'a raporun hazırlanışına ilişkin bir rehber hazırlama görevi verilmiş, Komisyon da bu konuya ilişkin bağlayıcı olmayan, ancak şirketlerin yöneticilerin mali hakları ile ilgili, Yönerge ile uyumlu, açık, anlaşılabilir, karşılaştırılabilir bilgileri kamuya açıklamalarına yardım edecek rehberi hazırlamıştır. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION, **Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828 as regards the encouragement of long-term shareholder engagement**, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/rrg_draft_21012019.pdf, (Erişim Tarihi: 24.03.2022). Ayrıca bkz. KUMPAN, Christoph, "Performance and Remuneration of Company Directors - Legal Approaches in Germany, the EU, and the U.S. - 85." **Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life)**, vol. 2008, no. 1, 2008, s. 90 vd.; FERRARİNİ, Guido/MOLONEY, Niamh/VESPRO, Cristina, **Executive Remuneration in the EU: Comparative Law and Practice** (June 2003). ECGI - Law Working Paper No. 09/2003, s. 16 vd. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=419120> (Erişim Tarihi: 24.03.2022).

konusu çalışma özellikle yukarıda ifade edilen soruların cevaplarını aramaktadır. Bu nedenle kapsamının genişliği ile başka bir çalışmanın konusunu oluşturabilecek mali hakların iadesine ilişkin hükümler inceleme kapsamı dışında tutulmuştur.

I. Yönetim Kurulu Üyelerinin Mali Hakları

A. Genel Olarak

Yönetim kurulu üyelerinin mali haklarına ilişkin TTK m. 394 önem taşımaktadır. Zira hüküm, yönetim kurulu üyelerine tutarı esas sözleşme ile ya da genel kurul kararıyla belirlenmek şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebileceğini düzenlemektedir. Anılan hükmün gerekçesinde ise TTK m. 394 kapsamında belirlenen mali hakların sınırlı sayıda düzenlendiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla, hükmün gerekçesinden yönetim kurulu üyelerine bu kapsam dışında bir mali hakkın tanınamayacağı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, esas sözleşmede düzenlenmek ya da genel kurul kararıyla belirlenmek şartıyla başka bazı mali hakların da yöneticilere verilmesi önünde bir engel olmamalıdır³. Zira mali hakların sınırlı sayıda düzenlenmesi, şirketin malvarlığını korunmaya yönelik bir önlem olup bu önlemin şirket içerisinde farklı yollarla da alınması mümkündür⁴. Bunun yanında, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporuna ilişkin TTK 516. maddenin faaliyet raporunda yer alması gereken unsurları arasında sayılan ve ikinci fıkranın (c) bendinde düzenlenen, yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanacak mali haklar “*ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatlar*” olarak belirlenmiştir. Görüldüğü üzere TTK m. 516, sağlanacak mali hakları daha geniş kapsamlı olarak düzenlemiştir. Kanun içindeki uyumun da sağlanması açısından TTK m. 394 hükmünde düzenlenen mali hakların sınırlı sayıda olmadığı kabulü gerekir. Hemen belirtmek gerekir ki, yine

³ TEKİNALP, Ünal, **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, 5. Bası, İstanbul, 2020, N. 12-115.

⁴ MANAVGAT, Çağlar/KIRCA, İsmail/ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal, **Anonim Şirketler Hukuku**, C. I, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 2013, s. 731; Yazar, yöneticilere, TTK m. 394’te sayılan mali hakların dışında bir menfaatin sağlanması halinde, bunlardan hangisinin mali hak olduğunun tespiti bakımından ayırt edici unsurun, sağlanan menfaatin yöneticinin malvarlığında bir artış sağlaması ya da azalmanın önlenmesi yönünde bir etki yapması olduğunu belirtmektedir.

hükmün gerekçesinde yollukların, temsil ödeneklerinin, sigorta primlerinin, varsa özel emekliliklerin ve avansların hükmün kapsamı dışında yer aldığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, bu ödemelerin yapılması bakımından esas sözleşme ile düzenlenme ya da genel kurul tarafından bir karar alınması gerekliliği bulunmamaktadır⁵.

Burada TTK m. 394'te öngörülen mali hakların tek tek incelemesine geçmeden önce tartışılması gereken konulardan bir tanesi de bu mali hakların dağıtılmasının zorunlu olup olmadığıdır. 6762 sayılı TTK (eTTK) m. 333'te "*Aksine esas mukavele hüküm olmadığı takdirde idare meclisi azalarına her toplantı günü için bir ücret verilir.*" hükmü yer almaktaydı. Dolayısıyla, aksi sözleşme ile düzenlenmediği sürece, yönetim kurulu üyelerine her toplantı için ücret verilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, TTK m. 394'ün lafzı gayet açık bir biçimde yönetim kurulu üyelerinin mali hakları bakımından "ödenebilir" kelimesini tercih etmektedir. Bu nedenle, TTK'ya tabi şirketler bakımından yönetim kurulu üyelerine bir ödeme yapılmasının zorunlu olmadığı sonucuna varılmalıdır⁶. Öte yandan, SerPK ve ikincil düzenlemeleri incelendiğinde, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan Kurumsal Yönetim Tebliği⁷ Ek 1'de yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.6.3'e göre: "*Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir.*" Anılan ilkede, açıkça bağımsız yönetim kurulu üyesine ödenecek ücretin bağımsızlıklarını koruyacak derece olması gerektiğinden bahsedilmektedir. Dolayısıyla, bağımsız yönetim kurulu üyelerine belli bir miktarda ücret ödenecektir.

TTK m. 394 hükmünde mali haklar düzenlenirken, mali haklar tek tek sayılma suretiyle belirtilmiş ancak tanımlanmamıştır. Bu nedenle, söz konusu hakların anlam ve içeriklerine değinmekte fayda vardır.

⁵ KENDİGELEN, Abuzer, **Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler**, 3. Bası, İstanbul, 2016, s. 282.

⁶ Aynı yönde YANLI, Veliye, **Yönetim Kuruluna Sağlanacak Mali Haklar İle İlgili Bazı Değerlendirmeler**, BATİDER, Yıl: 2017, Cilt: XXXIII, Sayı: 4, s. 42, 43. Aksi yönde ÖZER, Işık, **Anonim Şirket Yöneticilerinin Mali Hakları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 224; PULAŞLI, Hasan, **Şirketler Hukuku Şerhi**, C. I, 4. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, N. 615.

⁷ RG., 03.01.2014, S: 28871.

B. TTK'da Düzenlenen Mali Haklar

1. Huzur Hakkı

Huzur hakkı, yönetim kurulu üyelerine her toplantı başına ödenen bir mali haktır. Huzur hakkının ödenmesindeki temel amaç, yönetim kurulu üyesinin toplantılara katılımını sağlamaktır.

TTK m. 1527 uyarınca, yönetim kurulu toplantılarının, esas sözleşmeyle düzenlenmiş olmak şartıyla elektronik ortamda yapılması mümkündür. Huzur hakkı şüphesiz, elektronik ortamda yapılan toplantılar açısından da geçerlidir. Buna ek olarak, TTK m. 390/4'te üyelerden hiçbirinin toplantı yapılmasını istemediği takdirde, toplantı yapılmaksızın, kurul üyelerinden birinin karar şeklinde yazdığı önerisine, en az üye tam sayısının çoğunluğunun yazılı onayı alınmak suretiyle karar verilebileceği hükme bağlanmıştır. Anılan karar kalma yöntemi bakımında da yönetim kurulu üyesinin belirli bir zaman ve emek harcadığı göz önünde bulundurulduğunda, yönetim kurulu kararlarının TTK m. 390/4 hükmüne göre alındığında da huzur hakkı ödenmesi gerektiği sonucuna varılmalıdır⁸.

2. Ücret

Ücret, çalışma karşılığında tanınan bir mali haktır. Ücret ödenmesi, yönetim kurulunun toplanıp toplanmamasına ya da toplanmasa bile karar almasına bağlı değildir. Belirlenen çeşitli dönemler için (örneğin; bir ay, üç ay, altı ay gibi) ücret ödenmesi kararlaştırılabilir.

3. İkramiye/Prim

TTK m. 394'te mali haklar, prim ve ikramiye olarak iki ayrı başlık olarak sayılsa da her iki mali hak türü benzerlik göstermektedir⁹. İkramiye, yönetim kurulu üyelerine şirkette gösterdikleri başarı karşılığında verilen bir mali haktır¹⁰. İkramiyenin içeriğinin

⁸ ÖZER, 2013, s. 250.

⁹ KENDİGELEN, 2016, s. 282.

¹⁰ İMREGÜN, Oğuz, **Anonim Ortaklıklar**, Yasa Yayınları, İstanbul, 1989, s. 238; POROY, Reha/TEKİNALP, Ünal/ÇAMOĞLU, Ersin, **Ortaklıklar Hukuku**, C. I, Vedat Kitapçılık, 15. Basım., İstanbul, 2021, N. 562.

belirlenmesi bakımından kanunda bir sınırlama öngörülmemiş olmamakla birlikte, yönetim kurulu üyesine yıl içinde sağlanan diğer mali hakların tutarı göz önüne alınarak ikramiyenin hesaplanması daha uygun olacaktır¹¹. Prim de genel itibariyle yönetim kurulu üyelerinin başarılarına karşılık olarak verilen bir mali hak olup, prim ile ikramiye arasındaki temel farkın, primin hesaplanmasında esas alınan unsurlar olduğu söylenebilecektir¹².

4. Kazanç Payı

Kazanç payı, anonim şirketin kârlılığının artmasında, genel itibariyle piyasadaki işlemlerinde başarılı sonuçlar elde etmesinde büyük katkıları olan yönetim kurulu üyelerinin, şirketteki çalışmalarını daha verimli hale getirmelerini sağlamak ve şirkete olumlu katkıları artırmak amacıyla verilir¹³. Bu nedenle TTK m. 394 hükmünde yönetim kurulu üyelerine tanınabilecek mali haklar arasında kazanç payı¹⁴ da sayılmıştır. TTK m. 394'te düzenlenen mali haklardan biri olan huzur hakkı, yönetim kurulu üyelerinin yaptıkları faaliyetler ve tabi oldukları sorumluluk rejimi düşünüldüğünde kimi zaman yetersiz kalmaktadır¹⁵. Bu nedenle kazanç payı, menfaat dengelerinin sağlanması amacıyla verilmektedir.

Yönetim kurulu üyesinin söz konusu kazanç payının tamamına hak kazanabilmesi için, kârın dağıtılacağı bilanço yılının tamamında görevde olması gerekmektedir. Aksi

¹¹ MANAVGAT (KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK), 2013, s. 730.

¹² MANAVGAT (KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK), 2013, s. 730; Farka ilişkin ayrıca bkz. ÖZER, 2013, s. 258.

¹³ KARAYALÇIN, Yaşar, **Muhasebe Hukuku**, Ankara, 1988, s. 138; PULAŞLI, Şerh, § 30, N. 485. Ayrıca bkz. ÖZER, 2013, s. 227; GÜRBÜZ USLU, Aslı Elif, **Anonim Şirketlerde Pay Sahibinin Kâr Payı Alma Hakkı**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 2016, s. 139; İsviçre hukukunda benzer tanım için bkz. LOCHER, Ernst Robert, **Die Gewinnverwendung in der Aktiengesellschaft**, Diessenhofen Rüegger, Bern, 1983, s. 171; KURER, Christian/KURER, Peter, **Basler Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht. II**, Helbing & Lichtenhahn; 4. Basım, Basel, 2011, § 677, N. 2.

¹⁴ TTK'da bu hakka ilişkin olarak çeşitli ifadeler kullanıldığı görülmektedir. Örnek olarak, TTK m. 394'te "kâr payı", TTK m. 339/2-f'de "şirket kârından tanınan menfaat", TTK m. 511'de ise "kazanç payları" ifadesi kullanılmıştır.

¹⁵ KARAYALÇIN, 1983, s. 138.

takdirde, ya hiç kazanç payı almamalı ya da kazanç payını çalıştığı süre ile orantılı olarak almalıdır¹⁶.

Bu konuya ilişkin değinilmesi gereken hususlardan bir tanesi de TTK m. 394 hükmü ile esas sözleşmenin zorunlu unsurlarının düzenlendiği TTK m. 339 hükmü arasındaki farklılıktır. TTK m. 394'te yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla düzenlenebileceği ifade edilirken, TTK m. 339/2-f'de, yönetim kurulu üyelerine şirket kârından sağlanacak menfaatin esas sözleşmede yazılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. İki hüküm arasındaki bu farklılık nedeniyle esas sözleşmede hüküm bulunmaması halinde genel kurul tarafından alınacak bir kararla yönetim kurulu üyelerine kazanç payı ödenmesinin mümkün olup olmayacağını cevaplanması gerekir. TTK m. 339 hükmünün esas sözleşmede bulunması gereken unsurları emredici şekilde düzenlemesi sebebiyle, TTK m. 394 hükmü mali haklar bakımından, esas sözleşme veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olma şartını getirmiş olsa bile, bunun kazanç payı dışında kalan mali haklar bakımından geçerli olduğu kabul edilmelidir¹⁷.

Bunun yanında, şirket esas sözleşmesinde yönetim kurulu üyelerine kazanç payı dağıtılmasına ilişkin hüküm bulunması, bu üyelere her sene için kazanç payı ödeneceği anlamına gelmemelidir. Zira anonim şirketin kâr elde etmediği ya da yönetim kurulu üyelerinin düşük performans gösterdiği senelerde kazanç payının dağıtılmayacağı kabul edilmelidir¹⁸.

Benzer şekilde, yönetim kurulu üyelerine kazanç payı dağıtılması için öncelikle pay sahiplerine ödenmiş sermayenin yüzde beşi oranında veya esas sözleşmede öngörülen daha yüksek bir oranda kâr payının dağıtılması gerekir. Aksi takdirde pay sahibinin kâr payı alma hakkı ihlal edilmiş olur. Zira TTK m. 511 hükmü, yönetim kurulu üyelerine kazanç paylarının net dönem kârından ve ancak kanuni yedek akçe için belirli ayırım yapıldıktan sonra ve pay sahiplerine ödenmiş sermayenin yüzde beşi oranında veya esas

¹⁶ TEOMAN, Ömer, Toplantılara Katılmayan Bir Yönetim Kurulu Üyesinin Kazanç Payı Alabilip Alamayacağı Sorunu, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu**, 13-14 Mayıs 1994, s. 93.

¹⁷ TEKİNALP (POROY/ÇAMOĞLU), N. 561; AKDAĞ GÜNEY, Necla, **Anonim Şirket Yönetim Kurulu**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s. 125; GÜRBÜZ USLUUEL, **2016**, s. 141.

¹⁸ GÜRBÜZ USLUUEL, **2016**, s. 141.

sözleşmede öngörülen daha yüksek bir oranda kâr payı dağıtıldıktan sonra verilebileceğini hükme bağlamaktadır. Benzer düzenleme, SerPK m. 19/2 ve Kâr Payı Tebliği m. 5/3'te de getirilmiştir¹⁹. Başka bir ifadeyle, esas sözleşmede veya kâr dağıtım politikasında pay sahipleri için dağıtılmak üzere bir kâr payı belirlenmiş ise, önce pay sahiplerine bu pay ödenmelidir ve ondan sonra yönetim kurulu üyelerine dağıtımda bulunulmalıdır. Gerçekten de, Tebliğ m. 5/4 hükmü uyarınca, “...yönetim kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına ve pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay verilebilmesi için ortaklık esas sözleşmesinde hüküm bulunması zorunludur. Esas sözleşmede söz konusu kişilere kâr payı dağıtılması hususunda hüküm bulunmasına rağmen, kâr payına ilişkin olarak herhangi bir oran belirlenmemişse; **bu kişilere dağıtılacak kâr payı tutarı, imtiyazdan kaynaklananlar hariç her durumda pay sahiplerine dağıtılan kâr payının dörtte birini aşamaz.**” Görüldüğü üzere hükümde, pay sahibi dışındaki kişilere kârdan verilecek payın, pay sahiplerine dağıtılan miktarın dörtte birini aşamayacağı belirtilerek, öncelikle pay sahiplerine kâr paylarının dağıtılacağı açıkça ifade edilmiştir²⁰.

C. Kurumsal Yönetim Tebliği'nde Düzenlenen Mali Haklar

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yönetim kurulu üyelerinin mali haklarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ancak öncelikle söz konusu Tebliğ'in payları borsada işlem gören halka açık anonim şirketlere uygulanacağını belirtmekte fayda vardır (Tebliğ m. 1/2-a). Tebliğ'in ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.6.5'te mali hakların kapsamı ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler olarak ifade edilmiş, bu maddeye verilen dipnotta ise tüm menfaatlerin “yapılan ödemeler; maaş, ikramiye, diğer düzenli ve arızı ödemeler gibi nakdi, pay, paya dayalı türev ürünler, çalışanlara pay edindirme planları kapsamında verilen pay alım opsiyonları, mülkiyeti verilen ve/veya kullanım için tahsis edilen ev, otomobil gibi gayri nakdi olarak yapılan ödemeler”i kapsadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, Kurumsal

¹⁹ Hemen belirtelim, halka açık anonim şirketler kâr payı dağıtım zorunluluğuna tabiyken, payları borsada işlem gören şirketler kâr dağıtım politikalarında gerekli açıklamaları yapmak kaydıyla, belli seneler için kâr dağıtımını yapmayabilirler (Tebliğ m. 4, 7). Bunun yanında, dağıtılacak kâr payı ve kâra katılan diğer kişilere dağıtılacak kâr payı oranlarının kâr dağıtım politikasında belirlenmesi gerekir (Tebliğ m. 4/2-a).

²⁰ YANLI, 2017, s. 48.

Yönetim İlkeleri'nde yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının daha geniş kapsamlı olarak düzenlediği görülmektedir.

Mali hakların belirlenmesinde performansa bağlılık, şeffaflık ve tarafsızlık ilkeleri temel alınmıştır (İlkeler 4.6). “Yönetim kurulu, hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında öz eleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bu değerlendirmeler dikkate alınarak ödüllendirilir veya azledilir” (İlkeler 4.6.1).

Bunun yanında, söz konusu ilkeler bakımından yönetim kurulu üyelerinin ve yöneticilerin mali haklarının belirlenmesinde şeffaflık ilkesi ön plandadır. Gerçekten de, 4.6.2 ilkesinde ücretlendirmenin yazılı esaslara bağlanması, genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulması ve belirlenen ücret politikasının internet sitesinde açıklanması yer almaktadır. Hemen belirtelim, anılan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin bir kısmına payları borsada işlem gören şirketlerin uyması zorunlu olmakla birlikte, bazı ilkelerin uygulanması ihtiyaridir. Bu bakımdan 4.6.2 ilkesi de payları borsada işlem gören halka açık şirketler bakımından uyulması zorunlu ilkeler arasındadır (Tebliğ m. 5/1).

II. Mali Hakların Tutarının Belirlenmesi

A. Eşit İşlem İlkesinin Uygulanabilirliği

TTK m. 394 hükmü açıkça yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının tutarının esas sözleşme veya genel kurul kararıyla belirleneceğini düzenlemektedir. Burada gündeme gelecek önemli sorulardan bir tanesi, yönetim kurulu üyelerinin mali hakları belirlenirken her üyeye aynı tutarda mali hak tanınıp tanınmaması gerektiğidir. Başka bir ifade ile acaba eşit işlem ilkesi yönetim kurulu üyelerinin mali haklarını belirlerken uygulanabilir mi? Eşit işlem ilkesini düzenleyen TTK m. 357 hükmü incelendiğinde bu hükmün yalnızca pay sahipleri için düzenlenmiş bir ilke olduğu görülmektedir. Gerçekten de, “pay sahipleri eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulur” hükmüyle eşit işlem ilkesinin, pay sahiplerine uygulanan bir ilke olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının belirlenmesinde TTK m. 357 uygulanamaz²¹. Kanaatimizce,

²¹ İş hukukundaki eşit işlem ilkesinin yönetim kurulu üyeleri açısından uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin değerlendirme için bkz. YANLI, 2017, s. 54.

yönetim kurulu üyelerinin mali hakları belirlenirken üyeler arasında farklı oranlar öngörülebilir ya da bazı üyelere mali hak tanınması, bazı üyelere ise bu hakkın tanınmaması gündeme gelebilir²². Zira yönetim kurulu üyeleri arasında, kişisel özellikler ve yetkinlikler, uzmanlık ya da yetki devri nedeniyle farklılıklar bulunabilir. Dolayısıyla yönetim kurulu üyeleri (yöneticiler de dahil olmak üzere) arasında farklı belirlemeler yapılabilir. Bununla birlikte, anılan farklılaşmanın haklı bir gerekçesi bulunmalıdır²³. Aksi takdirde dürüstlük kuralına aykırılık gündeme gelebilir. Bu noktada mali hakların belirlenmesinin şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki sözleşmesel ilişkiye bağlandığını, şartları uygun görmeyen yönetim kurulu üyesinin bu görevi kabul etmemesi gerektiği belirtilmelidir²⁴. Öte yandan, esas sözleşmede belirlenen mali hak politikasına aykırı olarak üyeler arasında farklılaşmaya neden olan bir genel kurul kararı alındığı takdirde, bunun iptalinin söz konusu olacağı açıkça ifade edilmelidir.

B. Mali Hakların Tutarının Genel Kurul Kararları ile Belirlenmesinde Gündeme Gelebilecek Sorunlar

Mali hakların esas sözleşme ile değil genel kurul kararıyla belirlenmesi halinde, genel kurul toplantı ve karar nisabı açısından TTK m. 418 hükmü uygulanacaktır. Genel kurul, aksine daha ağır bir nisap öngörülmediği takdirde, sermayenin en az dörtte birini karşılayan payların sahiplerinin veya temsilcilerinin varlığıyla toplanacak ve toplantıda hazır bulunanların çoğunluğu ile karar verilecektir.

Burada önemli olan nokta, genel kurulda alınacak bir karar sırasında pay sahibinin, TTK m. 436 kapsamında oydan yoksun olup olamayacağıdır. Zira TTK m. 436 hükmüne göre: “*Pay sahibi kendisi, eşi, alt ve üstsoyu veya bunların ortağı oldukları şahıs şirketleri ya da hâkimiyetleri altındaki sermaye şirketleri ile şirket arasındaki kişisel nitelikte bir işe veya işleme veya herhangi bir yargı kurumu ya da hakemdeki davaya ilişkin olan müzakerelerde oy kullanamaz.*” Buradaki önemli husus, pay sahibi açısından genel kurulda yönetim kurulu üyelerine sağlanacak mali hakkın miktarının oylandığı bir kararın kişisel nitelikte bir iş ya da işlem olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğidir. İşlem

²² YANLI, 2017, s. 55.

²³ MANAVGAT (KIRCA/ŞEHİRALİ ÇELİK), 2013, s. 742.

²⁴ YANLI, 2017, s. 56

kişisel olarak nitelendirildiği takdirde, bahsi geçen konuda oy kullanılmaması gerekirken; işlemin kişisel olarak nitelendirilmemesi halinde, TTK m. 436 hükmü de uygulama alanı bulmayacaktır.

Yönetim kurulu üyelerinin kendilerinin ya da TTK m. 436'da yer alan yakınlarının mali haklarının görüşüldüğü bir genel kurul toplantısında kullanılan oyun kişisel nitelikte bir işleme ilişkin olduğu açıkça ifade edilebilir. Zira burada dikkate alınması gereken ölçüt, pay sahipliği sıfatına bağlı bir menfaat karşısındaki özel menfaattir²⁵. Bir yönetim kurulu üyesi de kendisinin ya da hükümde anılan yakınlarının mali haklarının oylandığı bir genel kurulda, pay sahipliği sıfatıyla ilgili değil, özel menfaatlere ilişkin oy kullanmaktadır²⁶. Başka bir ifade ile kendisine ya da hükümde anılan yakınlarına ilişkin oy kullanması halinde, şirket çıkarlarından çok kendisinin ya da yakınlarının özel menfaatlerini dikkate alarak oy kullanabilecektir. Dolayısıyla TTK m. 436 kapsamında oydan yoksun olduğu kabul edilmelidir²⁷.

Bu noktada ortaya çıkabilecek sorunlardan bir tanesi de tek kişilik anonim şirketler bakımındandır²⁸. Yönetim kurulu üyesinin kendisini ya da bir yakınını genel kurul kararıyla yönetim kurulu üyeliğine seçmesi mümkündür. Burada TTK m. 436 hükmünün uygulanması söz konusu olmayacaktır. Zira burada kişisel nitelikte bir işleme ilişkin değil, pay sahipliği sıfatıyla bir oy kullanma söz konusu olacaktır. Bununla birlikte tek pay sahibi, kendisi ve TTK m. 436'da düzenlenen yakınlarının mali haklarının belirlendiği bir genel kurulda oy kullanamayacaktır. Söz konusu durumda tek pay sahipli anonim şirketlerde karar alınamayacaktır²⁹. Buna rağmen genel kurulda TTK m. 436'ya aykırı bir karar alındığı takdirde, bu karar kanuna aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilebilir bir karardır (TTK m. 445). İptal davasını açabilecek kişiler ise TTK m. 446'da sayılan pay sahipleri, yönetim kurulu ve yönetim kurulu üyeleridir. Anılan kişilerce karar tarihinden itibaren üç ay içerisinde dava açılması halinde, dava süresince, başka bir ifade

²⁵ TEOMAN, Ömer, **Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Oy Hakkından Yoksunluğu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1993, s. 102 vd.

²⁶ YANLI, 2017, s. 51.

²⁷ ÖZER, 2013, s. 397; YANLI, 2017, s. 52.

²⁸ YANLI, 2017, s. 53.

²⁹ TEKİNALP, 2020, N. 13-04.

ile iptal kararı kesinleşinceye kadar genel kurul kararı yürürlüktedir³⁰. Bununla birlikte, tek kişilik şirkette, TTK m. 436 hükmüne aykırı olarak alınan yönetim kurulu üyelerinin mali haklarına ilişkin bir kararın, tek pay sahibinin kendisi ya da yönetim kurulu veya yönetim kurulu üyeleri tarafından dava edilme ihtimali düşüktür. Dolayısıyla da, geçersiz oyla alınan genel kurul kararı geçerliliğini sürdürecektir³¹.

C. İkinci Bir Görev Nedeniyle Sağlanacak Mali Hakkın Belirlenmesi

Yönetim kurulu üyesine, bu görevi nedeniyle sağlanacak mali haklar, TTK m. 394'te düzenlenmekte ve açıkça bu mali hakların tutarının esas sözleşmeyle ya da genel kurul kararıyla belirleneceği hükme bağlanmaktadır. Bu noktada, yönetim kurulu üyelerinin mali hak tutarının esas sözleşme ile belirlenmesi halinde, söz konusu sözleşmelerde yapılacak bir değişikliğin daha ağır bir usule bağlanmış ve bu nedenle daha zor olması sebebiyle, anılan tutarın yoğunlukla genel kurul kararı ile belirlendiğini belirtmekte fayda vardır³². Bununla birlikte, acaba yönetim kurulu üyesine bu görevi dışında yönetime ilişkin başka bir görev verildiğinde, bu görev için de TTK m. 394 hükmü mü uygulanacak (yani ücret, esas sözleşme ya da genel kurul kararıyla mı belirlenecek) yoksa bu ikinci görev için mali hak tutarına yönetim kurulu mu karar verecektir?

Bu konuya ilişkin olarak öğretide Özer³³, konuyu üst düzey yöneticilere sağlanacak mali hakların belirlenmesi açısından değerlendirmekte ve üst düzey yöneticilerin³⁴ mali haklarının da yönetim kurulu üyelerinde olduğu gibi esas sözleşme veya genel kurul kararı ile belirlenmesi gerektiğini, aksi takdirde menfaatler dengesine aykırı davranılmış olacağını, üst düzey yöneticilerin mali hak tutarının yönetim kurulu tarafından belirlenmesinin adil sonuçlar yaratmayacağını, yönetim kurulu üyeleri ile iyi ilişkiler içinde olan yöneticilerin fahiş miktarda haklar almasına yol açabileceğini ileri

³⁰ KIRCA, İsmail, **Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü**, 3. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 206.

³¹ YANLI, 2017, s. 53.

³² YANLI, 2017, s. 48

³³ ÖZER, 2013, s. 221.

³⁴ “Üst yönetim kadrosu, şirketin tüm yönetiminden sorumlu olan, şirket amaç, politika ve stratejilerini belirleyen, sadece bireysel olarak değil, kurullar halinde çalışarak karar alabilen yöneticilerdir.” Tanım için bkz. ÖZER, 2013, s. 33.

sürmektedir. Yazar ayrıca, TTK m. 394 hükmünde üst düzey yönetim kadrosunun da yer alması gerektiğini belirtmektedir.

Bununla birlikte Yanlı ise, TTK m. 394 ve genel kurulun devredilemez yetkilerinin düzenlendiği TTK m. 408/2-b’de sadece yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının belirlenmesinden söz edildiğini, bu nedenle genel kurul tarafından karara bağlanacak mali hakların sadece yönetim kurulu üyelerine bu sıfatla verilmesi gerekenler olduğunu, bir kişiyi göreve atama ile ona bu görevi için ödenecek ücreti belirlemenin birbiri ile bağlantılı bulunduğunu, bu nedenle yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkilerinin düzenlendiği TTK m. 375/2-b’de yönetim teşkilatının belirlenmesi görevinin yönetim kuruluna verildiğini ve mali hak tutarını belirleyecek olanın da anılan nedenle yönetim kurulu olduğunu, verilecek tutarın kişilerin nitelikleri kadar yapılacak görev ve piyasa koşullarına bağlandığını bunu da en iyi değerlendirecek organın yönetim kurulu olduğunu, bu nedenle yönetim kurulu üyesinin ek görevi nedeniyle belirlenecek tutarın yönetim kurulu tarafından tespit edilebileceğini ve Kurumsal Yönetim İlkesi 4.6.2’nin de bu görüşü destekler nitelikte olduğunu vurgulamaktadır³⁵.

Kanaatimizce yönetim kurulu üyelerine, bu görevleri dışında verilecek ek görevler için tanınacak mali hakların belirlenmesinde TTK m. 394’ün uygulanması, yani söz konusu göreve ilişkin ödenecek tutarın da esas sözleşme ya da genel kurul kararıyla belirlenmesi gerekmektedir. TTK m. 394 hükmünün lafzı açıktır. Hükümde yönetim kurulu üyelerine tanınacak mali haklar düzenlenmiş ancak bunun mutlaka anılan görevden kaynaklanması gerektiğine ilişkin bir belirleme yapılmamıştır. Bu görüşü destekleyen başka bir hüküm ise genel kurulun devredilemez yetkilerinin düzenlendiği TTK m. 408/2-b’dir. Zira anılan hükümde “yönetim kurulu üyelerinin ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye ve prim gibi haklarının belirlenmesi” ifadesi ile yönetim kurulu üyesine sağlanacak her türlü mali hakkın genel kurul tarafından belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Kuşkusuz ki yönetim kurulu üyesine ikinci görev için verilecek tutarı, piyasa koşullarını, yapılacak görevin niteliğini daha iyi değerlendirecek olan yönetim kuruludur. Bununla birlikte, yönetim kurulu üyesine verilecek tutarın yönetim kurulu tarafından belirlenmesi menfaat çatışmasına neden olabilecektir. Böylece, yönetim kurulu

³⁵ YANLI, 2017, s. 60-62.

üyelerine ek görevler verilmesi yoluyla, bu görevlere karşılık fahiş tutarda mali hakların belirlenmesi gündeme gelebilecektir. Bu nedenle olması gereken, ödenecek tutara ilişkin belirlenimin yönetim organı tarafından yapılması, bu teklifin genel kurula sunulması, aynen kâr payının belirlenmesinde olduğu gibi nihai kararı genel kurulun vermesidir. Bununla birlikte, yönetim kurulu tarafından atanan üst düzey yöneticiye (TTK m. 375/1-b) ödenecek tutarın belirlenmesi yönetim kurulu tarafından yapılacaktır. Bu belirlemeye aykırı herhangi bir hüküm TTK'da yer almamaktadır.

Bu noktada değinilmesi gereken başka bir husus ise, Kurumsal Yönetim Tebliği m. 5'te payları borsada işlem gören halka açık şirketler bakımından uygulanması zorunlu olan Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.6.2'dir. Anılan ilke uyarınca *“Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır. Bu amaçla hazırlanan ücret politikasına şirketin kurumsal internet sitesinde yer verilir.”* Bu ilkede payları borsada işlem gören şirketler bakımından yönetim kurulu üyelerinin ek görevleri nedeniyle kendilerine ödenecek tutara karar vermeye hangi organın yetkili olduğu konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Zira ücretlendirmenin yazılı hale getirilerek pay sahiplerinin bilgisine sunulacağı düzenlemiştir. Kanaatimce bu ilke, yönetim kurulu üyelerinin her türlü görevine ilişkin belirlenecek mali hakları bakımından, bu haklara ilişkin tutarı belirleme yetkisinin genel kurulda olduğu görüşüne aykırı düşmemektedir. İlkeye göre pay sahiplerinin genel kurulda bu konuya ilişkin görüş sunmalarının ve oylamalarının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır³⁶.

Bu konuya ilişkin son olarak yine Kurumsal Yönetim Tebliği m. 5 uyarınca payları borsada işlem gören şirketlerin uygulamakla yükümlü olduğu 4.5.1'e göre oluşturulması gereken ücret komitesine değinmek gerekir. 4.5.13'te ücret komitesinin görevleri; yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilkeleri, kriterleri ve uygulamaları şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirlemek ve bunların gözetimini yaparak, ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate

³⁶ Aksi görüş için bkz. YANLI, 2017, s. 62.

alınmak suretiyle, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerin yönetim kuruluna sunulması olarak düzenlenmiştir. Ücret komitesi, verilecek tutarın belirlenmesi açısından yönetim kuruluna yardım amacını gütmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin mali haklarına ya da ikinci bir görev nedeniyle kendilerine ödenecek tutara ilişkin teklif verme yetkisi yönetim kurulunda olmakla birlikte, karar yetkisi genel kurulda olacaktır. Bu noktada, yönetim kuruluna ilişkin mali hakların tutarı bakımından genel kurulun karar vermede yetkili olmasının bu ilke karşında da geçerli olduğunu belirtmekte fayda vardır³⁷.

SONUÇ

Yönetim kurulu üyelerinin mali hakları bakımından bu çalışma kapsamında varılan sonuçlara gelindiğinde, mali haklar bakımından özellikle TTK m. 394 düzenlemesi önem taşımaktadır. Anılan hükmün gerekçesinde TTK m. 394 kapsamında belirlenen mali hakların sınırlı sayıda düzenlendiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla, hükmün gerekçesinden bu kapsam dışında bir mali hakkın yöneticilere verilemeyeceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, esas sözleşmede düzenlenmek ya da genel kurul kararıyla belirlenmek şartıyla, başka bazı mali hakların da yöneticilere verilmesinin önünde bir engel olmamalıdır. Yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporuna ilişkin TTK 516. madde hükmü de bu görüşü destekler niteliktedir.

Bunun yanında, TTK m. 394 hükmü kapsamında yönetim kurulu üyelerine mali hak dağıtılması zorunlu değildir. Öte yandan, payları borsada işlem gören halka açık şirketler bakımından Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.6.3 kapsamında bağımsız yönetim kurulu üyelerine belli bir miktarda ücret ödenecektir.

Yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının belirlenmesinde TTK m. 357'de düzenlenen eşit işlem ilkesi uygulanamaz. Esasen yönetim kurulu üyeleri arasında, kişisel özellikler ve yetkinlikler, uzmanlık ya da yetki devri nedeniyle farklılıklar bulunabileceğinden, yönetim kurulu üyelerinin mali hakları belirlenirken üyeler arasında farklı oranlar öngörülebilir ya da bazı üyelere mali hak tanınması, bazı üyelere ise bu hakkın tanınmaması gündeme gelebilir.

³⁷ ÖZER, 2013, s. 333.

Belirtilmesi gereken başka bir husus ise yönetim kurulu üyelerinin kendilerinin ya da TTK m. 436'da yer alan yakınlarının mali haklarının görüşüldüğü bir genel kurul toplantısında kullanılan oyun kişisel nitelikte bir işleme ilişkin olduğudur. Anılan nedenle, TTK m. 436 kapsamında yönetim kurulu üyesinin kendisinin ya da TTK m. 436'da yer alan yakınlarının mali haklarının görüşüldüğü bir genel kurul toplantısında oydan yoksun olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte, tek kişilik şirkette, TTK m. 436 hükmüne aykırı olarak alınan yönetim kurulu üyelerinin mali haklarına ilişkin bir kararın, tek pay sahibinin kendisi ya da yönetim kurulu veya üyeler tarafından dava edilme ihtimali düşüktür. Dolayısıyla da, geçersiz oyla alınan genel kurul kararı geçerliliğini sürdürecektir.

Yönetim kurulu üyelerine ek görevler verilmesi halinde ödenecek tutara ilişkin belirlemenin nasıl yapılacağı hususunda kanaatimizce olması gereken, söz konusu belirlemenin yönetim organı tarafından yapılması, bu belirlemenin yönetim kurulu tarafından genel kurula sunulması ve nihai kararı genel kurulun vermesidir.

KAYNAKÇA

AKDAĞ GÜNEY, Necla, **Anonim Şirket Yönetim Kurulu**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.

FERRARİNİ, Guido/MOLONEY, Niamh/VESPRO, Cristina, **Executive Remuneration in the EU: Comparative Law and Practice** (June 2003). ECGI - Law Working Paper No. 09/2003, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=419120> (Erişim Tarihi: 24.03.2022).

GÜRBÜZ USLUEL, Aslı Elif, **Anonim Şirketlerde Pay Sahibinin Kâr Payı Alma Hakkı**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 2016.

HILL, Jennifer, **Regulating Executive Remuneration: International Developments in The Post-Scandal Era**, September 2006, s. 11
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=922299 (Erişim Tarihi: 24.03.2022).

İMREGÜN, Oğuz, **Anonim Ortaklıklar**, Yasa Yayınları, İstanbul, 1989.

KARAYALÇIN, Yaşar, **Muhasebe Hukuku**, Ankara, 1988.

KIRCA, İsmail, **Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü**, 3. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

KIRCA İsmail/ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal/ MANAVGAT, Çağlar, **Anonim Şirketler Hukuku**, C. I, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara 2013.

KUMPAN, Christoph, "Performance and Remuneration of Company Directors-Legal Approaches in Germany, the EU, and the U.S. - 85." Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life), vol. 2008, no. 1, 2008, pp. 85-105.

KURER, Christian/KURER, Peter, **Basler Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht. II**, Helbing & Lichtenhahn; 4. Basım, Basel, 2011.

LOCHER, Ernst Robert, **Die Gewinnverwendung in der Aktiengesellschaft**, Diessenhofen Rügger, Bern, 1983.

ÖZER, Işık, **Anonim Şirket Yöneticilerinin Mali Hakları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

POROY, Reha/TEKİNALP, Ünal/ÇAMOĞLU, Ersin, **Ortaklıklar Hukuku**, C. I, Vedat Kitapçılık, 15. Basım., İstanbul, 2021.

PULAŞLI, Hasan, **Şirketler Hukuku Şerhi**, C. I, 4. Basım, Ankara, 2022.

TEKİNALP, Ünal, **Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku**, 5. Basım, İstanbul 2020.

TEOMAN, Ömer, **Anonim Ortaklıkta Pay Sahibinin Oy Hakkından Yoksunluğu**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1993.

TEOMAN, Ömer, **Toplantılara Katılmayan Bir Yönetim Kurulu Üyesinin Kazanç Payı Alabilip Alamayacağı Sorunu**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, 13-14 Mayıs 1994, s. 93-115.

YANLI, Veliye, **Yönetim Kuruluna Sağlanacak Mali Haklar ile İlgili Bazı Değerlendirmeler**, BATİDER, Yıl: 2017, Cilt: XXXIII, Sayı: 4, s. 41-69.