

YENİ HALKA AÇILAN ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULUNUN ÇEŞİTLİLİK TEMELİNDE OLUŞTURULMASI

FORMING THE BOARD OF DIRECTORS BASED ON DIVERSITY IN NEWLY LISTED PUBLIC COMPANIES

Muzaffer Eroğlu*

Özet

Anonim şirketlerde yönetim kurulu şirketin en temel organlarından birisi olduğu için yönetim kurulunun en iyi şekilde oluşturulması ve faaliyetlerini yürütmesi şirketin başarısı için hayati öneme sahiptir. Hal böyle olmak ile birlikte mevcut şirketler hukuku mevzuatının esasını oluşturan Türk Ticaret Kanunu bazı temel nitelikler belirlemek dışında şirketin yönetim kurulunun oluşumuna fazla müdahale etmemektedir. Bununla birlikte özellikle halka açık şirketler açısından sermaye piyasası mevzuatında yönetim kurulunun oluşumuna ilişkin bazı zorunlu unsurlar belirlenmiştir. Örneğin yönetim kurullarında en az üye sayısı ve bağımsız üye bulunması zorunluluğu gibi kurallar getirilmiştir. Bunlarla birlikte şirketin kendisi de esas sözleşme ile yönetim kurulunun oluşumuna ilişkin bazı nitelikler belirleyebilir.

Yönetim kurulunun oluşumunda ise ideal davranış ise modern kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde çeşitlilik prensiplerini esas alarak oluşturulmasıdır. Çeşitlilik temelli oluşturulacak yönetim kurullarının birçok faydası olduğu kabul edilmektedir. Çeşitlilik sayesinde ekonomik etkinliğin artacağı, kurumsal yönetim standartlarına uyumun artacağı, artacak, şirketin uzun dönemde faaliyetlerinin sürdürülebilirliği artacağı ve sosyal eşitlik ve adalet açısından da önem etkiler doğuracağı kabul edilmektedir. Çeşitlilik unsurlarında oldukça farklı unsurlar belirlenmektedir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bulunması, uzmanlık ve tecrübe kriterleri, işçi temsilciliği, azınlık pay sahibi temsilciliği, vatandaşlık veya sosyal sınıfların temsilciliği tartışılan önemli unsurlar olmak ile birlikte, son yıllarda en önemli unsur toplumsal cinsiyet temelli çeşitlilik sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet temelli çeşitlilik sağlanması için ise hem yumuşak hukuk kuralı olarak hem de yaptırıma bağlanmış hukuk kuralları olarak çok sayıda düzenlemenin olduğu görülmektedir. Yumuşak hukuk kurallarına uyum zorunlu olmasa da bu kurallar kamuoyu ve yatırımcı baskısı yarattıkları ve ilerideki zorunlu düzenlemelerin öncüsü oldukları için önemlidir. Bununla birlikte son yıllarda birçok hukuk sisteminde zorunlu hukuk kurallarının getirildiğini ve kadın yönetim kurulu atanması zorunluluğunun her geçen gün arttığı gözlemlenmektedir.

Türkiye’de halka açık şirketlerde kadın yönetim kurulu üyesi atanmasına ilişkin ilk düzenleme 2012 yılında gönüllülük esasına dayanan en az bir üye kuralı ile getirilmiş olup bu düzenleme 2014 yılında en az %25 olarak revize edilmiştir. Uzun yıllardır süren çabalara rağmen henüz zorunlu kota sistemine

* Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer Eroğlu, Boğaziçi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul-Türkiye, E-posta: muzaffer.eroglu@bogazici.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0079-1781

geçilmemiştir. Hal böyle olunca da halka açık şirketlerdeki yönetim kurullarında kadın yönetim kurulu üyesi sayısı istenen seviyeye ulaşmamıştır. Bununla birlikte Türkiye’de son yıllarda çok sayıda yeni şirketin paylarını halka arz ettiği görülmektedir. Veriler incelendiğinde yeni halka arz edilen şirketlerdeki kadın yönetim kurulu üyesi sayısının genel ortalamanın da altında olduğu görülmektedir.

Bu tebliğde temel tartışma ise ilk halka arzda henüz yeniden yapılandırılan şirketlerin yönetim kurullarında kadın yönetim kurulu üye sayısının artırılmasına ilişkin düzenleyici müdahalelerdir.

Anahtar Kelimeler: *Halka Açık Şirket, Yönetim Kurulu, Çeşitlilik*

Abstract

Since the board of directors is one of the most fundamental organs of joint stock companies, it is vital for the company's success that the board be formed and carry out its activities in the best possible way. The Turkish Commercial Code, which forms the basis of the current company law legislation, does not intervene much in creating the company's board of directors other than determining some essential criteria. However, some mandatory elements regarding the composition of the board of directors are determined in the capital markets legislation, especially for listed companies. For example, rules such as the minimum number of members and the obligation to have independent members on boards of directors have been introduced. In addition, the company itself may determine some qualifications regarding the composition of the board of directors through its articles of association.

The ideal behaviour in forming the board of directors is based on diversity principles within modern corporate governance principles. It is accepted that boards of directors constructed on diversity have many benefits. It is assumed that thanks to diversity, economic efficiency will increase, compliance with corporate governance standards will increase, the sustainability of the company's activities in the long term will increase, and it will also have significant effects on social equality and justice. Several different elements are determined in the diversity regulations. Although the appointment of independent board members, expertise and experience criteria, employee representation, minority shareholder representation, citizenship, and social class representation are essential elements discussed, the most crucial element has emerged as ensuring gender-based diversity in recent years.

It is seen that there are many regulations, both soft law rules and sanctioned mandatory legal rules, to ensure gender-based diversity. Although compliance with soft law rules is not compulsory, these rules are essential because they create public and investor pressure and are a precursor to future mandatory regulations. However, it has been observed that in recent years, compulsory legal rules have been introduced in many legal systems, and the obligation to appoint women to the board of directors is spreading constantly.

The first regulation regarding the appointment of female board members in public companies in Turkey was introduced in 2012 with the rule of at least one female member on boards voluntarily, and this regulation was revised to at least 25% of members in 2014. Despite many years of efforts, the mandatory quota system has not been implemented yet. As such, the number of female board members on the boards of directors of public companies has not reached the desired level. However, it has been observed that many new companies have offered their shares to the public in Turkey in

recent years. When the data is examined, it is seen that the number of female board members in newly publicly listed companies is below the general average. The main discussion in this presentation is the regulatory interventions regarding increasing the number of female board members on the boards of directors of companies that have just restructured their boards in their initial public offering process.

Key Words: Public Company, Board of Directors, Diversity