

TÜRK KURUMSAL YÖNETİM DÜZENLEMELERİ KAPSAMINDA ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU

Mehmet Ali AKSOY*

ÖZET

657 Sayılı KHK ile 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununa 2011 yılında 22/1-z bendi eklenmiştir. Söz konusu düzenlemenin en önemli etkisi, şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerine başvurmak veya başvurmuyorlarsa gerekçeleriyle birlikte kamuoyuna açıklamak zorunda oldukları “uygula, uygulamıyorsan açıkla” yönündeki mevcut kurumsal yönetim politikasını değiştirmesidir. Düzenlemeyle kabul edilen kurumsal yönetim politikasında ise şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerine uyma zorunluluğu bulunmaktadır. 2012 yılında kabul edilen 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununda da aynı yönde düzenlemeler yer almaktadır. Emredici nitelikte olan kurumsal yönetim ilkelerinin en önemlileri ise: yönetim kurulunda icarada görevli olan ve olmayan üyelerin bulunması ve yönetim kurulunun çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması; icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri arasında görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip bağımsız üyelerin bulunması; yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı şekilde yürütmesi için şartlara ve şirket gereklerine göre yeterli sayıda komite ve komisyonlar oluşturulması şeklinde ifade edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Uygula- Uygulamıyorsan Açıkla İlkesi, Uygulanması Zorunlu Kurumsal Yönetim İlkeleri, Yönetim Kurulunun Temsil Yetkisi Olan Olmayan Üyeleri, Yönetim Kurulunun Bağımsız Üyeleri.

UNDER TURKISH CORPORATE GOVERNANCE REGULATIONS, CAPITAL MARKED BOARD OF DIRECTORS

ABSTRACT

The Article 22/1-z is added to Turkish Capital Markets Law (2499) [2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (SPKan)] in October 2011 with based on corporate governance No 657 Degree Law. The most important effect such regulation is changing current Corporate Governance Policy. According to this policy (“apply or explain”), companies must apply or explain not to apply to the corporate governance principles. In the current corporate governance policy, companies should apply the corporate governance principles. Turkish Capital Markets Law (2499) is amended with Capital Markets Law (6362) regulating the same direction in December 2012.

* Dr., Gazi Üniversitesi Tapu Kadastro Yüksek Okulu Ticaret Hukuku Bilim Dalı Öğretim Görevlisi, aliaksoy@gazi.edu.tr.

The most important mandatory corporate governance principles are listed as follows: the board of directors should comprise of both executive and non-executive members and majority of the board of directors should consist of non-executive members; the board should be composed to comprise independent members who have the ability to execute their duties without being influenced under any circumstances; a member of the board who fulfil the below mentioned requirements may be qualified as an "independent member"; in accordance with the conditions and necessities of the company, an adequate number of committees should be formed so as to enable the board to execute its tasks in an efficient manner.

Keywords: *Corporate Governance, Apply or Explain, Mandatory Corporate Governance Principles, Executive and Non-executive Members of Board, Independent Members of Board.*

1. Giriş

Ülke ekonomileri, şirketlerinin idare edilmesine ve verimliliğine bağlıdır. Bu nedenle her ne kadar şirketlerin idaresinde serbestlik ilkesi geçerli olsa da söz konusu serbestliğin etkililik ve hesap verilebilirlikle sınırlı olduğu kabul edilmektedir. Bu sınırlama ise kurumsal yönetimin özünü ifade eder¹. Böylece kurumsal yönetim ilkelerine uyan ve yatırımcıların menfaatlerini güvence altına alan şirketler, ekonomik kalkınmayı ve ulusal büyümeyi destekleyen güçlü mali sistemler kurmak için önemli bir rol üstlenmektedir². Kurumsal yönetimin kilit unsuru, ekonomik verimlilik ve büyümenin artırılması yanında ve aynı derecede yatırımcı güveninin de sağlanmasıdır. Bu nedenle kurumsal yönetim, şirket yönetimi, yönetim kurulu ve hissedarlar arasında bir dizi ilişkiler içerir, şirketin hedeflerini belirleyen yapı sağlar ve bu hedeflere ulaşma ve performans izleme araçları temin eder³.

Şirketlerin büyümesi ve sermayedarların tüm kararları almaya yetişememesi gibi bazı nedenlerle bir takım sorumluluklar profesyonel yöneticilere devredilmektedir. Buna bağlı olarak sermayedarlarla şirketi yönetenlerin ayrı kişiler olması ve amaçlarının farklılık göstermesi, sermayedarların çıkarları ile yönetimin çıkarlarının zamanla çelişmesine neden olmakta; bu ise şirketlerde temsil problemi ortaya çıkarmaktadır⁴.

¹ PLESSIS/LUTTERMANN, s, 235.

² GÜRBÜZ/ERGİNCAN, s, 8.

³ PLESSIS/LUTTERMANN, s, 221.

⁴ AŞÇIGİL, s, 116; ÖNDER, s, 125.

Kurumsal yönetim ilkeleri şirket katılımcıları arasındaki ilişkileri çeşitli kurallara bağlarken⁵ iyi örgütlenmiş bir yönetim kurulu, hem şirkette oluşan temsil probleminin aşılması hem katılımcı menfaatlerinin korunması açısından “en iyi kurumsal yönetim mekanizması” olarak kabul edilmektedir⁶. Yani kurumsal yönetim amacına hizmet eder şekilde örgütlenmiş bir yönetim kurulu, tüm şirket katılımcıların menfaatlerinin korunması açısından önem arz etmekte ve yönetim örgütlenmesi, kurumsal yönetimin anahtarını teşkil etmektedir. Sermaye Piyasası Kurumu tarafından kabul edilen yirmi adet uygulanması zorunlu kurumsal yönetim ilkesinin on altı adeti yönetim kuruluna yöneliktir⁷. Çünkü bir şirkette bilginin kaynağı olan yönetim kurulu iyi bir şekilde örgütlenmeksizin kamuyu aydınlatma, şeffaflık gibi ilkeler de hayata geçirilmeyecektir. Bunun sonucunda yönetim kurulu, kurumsal yönetimi sağlamakla görevli kurul olarak görülmekte ve kurumsal yönetim açıklamasını yapma yetkisi yönetim kurulunun devredemeyeceği yetkiler içerisinde zikredilmektedir (TTK m 377/f).

Türkiye’de kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeler Türk Ticaret Kanunu (TTK) madde (m) 1529’da ve Sermaye Piyasası Kanunu (SPKan) m 17’de yer almaktadır. Kurumsal Yönetim İlkeleri (KYİ) ise Seri:IV No:56 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına ilişkin Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) tebliğ ile pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu genel başlıkları altında sırf prensipleri içerir şekilde⁸ düzenlenmektedir. İlgili çalışmada öncelikle kurumsal yönetime ilişkin Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri ve söz konusu düzenlemelerin bağlayıcılığı genel bir bakış açısıyla incelenmekte daha sonra ise kurumsal yönetimin anahtarını teşkil eden yönetim kurulu örgütlenmesine ilişkin düzenlemeler teorik tartışmalara da yer verilmek suretiyle incelenmektedir.

2. Kurumsal Yönetimin Türk Hukukunda Düzenlenişi

Kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeler gerek Türk Ticaret Kanununda gerekse Sermaye Piyasası Kurulu Düzenlemelerinde yer almaktadır. Ancak Türk Ticaret Kanununda tek bir maddede ele alınan kurumsal yönetim,

⁵ ÖNDER, s, 126.

⁶ KULA, s, 35.

⁷ DOĞU, s, 3.

⁸ SPK KYİ, yalnızca ilkelerden ibaretken OECD prensipleri üç bölümde incelenmektedir. OECD prensiplerinin birinci bölümü sırf ilkeleri içerirken ikinci bölümdeki ilkeler, ilkeler üzerine yorum içeren ve okuyucuların ilkelerin mantığını anlamaları için tasarlanmış açıklamalarla desteklenmiştir. PLESSIS/LUTTERMANN, s, 221.

Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerinde ise tebliğ şeklinde ve kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Aşağıda genel olarak kurumsal yönetime ilişkin Türk Hukukunda yer alan kurumsal yönetim düzenlemelerine kronolojik olarak yer verilmektedir.

2.1. Kurumsal Yönetimin Türk Ticaret Kanunu'nda Düzenlenişi

Türk Ticaret Kanunu'nda kurumsal yönetim madde 1529'da tek madde halinde düzenlenmektedir. İlgili düzenlemeye göre Sermaye Piyasası Kurulu halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkelerini, yönetim kurulunun kurumsal yönetime ilişkin açıklamalarının esaslarını ve şirketlerin kurumsal yönetim açısından derecelendirme kural ve sonuçlarını belirlemeye yetkilidir (m 1529/I). Ayrıca diğer kamu kurum ve kuruluşlarının, sadece kendi alanları için geçerli olan kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili düzenlemeleri, ancak ilgili düzenlemenin ayrıntıya ilişkin olması ve Sermaye Piyasası Kurumunun onayının alınması kaydıyla yapabilecekleri belirtilmektedir (m 1529/II). Kurumsal yönetime ilişkin Türk Ticaret Kanunu düzenlemesinin unsurları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- a) Türk Ticaret Kanununun kurumsal yönetim düzenlemeleri sadece halka açık anonim şirketleri kapsamına almaktadır.
- b) Kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili yetkili kuruluş olarak Sermaye Piyasası Kurulu belirlenmiştir. Böylece yetkili kuruluşa ilişkin oluşabilecek karışıklıkların önüne geçilmektedir.
- c) Sermaye piyasası kurulu, halka açık anonim şirketlerde aşağıdaki hususları belirlemeye yetkili kılınmıştır:
 - Kurumsal yönetim ilkelerini,
 - Yönetim kurulunun kurumsal yönetime ilişkin açıklamasının esaslarını,
 - Şirketlerin kurumsal yönetim açısından derecelendirme kural ve sonuçlarını.
- d) Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına da kendi alanları ile ilgili olmak kaydıyla kurumsal yönetim ilkelerini belirleme yetkisi verilmektedir. Ancak bunun için:
 - Sermaye Piyasası Kurulunun onayının alınması
 - Kurum tarafından belirlenen ilkelerin ayrıntıya ilişkin olması gerekmektedir.

Böylelikle Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılan düzenlemelerle diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenen ilkeler arasında uyum

sağlanması amaçlanmaktadır⁹. Ayrıca yönetim yetkisinin bölünmesine yönelik düzenleme, yönetim kurulu bünyesinde komite ve komisyonlar oluşturulmasına ilişkin düzenleme, yönetim kurulu üyelerinin görevleri sırasında şirkete kusurlarıyla verecekleri zararın sigorta ettirmelerine¹⁰ ilişkin düzenleme gibi bazı Türk Ticaret Kanunu düzenlemeleri de kurumsal yönetime hizmet etmekte ve kurumsal yönetimle yakından ilgili kabul edilmektedir.

2.2. Kurumsal Yönetimin Sermaye Piyasası Mevzuatında Düzenlenişi

Kurumsal yönetim düzenlemeleri, sermaye piyasası düzenlemelerinde önceleri bağlayıcı niteliği olmayan “Kurul İlke Kararı” şeklinde yer alırken 654 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname(KHK) ile Sermaye Piyasası Kanununun kapsamına alınmıştır. Kurumsal yönetimin Sermaye Piyasası Kanunu kapsamına girmesini takiben sırasıyla Seri:IV No:54, Seri:IV No:56 sayılı tebliğler yayınlanmıştır. Söz konusu gelişmeleri son olarak 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu yürürlüğe girmesi takip etmiştir. Söz konusu düzenlemelere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

2.2.1.654 Sayılı KHK Öncesi Dönemde Kurumsal Yönetim İlkelerinin Düzenlenişi

654 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname(KHK)¹¹ öncesi dönemde kurumsal yönetim ilkeleri “Kurul İlke Kararı” niteliği taşımaktaydı. Bu dönemdeki düzenlemelerin amacı, mevcut mevzuat ve uygulamada kurumsal yönetim konusunda oluşan eksikliği gidermek, oluşan boşlukları doldurmak ve doktrine yol göstermekti. Böylece anonim şirketler faaliyetlerini uluslararası standartlarda sürdürebilecek ve daha etkin ve şeffaf bir yönetim anlayışına sahip şirketler uluslararası finans kaynaklarından daha rahat ve ucuz maliyetle faydalanabilecekti. 2003 yılında yayınlanan ve başta halka açık anonim şirketler olmak üzere özel sektör ve kamuda faaliyet gösteren tüm anonim şirketleri kapsayan kurumsal yönetim ilkeleri, kurul ilke karar niteliği taşıdığı için uygulama zorunluluğu içermemekte idi. Ancak zamanla söz konusu ilkelerin bir kısmı sermaye piyasası mevzuatına girmiş ve bu şekilde uyulması zorunlu hale gelmişti¹².

⁹ 6102 Sayılı TTK m 1529 Gerekçesi.

¹⁰ 6102 Sayılı TTK Genel Gerekçesi (no: 136)

¹¹ 11.10.2011 Tarih ve 28081 Sayılı 2. Mükerrer Resmî Gazetede yayımlanan 654 Sayılı Güm-rük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname.

¹² Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişiklik Taslağı.

2.2.2. 654 Sayılı KHK Sonrası Dönemde Kurumsal Yönetim İlkelerinin Düzenlenişi

654 sayılı KHK ile 2499 Sayılı SP Kan. m 22/1'e z bendine eklenmiştir. 6102 sayılı Kanun ile halka açık anonim şirketlerin kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulunun buna ilişkin açıklamasının esasları ve şirketlerin bu yönden derecelendirme kural ve sonuçlarının Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirleneceği hükme bağlanmışsa; 2499 Sayılı SP Kan. m 22/1-z bendinin kabulüyle ise bir adım daha ileri gidilerek sermaye piyasasında kurumsal yönetim ilkelerinin tespiti, ilan edilmesi ve halka açık anonim şirketlerden belirlemiş olduğu gruplarda yer alanların kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutma yetkisi Sermaye Piyasası Kuruluna verilmektedir. Böylece kurumsal yönetim ilkeleri kurul ilke kararı niteliğinde bir düzenleme olmaktan çıkmakta, tebliğ ekine işlenmek suretiyle düzenlenmektedir¹³. Sermaye piyasası kanununun 22/1/z bendine dayanarak Seri:IV No:54 sayılı tebliğ çıkarılmış daha sonra söz konusu tebliğ Seri:IV No:56 sayılı tebliğle yürürlükten kaldırılmıştır ve Seri:IV No:57, 60 ve 61 sayılı tebliğleri ile ise Seri:IV No:56 sayılı tebliğin bazı hükümleri değiştirilmiştir.

2.2.2.1. Seri: IV No:54 Sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ

Söz konusu tebliğ ile halka açık anonim ortaklıkların esas alacakları kurumsal yönetim ilkeleri belirlenmiştir (m 1). İlgili düzenlemede her ne kadar "Halka Açık Anonim Ortaklıklar" tabiri kullanılmaktaysa da tebliğin düzenlemeleri borsa şirketlerine yöneliktir ve tebliğ, borsa şirketleri dışındaki halka açık anonim şirketler açısından söz konusu ilkeleri uygulama zorunluluğuna veya ilkelerin uygulanmaması durumunda açıklanma zorunluluğuna ilişkin bir hüküm içermemektedir. Tebliğ ile İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB)'nda işlem gören şirketlerden İMKB 30 endeksinde dahil olan ancak bankacılık konusunda faaliyet göstermeyen¹⁴ halka açık anonim şirketler için seçilmiş belirli ilkelere uyum zorunluluğu getirilmiş, diğerleri için ise "uygula-uygulamıyorsan açıkla" yönünde yaklaşım benimsenmiştir¹⁵. Böylece söz konusu tebliğ ile kurumsal yönetim

¹³ Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişiklik Taslağı.

¹⁴ Tebliğ, payları İMKB'de işlem gören bankalar için yayımı tarihinden 1 yıl sonra, yürürlüğe gireceğine dair bir hüküm içermekte idi. Seri: IV, No: 56 Sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliği Açıklayıcı Not.

¹⁵ Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişiklik Taslağı, m 5/1-2.

konusunda Sermaye Piyasası Kurulunun 2003 yılından itibaren benimsediği “Uygula-Uygulamıyorsan Açıkla” yönündeki yaklaşımının bir adım ötesine geçilmiştir¹⁶.

2.2.2.2. Seri:IV No:56 Sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ

SP Kan. m 22/1/z’ye dayanılarak Seri: IV No:56 sayılı tebliğ (Tebliğ) çıkarılmıştır. Tebliğ tüm halka açık anonim şirketleri kapsamına almamakta; Tebliğ ile yalnızca borsa şirketlerinin esas alacakları kurumsal yönetim ilkeleri düzenlemektedir(m 1). Borsa şirketleri dışındaki anonim şirketler ise Tebliğ kapsamı dışında bırakılmıştır. Tebliğde yer alan borsa şirketleri terimiyle, hisse senetleri İMKB’de işlem gören halka açık anonim şirketler ifade edilmektedir (m 3/I/b).

İMKB’de işlem gören şirketler, piyasa değerlerinin ortalaması ve fiili dolaşımdaki paylarının piyasa değerlerinin ortalamasına göre üç gruba ayrılmakta¹⁷ ve her bir grubun uyması zorunlu olan kurumsal yönetim ilkeleri düzeylerine göre farklılaştırılmaktadır(m 5/II). Söz konusu şirketlerin m 5’de belirtilen bazı kurumsal yönetim ilkelerine uyma zorunluluğu düzenlenmekte, diğer ilkeler açısından ise, “uygula-uygulamıyorsan açıkla” yaklaşımından hareketle, uyulmaması halinde gerekçesiyle birlikte kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu ile kamuya açıklama zorunluluğu getirilmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu yanında borsa şirketlerinin düzenleyecekleri yıllık faaliyet raporlarında da:

- a) Kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığına ve uygulanmıyor ise gerekçeli açıklamaya,
- b) Kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan prensiplere tam olarak uymama sonucunda meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte şirketin yönetim uygulamalarında ilkelerde yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma planının olup olmadığına yer verilmesi gerekmektedir(m 6.).

¹⁶ Seri:IV No:56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ Hakkında Basın Duyurusu.

¹⁷ **Birinci Grup:** Piyasa değerinin ortalaması 3 milyar TL’nin ve fiili dolaşımdaki payların piyasa değerinin ortalaması 750 milyon TL’nin üzerinde olan ortaklıklar, **İkinci Grup:** Birinci Grup dışında kalan şirketlerden, piyasa değerinin ortalaması 1 milyar TL’nin ve fiili dolaşımdaki payların piyasa değerinin ortalaması 250 milyon TL’nin üzerinde olan ortaklıklar, **Üçüncü Grup:** Gelişen İşletmeler Piyasasında ve Gözaltı Pazarında işlem gören ortaklıklar ile birinci ve ikinci gruba dahil olan ortaklıklar hariç olmak üzere, borsa şirketlerinin tamamını içermektedir (Seri: IV No:54 Tebliğ, m 5/II-a,b,c).

Ayrıca uyulması zorunlu ilkelere uyulmaması durumunda Sermaye Piyasası Kuruluna ihtiyati tedbir kararı alma yetkisi verildiği gibi Sermaye Piyasası Kurulu, ihtiyati tedbir kararı ile birlikte mevzuata aykırılığının tespitini ve Kurumsal Yönetim İlkelerine aykırı işlemlerin iptalini Asliye Ticaret Mahkemesinden talep edebilmektedir. Talebe, Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlamak üzere Kurulca yapılması gerektiği sonucuna varılan işlemleri içeren bir uyum önerisinin de eklenmesi gerekmektedir. Uyum önerisinin, borsa şirketlerinin faaliyetlerine ve esas sözleşmesi ile belirlenen yönetim yapısına asgari müdahalede bulunulması esasına uygun hazırlanması gerekmektedir (Seri IV no 56 Sayılı Tebliğ m 5/10).

2.2.3. Kurumsal Yönetimin İlkelerinin 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununda Düzenlenişi

6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu 30/12/2012 Tarih ve 28513 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kurumsal yönetim ilkeleri, 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununun “Halka Açık Ortaklıklar” başlıklı üçüncü bölümünde düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemede, halka açık anonim şirketlerin kurumsal yönetim ilkelerini; kurumsal yönetim uyum raporlarının içeriğine, yayımlanmasına, ortaklıkların kurumsal yönetim ilkelerine uyumlarının derecelendirilmesine ve bağımsız yönetim kurulu üyeliklerine ilişkin usul ve esasları belirleme görevi Sermaye Piyasası Kuruluna verilmektedir. Sermaye Piyasası Kurulunun, söz konusu yetkilerini, halka açık şirketler arasında rekabet sınırlamasına neden olmayacak şekilde (düzenlemede haksız rekabetle sonuçlanmayacak şekilde ibaresi kullanılmakta) ve eşit koşullardaki şirketlere eşit işlem yapılması prensibini göz önünde bulundurarak kullanması gerekmektedir (SPKan m 17/I).

Söz konusu düzenleme ile Sermaye Piyasası Kuruluna tüm halka açık ortaklıklar için kurumsal yönetim ilkelerini ve uyum raporlarının içeriğini belirleme yetkisi verilmekte iken, SPKan m 17/II ile halka açık ortaklıkların niteliklerine göre kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutma, buna ilişkin usul ve esasları belirleme yetkisi yalnızca borsa şirketleri açısından Sermaye Piyasası Kuruluna verilmektedir¹⁸.

¹⁸ SpKan’da “halka arz olunmuş sayılma” AB müktesebatına uyum sağlanması amacıyla geçici statü olarak düzenlenmekte ve payları borsada işlem görmeyen şirketlere SPK kaydına alındıktan sonra en geç iki yıl içerisinde paylarının borsalarda işlem görmesi zorunluluğu getirilmekte ve bu zorunluluğa uymayan şirketlerin paylarının re’sen borsalarda işlem görmesi veya halka açık ortaklık statüsünden çıkmasını teminen, çağrı yapılarak ortak sayısının mevzuatta belirtilen sınırın altına düşürülmesi de dahil olmak üzere, gerekli kararları alma konusunda SPK’ye yetki veril-

Ayrıca Sermaye Piyasası Kurulu, borsa şirketlerinin söz konusu ilkelere uymaması durumunda uyum zorunluluğunun yerine getirilmesini sağlayacak kararlar almaya ve buna ilişkin işlemleri resen yapmaya, herhangi bir süre vermemiş olsa dahi uyum zorunluluğuna aykırı işlemlerin hukuka aykırılığının tespiti veya iptali için her türlü teminattan muaf olarak ihtiyati tedbir istemeye, dava açmaya, açılan davada uyum zorunluluğunun yerine getirilmesi sonucunu doğuracak şekilde karar alınmasını istemeye, bu işlemlerin yerine getirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemeye de yetkilidir (SPKan m 17/ II). Söz konusu düzenleme ile Seri: IV, No: 61 tebliğde düzenlenen dava açma ve ihtiyati tedbir kararı alma yetkisi Sermaye Piyasası Kanununa aktarılmıştır.

Ayrıca ilişkili taraflarla yapılacak işlemlere (SPKan m 17/III); kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerin, halka açık bankalar hakkında uygulanmasına yönelik usul ve esasların Sermaye Piyasası Kurulu tarafından ancak Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun uygun görüşü alınmak suretiyle belirlenebileceğine (SPKan m 17/V) ve halka açık anonim şirketlerin gerek Sermaye Piyasası Kanunu gerekse TTK m 1524'de düzenlenmiş olan yükümlülüklerini Merkezî Kayıt Kuruluşu tarafından sağlanan elektronik ortam vasıtasıyla da yerine getirebileceklerine (SPKan m 17/IV) yönelik düzenlemeler yeni Sermaye Piyasası Kanununun kurumsal yönetime yönelik diğer düzenlemelerini oluşturmaktadır.

Sermaye Piyasası Kanununun geçici birinci maddesi ile tali mevzuatın kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içinde yürürlüğe gireceği; tali mevzuat yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin söz konusu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulamaya devam edeceği düzenlenmektedir. Bu nedenle kurumsal yönetime ilişkin tebliğler ve tebliğ ekinde düzenlenen kurumsal yönetim ilkeleri yeni düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar 6263 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu Döneminde de yürürlükte kalmaya devam edecektir.

3. Kurumsal Yönetim Açısından Yönetim Kurulunun Yapısı

Teoride yönetim yetkisinin yürütme ve gözetim kurulu olmak üzere iki organdan veya tek bir organdan oluşmasına göre anonim şirket yönetim kurulları yapısı bakımından ikili organ sistemi ve Anglo Sakson Sistemi olarak tasnif edilmektedir. Aşağıda bu sistemlere genel olarak yer verildikten sonra gerek Türk Ticaret Kanunu gerekse sermaye piyasası mevzuatının yönetim kurulu yapısına ilişkin düzenlemelerine yer verilecektir.

mektedir. 6362 Sayılı SPKan. m 16 Gerekçesi.

3.1. Yönetim Kurulunun Yapısı Açısından Kurumsal Yönetim Sistemleri

Yönetim kurulunun organizasyonu ve yapısına ilişkin olarak *İkili Organ Sistemi*(Alman- Japon Sistemi¹⁹) ve *Tek Organ Sistemi (Anglo Sakson Sistemi- Yönetim Kurulu Sistemi)* olmak üzere iki temel sistem mevcuttur²⁰.

Kıta Avrupa'sındaki şirketler genelde yoğunlaşmış olup şirket kontrolü büyük hissedarın elindedir. Bu nedenle kurumsal yönetim ilkeleri de yönetim kurulu kontrolü, yöneticilerin değişimi, büyük paydaşların kontrolü gibi direkt kontrol mekanizmaları üzerine yoğunlaşmaktadır²¹. Bu yapıda şirketler de, yönetimin ve şirket kontrolünün yönetici hissedarların elinde²² olmasına göre örgütlenmişlerdir. Öncelikle “*Kuvvetler Ayrılığı*” esasına dayalı ikili organ sisteminde, tamamen farklı organ nazarıyla bakılan, yürütme kurulu ve gözetim kurulu olmak üzere iki organ mevcuttur²³. Söz konusu organların görevleri birbirinden ayrılmıştır²⁴. Üyeleri genel kurul tarafından seçilen gözetim kurulu, yürütme kurulunun işlemlerini denetlemek, gözetlemek ve yol göstermekle görevli olup şirketin stratejik kararlarını vermektedir²⁵. Şirketin işletme örgütünü yani günlük işlerini yürütmek üzere atanan yürütme kurulu, şirketin idaresinden, şirketin işlerini yönetmek ve yönlendirmekten sorumludur. Yürütme kurulunun atanması ve görevden alınması yetkisi ise bu kurulu gözetmek ve tavsiyede bulunmaktan sorumlu olan gözetim kuruluna aittir²⁶ ve gözetim kurulu tavsiye ve denge unsuru olarak hareket etmektedir²⁷. Yürütme kurulu, aldığı kararlarda gözetim kurulundan bağımsızdır²⁸. Söz

¹⁹ Her iki sistem birbirine benzemekle birlikte, Alman Modeli, küresel pazarda rekabet edebilmek için gerekli sermaye teminine yönelik kurumsal yönetim düzenini sağlayamadığı eleştirisine uğramaktadır. AŞÇIGİL, s, 115.

²⁰ PULAŞLI, Şirketler, s. 872; PASLI, s, 37.

²¹ KULA, s, 42.

²² KULA, s, 40.

²³ PLESSİS/SAENGER, s, 37.

²⁴ PLESSİS/SAENGER, s, 51.

²⁵ PASLI, s, 39.

²⁶ Almanya'da çalışanlara yönetim kurulu üyelerinin 1/3-1/2 sini seçme hakkı verilebilmektedir. Bu durumda kalan üyeler genel kurul tarafından seçilir. Bu durumda her iki grup birbirinin adayını veto hakkını haizdir. AŞÇIGİL, s, 115. Bu nedenle denetim işçi katımlı yönetim kurullarına üye seçimi daha karmaşık bir hal alır. Çünkü yönetim kurulu, ilk turda 2/3 çoğunlukla seçilir. Başkan, başkan yardımcısı, hissedar ve işçi temsilcilerinden komite oluşturulması da gerekmektedir. PLESSİS ve SAENGER, s, 43, 51.

²⁷ PLESSİS/SAENGER, s, 106.

²⁸ PASLI, s, 40.

konusu yönetim yetkisi, genel kurul veya gözetim kurulundan türetilmiş veya delege edilmiş yetkiler değildir; özgün ve vazgeçilemez bir yetki olarak görülmektedir.²⁹ Bir kişinin hem gözetim hem de yürütme kurulu üyesi olması kural olarak mümkün değildir³⁰. Bu sistemde gözetim kurulu, bilgiyi genelde yönetim kurulundan sağlamaktadır. Yönetim kurulunun ayrı teşkil edilme fikrine dayanan iki organ sisteminde yönetim organının azami düzeyde tarafsız olması ve organların görev bakımından kesin şekilde ayrılması avantaj sağlamaktadır. Ancak iki ayrı organ teşkil edildiği için kontrolün tekli sisteme göre zorlaşması ve katılık söz konusu sistemin mahsurlarını oluşturmaktadır. Ancak her ne kadar aralarında fiili bir bağlılık bulunmasa da uygulamada, yönetim kurulunun eski üyeleri gözetim kuruluna başkan veya üye olarak seçileceği için, bu sistemde de denetim kurulu genelde yönetim kuruluna fiili olarak bağlıdır³¹.

Anglo sakson ülkelerinde genelde kurumsal yatırımcılar haricinde ortaklık yapısı dağınıktır. Bu nedenle anglo sakson modelinde Kurumsal Yönetim İlkeleri ile düşmanca satın alma, yatırımdan çıkma, performansa dayalı ödeme, azınlık hissedarların korunması gibi dolaylı koruma mekanizmaları üzerine yoğunlaşmaktadır³². Bu ülkeler tek bir yönetim organı mevcuttur ve şirketin kontrolü bağımsız üyelerin önemli rol oynadığı yönetim kurulundadır³³. Söz konusu sistemde genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu hem yönetim hem de gözetim fonksiyonlarını bünyesinde barındırmaktadır³⁴. Kendilerini seçen pay sahiplerine karşı sorumlu olan yönetim kurulu üyeleri ancak pay sahipleri tarafından azledilebilmektedir³⁵. Bu sistemde yönetim kurulu genel bir organ olarak seçilmekle birlikte eğilim olarak yönetim kurulu üyelerinin şirketin günlük işlerinde rol oynayan icrai yetkisi olan üyeler ve kurul bünyesinde denetimle görevli olan ancak yönetimde görev almayan icrai yetkisi olmayan üyeler şeklinde ayrıma tabi tutulmasına olanak sağlanmaktadır³⁶. Söz konusu sistem yönetimde görev alanlarının esnek bir şekilde ayrılmasına ve ortak bir sorumluluğun oluşturulmasına olanak

²⁹ PLESSIS/SAENGER, s, 51.

³⁰ PASLI, s, 39, PLESSIS/SAENGER, s, 67.

³¹ PLESSIS/SAENGER, s, 107.

³² KULA, s, 42.

³³ KULA, s, 40.

³⁴ PASLI, s, 38.

³⁵ PASLI, s, 39.

³⁶ PLESSIS/SAENGER, s, 106; PASLI, s, 39.

sağlar. İcrai yetkisi olan ve olmayan üyelerin birlikte sorumluluğu ise gerekli bilgilerin tüm üyelerden elde edilmesine olanak sağlamaktadır. Ancak icrai yetkiye sahip üyelerin atanması, denetimi ve görevden alınması süreçlerinin kurul içinden gerçekleştirilmesi, icrai yetkisi olmayan üyelerin tarafsızlığını sorgulanmasına neden olmaktadır³⁷. Ayrıca tekli sistemde icrai yetkisi olan, olmayan üyeler ayrımına gidilmesi durumunda, icrai yetkisi olmayan üyeler ikili sistemde gözetim kurulunun sahip olduğu problemlere benzer problemlerle karşılaşmaktadır. Örneğin bu durumda denetim kurulunun bilgiyi yönetim kurulundan sağlaması dezavantajı tekli sistem içinde mevcuttur³⁸.

3.2. Yönetim Kurulunun Yapısı Açısından Türk Kurumsal Yönetim Sistemi

KYİ m 4.3’de yönetim kurulunun yapısı düzenlenmektedir. Kurumsal Yönetim İlkelerinin yönetim kurulunun yapısına ilişkin düzenlemeleri, Türk Ticaret Kanununun yönetim kuruluna ilişkin düzenlemeleri ile bazı açılardan farklılık göstermekte ve Kurumsal Yönetim İlkeleri ile doğal bir eğilim olarak kabul edilen³⁹ icrai yetkisi olan – olmayan yönetim kurulu üyesi yapılanması zorunlu hale getirilmektedir. Aşağıda Türk Ticaret Kanununun anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin hükümleri ışığında yönetim kurulunun yapısına ilişkin Türk Kurumsal Yönetim Düzenlemelerine yer verilmektedir.

3.2.1. Yönetim Kurulunun Oluşumu

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre yönetim kurulu, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşturulabilir (TTK m 359/I). Yönetim yetkisinin bölünmesine ilişkin TTK m 367 düzenlemesi ile icrai yetkisi olan – olmayan yönetim kurulu üyesi ayrımı yapılmasına bu sayede Alman Sistemindeki ikili yapıya benzer bir yapı oluşturulmasına olanak sağlanmaktadır.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun yönetim kurulu üyelerinin sayısı ve niteliklerini düzenleyen 359. madde hükmünde, 6762 Sayılı Mülga Türk Ticaret Kanununda yer alan yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olmasına ilişkin zorunluluğa yer verilmemesi, kurumsal yönetim açısından önem arz etmektedir. Çünkü söz konusu düzenleme ile yönetim kuruluna dışarıdan üye seçilmesine olanak sağlanmakta; seçilen üyeler ise murahhas müdürden farklı olarak yönetim kurulu üyesi sıfatını taşımakta ve düzenleme bu şekildeyle yönetim

³⁷ PLESSİS/SAENGER, s, 106.

³⁸ PLESSİS/SAENGER, s, 107.

³⁹ PLESSİS/SAENGER, s, 107.

kurulu üyelerinin profesyonel yöneticilerden oluşmasına hizmet etmektedir. Ayrıca yönetim yetkisinin bölünmesi durumunda, profesyonel yöneticinin icrai yetkisi olan üye olarak yönetim kurulunda görev alması yanında icrai yetkisi olmayan (gözetimle görevli) üye olarak da yönetim kurulunda yer almasına olanak sağlanmaktadır. Zira profesyonel yöneticinin şirket yönetiminde görev almasına hizmet eden diğer müesseseler bakımından murahhas müdürler, yönetim kurulu üyesi sıfatı taşımamakta ayrıca murahhas müdürlere yalnızca icrai yetkiler verilebilmekte, işletme örgütüne ilişkin görevler dışında gözetim görevi yüklenememektedir. Komite ve komisyonların oluşturulması ve uzman kişilerin bu komisyonlarda icrai yetkisi olmayan yönetim kurulu üyelerine bağlı olarak çalışması ise profesyonel yönetim amacına dolaylı olarak hizmet etmektedir.

3.2.1. Üyelerin Sayısı ve Nitelikleri

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre yönetim kurulu, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşabilmektedir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda tek kişilik yönetim kuruluna izin verildiği gibi tüzel kişilerin yönetim kuruluna üye olarak seçilmesine de olanak sağlanmaktadır (TTK m 359/I). TTK m. 360 ile ise belirli grupların –özellikle azlığın- yönetimde temsiline olanak sağlanmaktadır⁴⁰.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından düzenlenen kurumsal yönetim ilkelerine göre ise yönetim kurulu, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına, komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkân sağlayacak şekilde *beş kişiden az olmamak* üzere belirlenmektedir (KYİ m 4.3.1). Bu düzenleme *uyulması zorunlu ilke* olarak belirlenmiştir. Ayrıca Kurumsal Yönetim İlkelerine göre yönetim kurulu üyelerinden *en az birinin kadın olması* gerekmektedir (m 4.3.10.). Söz konusu ilke emredici

⁴⁰ Söz konusu düzenlemeye göre esas sözleşmede öngörülme 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. Bu şekilde yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınan paylar imtiyazlı sayılır (TTK m. 360).

nitelikte değil, “uygula uygulamıyorsan açıkla” prensibi gereğince tavsiye niteliğindedir⁴¹. Bu nedenle yönetim kurulunda kadın üyenin yer almadığının kurumsal yönetime uyum raporu ve yıllık faaliyet raporunda belirtilmesi gerekmektedir (Tebliğ, m5-6).

Kurumsal Yönetim İlkelerinde yönetim kurulunun asgari beş kişiden oluşması gereği bir ilke olarak belirlenmişken, Alman Mevzuatından farklı olarak⁴² tüzel kişilerin yönetim kuruluna üye seçilmesini veya icrai yetkisi olan üye olarak atanmasını engelleyen bir hüküm Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer almamaktadır. Bu durumda TTK m 359/2 gereği şirketle birlikte şirket adına tam yetkili bir gerçek kişinin de tescil edilmesi gerekmektedir. Söz konusu üyede, tam ehliyet dışında yükseköğrenim görmüş olma gibi her hangi bir şart aranmamaktadır. Ancak söz konusu üyenin bağımsız üye olarak atanması durumunda, bağımsız üye için aranan kıstasların⁴³, şirket yanında temsilcisi içinde aranması gerekir.

Ayrıca yönetim kurulu üyeleri için Türk Ticaret Kanununda aranan nitelikler, asgari nitelikler olup Kanunun herhangi bir hükmünden açıkça anlaşılmasa dahi her anonim şirket, yöneticilerinde Kanunda öngörülenlere ek olarak nitelikler aramak, esas sözleşme ile, yönetim kurulu üyeleri için yaş, ek meslekî nitelikler ve kişisel şartlar koymak; komisyonlar ve kurullar oluşturmak; şeref başkanlıkları ve danışma konseyleri ihdas etmek, hakkına sahiptir⁴⁴. Aynı şekilde kurumsal yönetim ilkeleri de asgari uyulması zorunlu ilkeler niteliği taşımaktadır. Bu nedenle her şirket esas sözleşmeyle, uyulması zorunlu kurumsal yönetim ilkelerine ilave olarak, kurumsal yönetime hizmet eden ilave şartlar getirebilir.

3.2.2. Üyelerin Bağımsızlığı

İyi bir kurumsal yönetimin sağlanması için yönetim kurulunda bir kişi yada azlığa güç kazandırılmaması ve yönetim kurulu yetkilerinin bir kişi veya gruba devredilememesi yani yönetim kurulunun çıkar guruplarından bağımsız olması gerekmektedir⁴⁵. Yönetim kurulunun bağımsızlığını sağlamakla ilgili eğilim halka açık şirketlerin yönetim kurullarında yönetici

⁴¹ Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri:IV, No:57) Hakkında Basın Duyurusu.

⁴² Alman Mevzuatında yalnızca gerçek kişilerin gözetim ve yürütme kuruluna üye olarak atanabileceği düzenlenmekte ve tüzel kişilerin üye olmasına izin verilmemektedir. PLESSIS/SAENGER, s, 41-67.

⁴³ Bakınız 3.2.5.

⁴⁴ 6102 Sayılı TTK 340. Madde Gereğesi.

⁴⁵ PLESSIS/SAENGER, s, 51.

olmayan, yöneticilerle akrabalık ve iş ilişkisi olmayan bir kaç bağımsız üyenin bulunması şeklindedir⁴⁶. Yöneticiler şirketten iş, aile veya diğer ilişkiler bakımından ayrıldığı takdirde yönetim bağımsız olarak kabul edilmektedir⁴⁷. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin çoğunluk arz etmesi, icrai yetkiye sahip üyelerin gerçekten yönetimden bağımsız olması, CEO ile yönetim kurulu başkanının ayrı kişiler olması, bağımsız kişilerden oluşan denetim ve aday gösterme komitelerinin varlığı bu konuda genel kabul gören diğer kurumsal yönetim ilkelerini oluşturmaktadır⁴⁸. Ayrıca özel komiteler oluşturulması⁴⁹, yönetim kurulu üyelerinin belirli bir süreden fazla görev yapmaması, şirketin iştiraklerinden birinin yasal temsilcisi olmaması da yönetimin bağımsızlığına hizmet etmektedir⁵⁰.

Kurumsal Yönetim İlkelerine göre de icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri içerisinde, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip bağımsız üyelerin bulunması gerekmektedir (KYİ m 4.3.3) .

Yönetim kurulu içerisindeki bağımsız üye sayısının, ikiden az olmamak üzere toplam üye sayısının üçte birinden az olmayacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bağımsız üye sayısının hesaplanmasında küsuratlar izleyen tam sayı olarak dikkate alınmaktadır (KYİ m 4.3.4). Üçüncü grup şirketler ve bazı şartları taşımak şartıyla iş ortaklıkları için ise bağımsız üye sayısının iki olması yeterli kabul edilmektedir (Tebliğ m 5/II/5)⁵¹. Yani kurumsal yönetim ilkeleri açısından yöneticilerin çoğunluğunun değil asgari 1/3 ünün bağımsız nitelik taşıması yeterli kabul edilmektedir.

KYİ m 4.3.5'ye göre ise, yönetim kurulu üyelerinin görev süresine paralel olarak bağımsız yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin üç yıla kadar olabileceği ve tekrar seçilmenin caiz olduğu düzenlenmektedir. Bağımsız üyelerin görev süreleriyle ilgili olarak bir üst sınır ise öngörülmemektedir.

⁴⁶ ÖNDER, s, 144.

⁴⁷ PLESSIS/SAENGER, s, 68.

⁴⁸ KULA, s, 35.

⁴⁹ ÖNDER, s, 135.

⁵⁰ PLESSIS/SAENGER, s, 67.

⁵¹ Bağımsız yönetim kurulu üye sayısına ilişkin olarak KYİ m 4.3.4'de belirtilen ilkeler, üçüncü gruptaki şirketler ile yapılacak başvurunun SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, sermayesinin aralarında eşit olarak en az %51'inin doğrudan veya dolaylı olarak sermaye, yönetim veya denetim ilişkisi bulunmayan, birbirinden bağımsız ve şirketle ilgili önemli kararlarda her bir tarafın olumlu oyu gerekecek şekilde şirketin yönetim kontrolünü sözleşme ile eşit olarak paylaşan iki gerçek veya tüzel kişiden oluşan iş ortaklıklarında uygulanmaz. Söz konusu şirketler açısından bağımsız üye sayısının iki olması yeterlidir(Tebliğ m 5.5).

Bağımsız üyede aranan nitelikler sermaye SPK, KYİ m 4.3.7’de düzenlenmektedir. Şirketle söz konusu düzenlemede belirtilen aile ve iş ilişkilerini taşımayan yönetim kurulu üyesi “bağımsız üye” olarak nitelendirilmektedir. Söz konusu kıstaslar;

a) Şirket, şirketin ilişkili taraflarından biri veya şirket sermayesinde doğrudan veya dolaylı olarak %5 veya daha fazla paya sahip hissedarların yönetim veya sermaye bakımından ilişkili olduğu tüzel kişiler ile kendisi, eşi ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hısımları arasında, son beş yıl içinde, doğrudan veya dolaylı önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam, sermaye veya önemli nitelikte ticari ilişkinin kurulmamış olması,

b) Son beş yıl içerisinde, şirketin denetimini-derecelendirilmesini-danışmanlığını yapan şirketlerde ve yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin faaliyet ve organizasyonunun tamamını veya belli bir bölümünü yürüten şirketlerde çalışmamış ve yönetim kurulu üyesi olarak görev almamış olması,

c) Son beş yıl içerisinde, şirkete önemli ölçüde hizmet-ürün sağlayan firmaların herhangi birisinde ortak-çalışan-yönetim kurulu üyesi olmaması,

d) Yönetim kurulundaki görevi nedeniyle hissedarlık hakkına sahipse sermayede sahip olduğu pay oranının %1’den fazla olmaması ve bu payların imtiyazlı olmaması,

e) Bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak üstleneceği görevleri gerektiği gibi yerine getirecek mesleki eğitim-bilgi-tecrübeye sahip olması,

f) Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla üniversite öğretim üyeleri hariç, kamu kurum ve kuruluşlarında üye olarak seçildikten sonra tam zamanlı çalışmıyor olması,

g) Gelir Vergisi Kanunu’na göre Türkiye’de yerleşmiş sayılması ve Tebliğ m 5.8’e göre ise söz konusu kıstasın üyelerin yarısı tarafından sağlanması

h) Şirket faaliyetlerine pozitif katkılar sağlayabilecek, şirket ortakları arasında oluşabilecek çıkar çatışmalarında tarafsız olabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını gözeterek özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara-mesleki itibara- tecrübeye sahip olması,

i) Şirketteki görevlerini gerektiği şekilde yerine getirip faaliyetlerin işleyişini takip edebilecek kadar şirket faaliyetlerine zaman ayırıyor olması (Seri: IV, No: 57 Tebliğ m 1.) şeklinde belirtilmektedir.

Söz konusu kıstasların tümü kümülatif olarak uygulanmaktadır. Bu nedenle belirtilen kıstaslardan herhangi birini yerine getirmeyenler ile şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmış olan kişilerin yönetim kuruluna bağımsız üye olarak atanamayacağı kabul edilmektedir (KYİ m 4.3.6). Ancak söz konusu ilkede belirtilen kriterler, Seri IV no 56 sayılı Tebliğ m 5/9 nedeniyle kamu kurum ve kuruluşlarının imtiyazlı pay sahibi olduğu veya ana faaliyet konusu, kamu hizmeti vermek üzere kamu kurum ve kuruluşları tarafından süreli veya süresiz olarak verilmiş bir lisansın veya bir imtiyazın kullanılması olan borsa şirketlerinin bağımsız yönetim kurulu üyeleri için, Sermaye Piyasası Kurulunun uygun görüşünün alınması kaydıyla KYİ m 4.3.6 da yer alan kriterlerin tümü, 4.3.7’de yer alan kriterlerin ise d ve e bentleri uygulanmayabilecektir.

Borsa şirketlerinin bağımsız yönetim kurulu üyesi seçmesi için verilen süre 30/6/2012 tarihinde dolmuştur. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin seçilmemesi veya yukarıda belirtilen ilkelere aykırı olarak seçmesi veya kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin uyum amacıyla esas sözleşme değişikliği yapmaması halinde Sermaye Piyasası Kurulunca, somut olayın özellikleri ve tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının korunması ilkesi çerçevesinde, uyum zorunluluğunun yerine getirilmesi sonucunu doğuracak içerikte karar verilmesi talebiyle Asliye Ticaret Mahkemesine başvurulur. Başvuruya, Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlamak üzere Kurulca yapılması gerektiği sonucuna varılan işlemleri içeren bir uyum önerisi eklenmelidir. Esas sözleşme değişikliğine ilişkin ilkelere uyum sağlanması gereken hallerde, şirketlerin esas sözleşme yapısına asgari müdahalede bulunulması esas çerçevesinde hazırlanan tadil tasarılarına da uyum önerisinde yer verilmesi gerekmektedir. Bağımsız yönetim kurulu üyesi seçimine ilişkin ilkelere uyum sağlanması gereken hallerde ise bulunması gereken asgari bağımsız üye sayısının en az iki katı kadar adayı içeren, kriterlere uygun bağımsız yönetim kurulu üyesi aday listesinin uyum önerisine eklenmesi gerekmektedir. Mahkemece atanan ve tesciline karar verilen bağımsız yönetim kurulu üyeleri, şirket genel kurulunca mevzuata uygun bağımsız üyeler seçilinceye kadar veya Sermaye Piyasası Kurulunun başvurusu üzerine haklarında mahkemece yeni bir karar alınıncaya kadar görev yapar. Söz konusu başvuruyu yapması için Sermaye Piyasası Kuruluna verilen süre 31.12.2012 tarihinde sonra ermiştir (Seri IV no 56 Sayılı Tebliğe Seri IV no 61 Sayılı Tebliğ m 2/1 ile eklenen geçici madde).

3.2.3. İlişkili Taraflarla Yapılan İşlemler

Şirket yönetiminin bağımsızlığını sağlamaya yönelik bir diğer düzenleme de 6362 Sayılı SPKan m 17/III' de yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre halka açık ortaklıkların ilişkili tarafları ile gerçekleştirecekleri, nitelikleri Sermaye Piyasası Kurulunca belirlenecek işlemlerden önce, yapılacak işlemin esaslarını belirleyen bir yönetim kurulu kararı alınması zorunludur. Yani işlemin geçerliliği, önceden onay alınmasına bağlanmaktadır. Söz konusu yönetim kurulu kararlarının uygulanabilmesi için ayrıca bağımsız yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun da onayı gerekmektedir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun sağlanamaması hâlinde ise bu durum işleme ilişkin yeterli bilgiyi içerecek şekilde kamuyu aydınlatma düzenlemeleri çerçevesinde kamuya duyurulur ve işlem genel kurul onayına sunulur. Bu durumda genel kurul toplantı nisabı aranmaz, oy hakkı bulunanların basit çoğunluğu karar alınması için yeterlidir. Ancak belirtilen genel kurul toplantısında işlemin tarafları ve bunlarla ilişkili kişiler oy kullanamazlar (SPKan m 17/III).

“İlişkili taraf” terimi ile ne anlaşılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme SPKan’da yer almamakla birlikte bir tarafın bir işletme ile ilişkili olup olmadığının tespitinde, “İlişkili Taraf Açıklamaları” başlıklı Türkiye Muhasebe Standardı ve Uluslararası Muhasebe Standardı 24 hükmünden faydalanılabilir⁵².

3.2.4. Yönetim Yetkisinin Bölünmesi

Türk Ticaret Kanununda yönetim hakkı ve temsil yetkisinin devredilmesi farklı iki maddede birbirinden ayrılarak düzenlenmektedir. Türk Ticaret Kanununda yönetim yetkisinin kural olarak yönetim kurulunun tüm üyelerine ait olduğu belirtilerek tekli sistem kabul edilmektedir (m 367/II). Ancak yönetim yetkisinin esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenlenen bir iç yönergeye göre, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devredilmesine olanak sağlanmaktadır (m 367/I)⁵³. Madde

⁵² Bakınız **Kurumsal Yönetim İlkelerinin Uygulanmasına Yönelik Tereddüt Oluşturan Hususlar Hakkında Basın Duyurusu**.

⁵³ Söz konusu iç yönerge, üretim öncesini, üretimi, pazarlamayı, muhasebenin yapısını, işleyişini, görev tanımlarıyla şemasını içerir; “yönetimi” bir bütün halinde düzenler. Yönergede örgüt şemasının verilmesi yeterli değildir; (TTK 397. Madde Gereğesi) İç yönerge ile şirketin yönetimi düzenlenmekte, bunun için gerekli olan görevler tanımlanmakta, yerleri gösterilmekte, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğu belirlenmektedir. Yönetim kurulunun, istem üzerine pay sahiplerini ve korunmaya değer menfaatlerini

gerekçesinde her ne kadar Türk Ticaret Kanunu sisteminin Almanya’da uygulanan ikili sisteme göre oluşturulmasına olanak sağlandığı ifade edilmekteyse de söz konusu sistemler; organlar arası ilişkiler, sistemin işleyişi ve görevleri açısından farklılık arz etmektedir⁵⁴. Çünkü söz konusu düzenlemeyle kuvvetler ayırımına dayanan sistemde olduğu gibi yönetim kurulu yanından ondan tamamen bağımsız bir organ oluşturulmamış yönetim kurulu ile yönetim arasında kesin bir ayırım bulunduğu reddedilmiş; yalnızca yönetimin kısmen veya tamamen devrine olanak sağlanmış⁵⁵. TTK m 370/II’de ise yönetim kurulu tarafından temsil yetkisinin bir veya daha fazla murahhas üyeye veya müdüre devredilebileceği düzenlenmektedir. Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere temsil yetkisinin devredilmesi için şirket esas sözleşmesinde hüküm bulunması ve bir iç yönetmeliğe göre devir yapılması gerekmektedir. Bu durumda ise en az bir yönetim kurulu üyesinin temsil yetkisini haiz olması gerekmektedir (m 370/II.)⁵⁶. Yönetim kurulunun devredilmesi mümkün yetkileri açısından tüm yetki ve sorumluluğu haiz olan söz konusu üyelere *murahhas üye*, kurumsal yönetim ilkeleri açısından ise *icrai yetkisi olan üye* denilmektedir⁵⁷. Bu iki sınıf üyenin yetkileri, şirket bilgi ve belgelerine ulaşabilme olanakları ve şirketi bağlayıcı karar alabilme konularını farklı olduğu için hukukî, cezaî

ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları söz konusu iç yönerge hakkında yazılı olarak bilgilendirmesi gerekmektedir (TTK m 367). Yönergenin tescil ve ilanı gerekli değildir (TTK 397. Madde Gereğesi) .

⁵⁴ PULAŞLI, Şirketler, s. 873.

⁵⁵ PULAŞLI, Şirketler, s. 1006.

⁵⁶ Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan, Seri: IV, No: 56 Sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Uygulanmasına Yönelik Tereddüt Oluşturan Hususlar Hakkında Basın Duyurusu’da ise belirtilen emredici nitelikteki düzenlemeye aykırı olarak yönetim kurulunun tamamen icrada görevli olmayan üyelere devredilebileceği belirtilmektedir.

⁵⁷ PULAŞLI, Şirketler, s. 924. İcrai yetkiye sahip üyelerin karar alma yetkisi yanında Alman Hukukunda yer alan yönetim organına benzer şekilde işletme örgütünde de görevleri bulunmaktadır. Sönmez, icrai yetkiye sahip üyenin bu anlamıyla TTK m 342’den daha geniş bir anlam taşıdığından ayrıca şirkete hizmet sözleşmesi ile bağlı olduğundan söz eder (SÖNMEZ, s. 13). İcrai yetkisi olmayan üyeler ise yönetimi (management) ifade eder ve hissedarlara değer yaratmak amacıyla şirketi yönetir (ÇOLAK s. 5). İcra başkanı ise “CEO” olarak adlandırılmaktadır. İcrai yetkisi olmayan üyelerin işletme örgütüne ilişkin görevleri bulunmaz, bu üyeler, şirketin günlük işleri ile meşgul olmadığı gibi, aktif yönetsel sorumluluk da taşımazlar, alman hukukundaki gözetim kurulunda olduğu gibi strateji geliştirme ve gözetim görevlerinin ifasına katkı sağlar, özetle icrai yetkisi olmayan üye kavramı; danışmanlık ve yönetimi gözetleme ve denetim görevlerini yerine getiren üyeyi ifade eder ki bu görevlerin ifası, yönetimden bağımsız olmasını gerektirir (SÖNMEZ, s. 13; Çolak, s. 3). Kurumsal yönetim ise şirket idaresindeki tüm birimlerin rollerini belirler ve bunlar arasında bir denge ve kontrol mekanizması sunar. ÇOLAK, s. 5.

ve malî sorumlulukları da farklı düzenlenmiştir⁵⁸. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile kabul edilen farklılaştırılmış teselsül de söz konusu amaca hizmet etmektedir (TTK m 557). Genel kurulun karar verme yetkileri veya buna ilişkin üst gözetim yetkisinin devredilmesi ve söz konusu yetkilerden feragat edilmesi ise mümkün değildir⁵⁹.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkelerinde ise, borsa şirketlerinde yönetim yetkisinin bölünmesi ve yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyelerin bulunması zorunlu ilke olarak kabul edilmektedir. Kurumsal yönetim açısından yönetim yetkisinin yönetim kurulu üyeleri arasında bölünmesi yeterli olmamakta, aynı zamanda yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması gerekmektedir. (KYİ, m 4.3.2.) İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlıklarının sağlanması amacıyla söz konusu üyelerin yönetim kurulu üyeliği haricinde şirketle başkaca iş veya ticari ilişkisi veya idari görevi bulunmayan ve şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olmayan kişi konumunda bulunmaları gerektiği de kurumsal yönetim ilkelerinde ifade edilmektedir (KYİ, m 4.3.2.).

4. Kurumsal Yönetim Açısından Yönetim Kurulu Bünyesinde Komiteler Oluşturulması

Yönetim kurulunun karar verme ve üst gözetime ilişkin çok sayıda yetkisi bulunmaktadır. Bu yetkilerin kullanılması önemli derecede emek ve zaman gerektireceğinden, yönetim kurulularının, yetkisi kapsamına giren tüm işleri bizzat yapması yerine işlerin hazırlık ve karar aşamalarında komite ve komisyonlar oluşturulmasına olanak sağlanmaktadır⁶⁰. TTK m 366/II' de işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabileceği; yönetim kurulu kararlarının alınmasına hazırlık yapılması, bu kararların uygulanması ya da işlerin gidişini izlemek konusunda kurullara veya münferit yönetim kurulu üyelerine yetki verilebileceği⁶¹ düzenlenmekte, KYİ m 4.5'de ise yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı şekilde yürütmesi için komitelerin oluşturulacağı ifade edilmektedir. Söz konusu düzenlemelerden

⁵⁸ 6102 Sayılı TTK Genel Gerekçesi 90/a

⁵⁹ PULAŞLI, Şirketler, s. 1004.

⁶⁰ PULAŞLI, Şirketler, s. 1004.

⁶¹ 6102 Sayılı Genel Gerekçesi 90/b.

de anlaşılacağı üzere Türk Hukukunda komite ve komisyonlar; işlerin gidişini izlemek, rapor hazırlamak, iç denetim gibi şirketin iç işlerine dönük görevleri yerine getirmekte olup komite ve komisyonların yetki ve görevi şirketin dışı karşı sevk ve idaresini kapsamamaktadır⁶².

Anonim şirketlerde arzulanan yönetim şekli, mülkiyetin hissedarlarda, kontrolün ise yönetim kurulunda olduğu yönetim şeklidir. Ancak elinde daha fazla veri mevcut olan ve risk alma eğilimi fazla olan yöneticilerle yönetim kurulları arasında bilgiye ulaşma ve sahip olma açısından bir asimetri ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle yönetim kurulları bağımsız karar alma kabiliyetini yitirmekte ve sonuç olarak, yönetim kurullarının etkinliğini kaybetmektedir⁶³. Komite ve komisyonlar oluşturulmasının, işlerin hazırlık aşamasına ilişkin işlevi yanında yönetim kurullarına etkinlik ve yönetim kuruluna bağımsız karar alma kabiliyeti kazandırmak işlevi de bulunmaktadır⁶⁴. Söz konusu amaca uygun olarak Türk Ticaret Kanunu gerekçesinde ise bu komitelerin icarai yetkisi olmayan yönetim kurulu üyelerine bağlı çalışması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁵.

Yönetim yetkisinin murahhaslara devri ile komite ve komisyonlar oluşturulması birbirinden farklı özellikler arz etmektedir. Murahhaslar, kendilerine devredilen alanda yönetim kurulunca devredilebilir tüm yetki ve sorumluluğu alırken komite veya komisyonlar oluşturulması bu şekilde yönetim yetkisinin devredilmesi veya bırakılması anlamına gelmemekte; yalnızca yönetim kurulunun daha bilinçli kararlar alabilmesine olanak sağlamak amacıyla yapılmış bir iş bölümü niteliği taşımaktadır⁶⁶.

4.1. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulması Gereken Komiteler

TTK'nin 378. maddesinde sadece riskin erken saptanması komitesi düzenlenmekte; Türk Ticaret Kanunu gerekçesinde ise söz konu komite yanında denetim komitesi ve atamalar komitesinin de kurulması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁷. Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında ise Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi, Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulması

⁶² PULAŞLI, Şirketler, s. 969.

⁶³ AŞÇIGİL, s. 120.

⁶⁴ AŞÇIGİL, s. 121.

⁶⁵ 6102 Sayılı TTK Genel Gerekçesi 90/b.

⁶⁶ PULAŞLI, Şirketler, s. 968.

⁶⁷ 6102 Sayılı TTK Genel Gerekçesi 90/b.

uygulanması zorunlu ilke olarak kabul edilmektedir(KYİ m 4.5.1.). Ancak yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulamaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesinin söz konusu komitelerin görevlerini yerine getirebileceği kabul edilmektedir(KYİ m 4.5.1.). Komitelerin görev alanlarının, çalışma esaslarının ve hangi üyelerden oluşacağıнын yönetim kurulu tarafından belirlenmesi ve kamuya açıklanması gerekmektedir (KYİ m 4.5.2.) .

4.1.1. Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasına yönelik bir komitedir. Kurumsal yönetim komitesi, şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise sebebini ve ilkelere tam olarak uymama sonucunda ortaya çıkan çıkar çatışmalarını tespit etmekle ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını daha iyi hale getirmeyi sağlayıcı tavsiyelerde bulunmakla ve pay sahipleri ile ilişkiler biriminin çalışmalarını gözlemlemekle görevlidir (KYİ m 4.5.10).

Kurumsal Yönetim Komitesinin ikiden fazla üyeden oluşması durumunda üyelerin çoğunluğunun, iki üyeden oluşması durumunda ise her ikisinin de icrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden oluşturulması gerekmektedir (KYİ m 4.5.9).

4.1.2. Aday Gösterme Komitesi

Aday gösterme komitesi, yönetim kurulunda yer alacak adaylar ve yönetim kurulunun yapısı ile ilgili işlemleri yürütmekle görevlidir. Söz konusu komitenin görevleri:

a) Yönetim kurulunda yer alacak adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir yapının oluşturulması ve bu amaçla politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapmak,

b) Yönetim kurulunun yapısına ve verimliliğine ilişkin düzenli olarak değerlendirmeler yapmak ve bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin tavsiyelerini yönetim kuruluna sunmak,

c) Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerinin performans değerlendirmesi ve kariyer planlaması ile ilgili yaklaşım, ilke ve uygulamaları belirlemek ve bunların gözetimini yapmak şeklinde belirtilmektedir (KYİ m 4.5.11).

4.1.3. Riskin Erken Saptanması Komitesi

Türk Ticaret Kanununda düzenlenen tek komite olan riskin erken saptanması komitesi, şirketi gelecekte tehdit edebilecek olası risklerle ilgilenmekle görevli olan ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerinde borsa şirketleri açısından kurulması zorunlu tutulan komitedir (TTK m. 378). Denetim komitesinden farklı olmakla birlikte her iki komite aynı komitede altında birleştirilebilir⁶⁸. Söz konusu komitenin görevleri, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhis edilmesi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapılmasıdır. Komite aynı zamanda sistemin çalıştırılması ve geliştirilmesinden de sorumludur ve şirketin yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçirir (TTK m 378/1; KYİ m 4.5.12). Riskin erken saptanması komitesi, riske ilişkin değerlendirmelerini, varsa tehlikeleri ve çözüm yollarını iki ayda bir düzenleyeceği bir raporla yönetim kuruluna sunar. Komitenin düzenleyeceği rapor ayrıca denetçiye de gönderilmelidir(m 378/2). Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre borsa şirketlerinde kurulması zorunlu olan komite, borsa şirketleri dışındaki şirketlerde denetçinin bu kurulu gerekli görerek durumu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi hâlinde derhâl kurulur ve ilk raporunu kurulmasını izleyen ilk ayın sonunda verir (TTK m 378/1).

4.2. Komite Üyelerinde Aranılan Nitelikler

Türk Ticaret Kanunu gerekçesinde komitelerin icarai yetkisi olmayan yönetim kurulu üyelerine bağlı çalışması gerektiği ilke olarak ifade edilmektedir⁶⁹. Buna uygun olarak Kurumsal Yönetim İlkelerinde denetimden sorumlu komite üyelerinin tamamının, kurumsal yönetim komitesinin üyelerin çoğunluğunun, iki üyeden oluşması durumunda ise her ikisinin de diğer komitelerin ise başkanlarının, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmektedir(KYİ m 4.5.3; KYİ m 4.5.9). Ayrıca bir yönetim kurulu üyesinin birden fazla komitede görev almamasına özen gösterilmelidir(KYİ m 4.5.5.). İcra başkanı veya genel müdürler ise komitelerde hiçbir şekilde görev alamazlar (KYİ m 4.5.4.).

4.3. Komitelerin Çalışma Usulü

Komiteler, klasik karar yetkisine sahip komite ve rapor sunan komite olarak tasnife tabi tutulmaktadır⁷⁰. Gerek Türk Ticaret Kanunu açısından

⁶⁸ 6102 Sayılı TTK Genel Gerekçesi 127.

⁶⁹ 6102 Sayılı TTK Genel Gerekçesi 90/b.

⁷⁰ PULAŞLI, Şirketler, s. 969.

gerekse Kurumsal Yönetim İlkeleri açısından belirlenen komiteler tamamen içe dönük bir organ niteliği taşımakta, komitelerin şirketin sevk ve idaresi görevi bulunmamaktadır. Komitelerin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli tüm kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır. Komiteler çalışma alanları ile ilgili olarak gerekli gördükleri yöneticileri toplantılarına davet ederek görüş alabilmekte (KYİ m 4.5.6.) ayrıca faaliyetleriyle ilgili olarak ihtiyaç gördükleri konularda bağımsız uzman görüşlerinden yararlanabilmektedirler (KYİ m 4.5.7.).

Komiteler yaptıkları tüm çalışmalarını yazılı hale getirir ve kaydını tutar. Komiteler, çalışmaların etkinliği için gerekli görülen ve çalışma ilkelerinde açıklanan sıklıkta toplanırlar ve çalışmalarını hakkındaki bilgiyi ve toplantı sonuçlarını içeren raporları yönetim kuruluna sunar (KYİ m 4.5.8).

5. **Sonuç**

İlgili çalışmada incelenen son gelişmelere kadar Türkiye’de kurumsal yönetim ilkeleri çeşitli kurumlar tarafından etik kurallar kapsamında düzenlenmiş olup bu kapsamda Sermaye Piyasası Kurulu da 2003 yılından itibaren kurumsal yönetim ilkeleri yayınlamıştır. Bu kapsamda Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2011 yılına kadar kurul ilke kararı niteliği taşıyan kurumsal yönetim ilkeleri yayınlanmaktayken 2011 yılında 654 sayılı KHK ile 2499 Sayılı SPKan. m 22/1-z bendinin eklenmesiyle sermaye piyasasında kurumsal yönetim ilkelerinin tespiti, ilan edilmesi ve halka açık anonim şirketlerden belirlemiş olduğu gruplarda yer alanların kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutma yetkisi Sermaye Piyasası Kuruluna verilmiştir. Bunun sonucunda 2011 yılından itibaren tebliğ ekine işlenmek suretiyle düzenlenen kurumsal yönetim ilkeleri, daha önce ki yaklaşım olan kurul ilke kararı niteliğinde bir düzenleme olmaktan çıkmış ve “uygula- uygulamıyorsan açıla” yaklaşımının bir adım daha önüne geçilerek uygulaması zorunlu hale getirilmiştir. Söz konusu yaklaşım 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununda da devam etmektedir. 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununda da halka açık ortaklıklarda kurumsal yönetim ilkelerini; kurumsal yönetim uyum raporlarının içeriğine, yayımlanmasına, ortaklıkların kurumsal yönetim ilkelerine uyumlarının derecelendirilmesine ve bağımsız yönetim kurulu üyeliklerine ilişkin usul ve esasları belirleme görevi Sermaye Piyasası Kuruluna verilmektedir. (SPKan m 17/I). Halka açık ortaklıkların niteliklerine göre, kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutma, buna ilişkin usul ve esasları belirleme yetkisi ise

Sermaye Piyasası Kuruluna yalnızca borsa şirketleri açısından verilmektedir.

2499 Sayılı Sermaye piyasası kanunu döneminde SPKan. m 22/1/z'ye dayanılarak Seri: IV No:56 sayılı tebliğ çıkarılmış ve kurumsal yönetim ilkeleri tebliğ eki şeklinde düzenlenmiştir. 6362 Sayılı SPKan geçici 1. maddesi gereğince ikincil mevzuat hazırlanıncaya kadar söz konusu tebliğ yürürlükte kalmaya devam edecektir. Tebliğ, tüm halka açık anonim şirketleri kapsamına almamakta; borsa şirketlerine yönelik düzenlemeler getirmektedir. Tebliğ ile uygulanması zorunlu kurumsal yönetim ilkelere uyulmaması durumunda Sermaye Piyasası Kuruluna ihtiyati tedbir kararı alma yetkisi verildiği gibi ihtiyati tedbir kararı ile birlikte mevzuata aykırılığının tespiti ve işlemlerin iptalini asliye ticaret mahkemesinden talep etme yetkisi de verilmektedir. (Seri: IV No: 56 Tebliğ, m 5 /10). Ayrıca Sermaye Piyasası Kurulu, söz konusu ilkelere uyulmaması durumunda uyum zorunluluğunun yerine getirilmesini sağlayacak kararlar almaya uyum zorunluluğuna aykırı işlemlerin hukuka aykırılığının tespiti veya iptali için ihtiyati tedbir istemeye, dava açmaya, bu işlemlerin yerine getirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemeye de yetkilidir (SPKan m 17/II). Emredici nitelik taşımayan ilkelere uyulmaması halinde, bu durumun gerekçesiyle birlikte Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu ile kamuya açıklanması gerekmektedir. (Seri: IV No: 56 Tebliğ, m 5 /1; SPKan m 17/II).

Türk Ticaret Kanunu'nda ise kurumsal yönetim madde (m) 1529'da tek madde halinde düzenlenmektedir. İlgili düzenlemeye göre Sermaye Piyasası Kurulu halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkelerini, yönetim kurulunun kurumsal yönetime ilişkin açıklamalarının esaslarını ve şirketlerin kurumsal yönetim açısından derecelendirme kural ve sonuçlarını belirlemeye yetkilidir. Ayrıca diğer kamu kurum ve kuruluşlarının, sadece kendi alanları için geçerli olan kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili düzenlemeleri, ancak ilgili düzenlemenin ayrıntıya ilişkin olması ve Sermaye Piyasası Kurumunun onayının alınması kaydıyla yapabilecekleri belirtilmektedir. Böylelikle Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılan düzenlemelerle diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenen ilkeler arasında uyum sağlanması amaçlanmaktadır.

Türk Hukukunda kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeler ve söz konusu düzenlemelerin bağlayıcılıkları belirtilen şekilde özetlenen kurumsal yönetim ilkeleri, şirket katılımcıları arasındaki ilişkileri çeşitli kurallara bağlar. Söz konusu ilişkiler açısından iyi örgütlenmiş bir yönetim kurulu,

hem şirkette oluşan temsil probleminin aşılması hem katılımcı menfaatlerinin korunması açısından “en iyi kurumsal yönetim mekanizması” olarak kabul edilmekte bu nedenle yönetim kurulu, iyi bir kurumsal yönetimin anahtarı olarak nitelenmektedir.

Anonim şirket yönetim kuruluna ilişkin temel düzenlemeler Türk Ticaret Kanununda yer almakta ve Türk Ticaret Kanununun yönetim kuruluna ilişkin düzenlemeleri, kurumsal yönetimle yakından ilgili kabul edilmektedir. Ancak Kurumsal Yönetim İlkeleri, Türk Ticaret Kanununda yer alan yönetim kurulu düzenlemeleri ile bazı açılardan farklılıklar göstermektedir. Yukarıda geniş şekilde ele alınan bu karşılaştırma kısaca aşağıdaki tablo ile özetlenebilir:

Yönetim Kurulunun Yapısına İlişkin Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı Düzenlemeleri		
Karşılaştırılacak Kriter	Sermaye Piyasası Mevzuatı Düzenlemeleri	Türk Ticaret Kanunu Düzenlemeleri
Üyelerin Sayısı ve Nitelikleri	En az 5 kişiden oluşur. Alman mevzuatından farklı olarak tüzel kişilerin üye seçilmesini engelleyen bir hüküm yer almamaktadır.	Yönetim kurulu, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşabilmektedir

Y ö n e t i m Kurulunda Kadın Üye Yer Alması	Uygulanması zorunlu bir ilke değildir. Uygula uygulamıyorsan açıkla prensibi gereğince yönetim kurulunda kadın üye bulunmaması durumunda bunun kurumsal yönetime uyum raporu ve yıllık faaliyet raporu ile kamuya açıklaması gerekmektedir	
İcrai Yetkisi Olan Olmayan Üye Ayırımı	Borsa şirketlerinde yönetim yetkisinin bölünmesi ve yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması zorunlu tutulmuştur.	Türk Ticaret Kanununda yönetim yetkisinin kural olarak yönetim kurulunun tüm üyelerine ait olduğu belirtilerek tekli sistem kabul edilmektedir (m 367/ II). Ancak yönetim yetkisinin esas sözleşmeye konulacak bir hükümlerle, düzenlenen bir iç yönergeye göre, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devredilmesine ve bu sayede Alman Sistemindeki ikili yapıya benzer bir yapı oluşturulmasına olanak sağlanmaktadır
Yönetim Kuruluna Dışarıdan Üye Atanması		6102 Sayılı TTK'de 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanununda mevcut olan pay sahibi olma zorunluluğuna yer vermeyerek dışarıdan yönetim kuruluna üye seçilmesine ve söz konusu üyenin hem icrai yetkisi olan üye hem de gözetimle görevli üye olarak görev yapmasına olanak sağlanmaktadır.

Bağımsız Üye	İcrai yetkisi olmayan üyeler içerisinde ikiden az olmamak üzere toplam üye sayısının üçte birinden az olmayacak şekilde KYİ m 4.3.7’de yer alan niteliklere sahip bağımsız üyelerin bulunması zorunludur. Bağımsız yönetim kurulu üyesi seçilmemesi veya ilgili düzenlemelere aykırı olarak seçmesi halinde Sermaye Piyasası Kurulu, uyum zorunluluğunun yerine getirilmesi sonucunu doğuracak içerikte karar verilmesi talebiyle, asliye ticaret mahkemesine başvurur (Seri: IV No: 56 Tebliğ, Geçici madde 2).	
--------------	--	--

<p>İlişkili Taraflarla Gerçekleştirilen İşlemler</p>	<p>Nitelikleri Sermaye Piyasası Kurulunca belirlenecek işlemlerin geçerliliği işlemten önce, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun da onayıyla bir yönetim kurulu kararı alınmasına bağlanmaktadır. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun sağlanamaması durumunda ise bu durum kamuya duyurulur ve işlem genel kurul onayına sunulur (6362 Sayılı SPKan. m 17/III) .</p>	<p>Yalnızca yönetim kurulu üyelerinin şirketle kendisi veya başkası adına işlem yapma yasağına yönelik düzenleme bulunmaktadır. İşlem yapılmasına izin verecek makam genel kuruldur. Tek taraflı bağlanmazlık söz konusu olur. Şirkete borçlanma yasağı ise pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyeleri ve TTK m 393’de sayılan ve pay sahibi olmayan yakınları hakkında düzenlenmektedir. Bu kişiler için şirket kefalet, garanti ve teminat veremez, sorumluluk yüklenemez, bunların borçlarını devralamaz. Aksi hâlde şirket alacaklıları bu kişileri, şirketin yükümlendirildiği tutarda şirket borçları için doğrudan takip edebilir (TTK m 395).</p>
--	--	--

<p>Komite ve Komisyonlar Oluşturulması</p>	<p>Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi, Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi düzenlenmekte ve belirtilen komitelerin oluşturulması u y g u l a n m a s ı zorunlu ilke olarak kabul edilmektedir. Ancak yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulamaması d u r u m u n d a , Kurumsal Yönetim Komitesinin söz konusu komitelerin görevlerini yerine getirebileceği kabul edilmektedir</p>	<p>Sadece riskin erken saptanması komitesi düzenlenmekte(TTK m 378); Türk Ticaret Kanunu gerekçesinde ise söz konu komite yanında denetim komitesi ve atamalar komitesinin de kurulması gerektiği ifade edilmektedir</p>
--	---	--

KAYNAKÇA

- AŞÇIGİL, Semra, Kurumsal Şirket Yönetimi Alanında OECD İlkeleri, Diğer İlkeler Ve Türkiye, Kurumsal Şirket Yönetimi (Corporate Governance Konferansı 14-18 Nisan 2003) Ankara 2003, s. 115-124
- ÇOLAK, Ender, Kurumsal Yönetim Uyum ve Raporlama, (<http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=63&fn=63.pdf&submenuheader=null#674,2>, erişim, 22 Aralık 2012).

DOĞU, Murat, Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (SERİ: IV No: 57 ile Değişik Seri: IV, NO:56), İstanbul 2012, (http://www.tkyd.org/files/kurumsal_yonetim_tebligi_sunumu_dr.%20murat_dogu.pdf, erişim, 22 Aralık 2012).

GÜÇLÜ Hakan, kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi, İstanbul 2010.

GÜRBÜZ, A. Osman ve ERGİNCAN, Yakup, Kurumsal Yönetim, Türkiye'deki Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Öneriler, İstanbul 2004.

KULA, Veysel, Kurumsal yönetim: hissedarların korunması uygulamaları ve Türkiye Örneği, İstanbul 2006.

Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişiklik Taslağı, Ekleme Tarihi: 04.11.2012,: www.spk.gov.tr/printerfriendly.aspx?tyoe=duyuru&aid=20111104&su bid=s... , erişim 22 Aralık 2011).

Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri:IV, No:57) Hakkında Basın Duyurusu, http://www.tuyid.org/files/duyurular/Teblig_Seri_IV_57_Basin_Duyurusu.pdf, erişim, 22 Aralık 2012).

Kurumsal Yönetim İlkelerinin Uygulanmasına Yönelik Tereddüt Oluşturan Hususlar Hakkında Basın Duyurusu, : (<http://www.spk.gov.tr/duyurugoster.aspx?aid=20120211&subid=1&ct=c>, erişim 22 Aralık 2012).

ÖNDER Zeynep, Türkiye'de Sermaye Piyasaları ve Kurumsal Şirket Yönetimi, Kurumsal Şirket Yönetimi (Corporate Governance Konferansı 14-18 Nisan 2003), Ankara 2003, s, 125-149.

PASLI, Ali, Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi (Corporate Governance), İstanbul 2003.

PLESSÍS, Jean du ve LUTTERMANN, Claus, Corporate Governance in the EU, the OECD Principles Of Corporate Governance And Corporate Governance In Selected Other Jurisdictions, German corporate Governance In International And European Context, s. 215-256. Springer, 2007.

PLESSÍS, Jean du ve SAENGER, Ingo, The General Meeting And The Managemet Borad As Company Organs. German corporate Governance In International And European Context, s. 37-64. Springer, 2007.

- PLESSIS, Jean du ve SAENGER, Ingo, The Supervisory Board As Company Organ. German corporate Governance In International And European Context, s. 65-110. Springer, 2007.
- PULAŞLI, Hasan, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Şirketler Hukuku Şerhi C.I Ankara 2011.
- PULAŞLI, Hasan, Corporate Governance, Anonim Şirket Yönetiminde Yeni Model, Ankara 2003.
- Seri:IV No:56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ Hakkında Basın Duyurusu, (<http://www.spk.gov.tr/duyurugoster.aspx?aid=20111230&subid=0&ct=c>, erişim 22 Aralık 2012).
- SÖNMEZ, Yusuf Z., Uyum Raporu: Pay Sahipleri ve Yönetim Kurulu, (<http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=65&fn=65.pdf&submenuheader=null#683,13>, erişim 22 Aralık 2012).