

Ailem ve Şirketim

⇒ Yetki ve Sorumluluğun Bileşkesi İç Yönerge (Sayfa 2) -

Melike Acardağ - CGS Center Finansal Yönetim Hizmetleri Koordinatörü

⇒ Şirketler İçin Faydalı Bilgiler (Sayfa 3-4)



⇒ Piyasadan Haberler (Sayfa 5)

- Comdata Türkiye Win Bilgi İletişim'i Satın Alıyor.
- Garanti'den Kadınlara Pozitif Ayrımcılık.
- Arçelik'den Pakistan'da Dev Satın Alma.

⇒ CGS Center'dan Haberler (Sayfa 6)

- CGS Center BUSAC Web Sitesi Açıldı

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?

Stand-up Meeting



Stand-up Meeting ayrıca daily scrum veya morning roll-call olarak da adlandırılır. Her gün tüm ekibin toplanıp aynı yerde aynı saatte birbirlerinin durumlarını güncellediği kısa toplantı anlamına gelir. Stand-up Meeting, sohbet havasında geçse de belirli kuralları vardır. Ekibe bilgi veren üyenin 3 soruyu cevaplaması gerekir.

- Dün ne yaptım?
- Bugün ne yapacağım?
- Yapacağım işler için beni engelleyen birşey var mı?



Yetki ve Sorumluluğun Bileşkesi İç Yönerge

KOBİ'lerimiz gelişen ekonomi ve yeni nesillerle birlikte giderek daha nitelikli, daha proaktif hareket edebilen gençleri bünyelerinde barındırmaya başladı. Gençlere bakıldığında da büyük şirketlerle birlikte KOBİ olarak nitelendirdiğimiz şirketleri de tercih etmeye başladıklarını görüyoruz. Hatta ikinci kuşak aile üyeleri de artık kendi şirketlerini tercih etmeye başladı. Her kim olursa olsun donanımlı bir şekilde yetişen kuşaklar daha yetkin bir şekilde mezun oldukları için şirket içerisindeki yetkileri de hemen devralmak istiyor.

Yetki, yönetim kademelerine yönetim fonksiyonunu yerine getirebilmeleri için verilmiş olan bir gücün ifadesidir. Şirketin yönetim kurulu tarafından belirlenmiş olan amaçlarına ulaşmak için yetkiniz doğrultusunda bazı kararlar verebilirsiniz. Bizler de çalışmalarımızda insan kaynaklarında özellikle bu tip temsil ve yönetim yetkileri üzerinde duruyoruz. Ancak, insan kaynaklarının şirket çalışanları için düzenlediği temsil ve yönetim yetkileri kanunlar çerçevesinde biraz farklılaşarak kabuk değiştirmeye başladı.

Yeni düzenlemeler ile şirkette çalışanların veya yöneticilerin şirketi nasıl yöneteceğini, yönlendireceğini veya temsil edeceğini, yönetim kurulunun alacağı kararlar doğrultusunda ortaya koyan iç yönerge uygulamalarıdır. Şirketin yönetimi ve yönlendirmesi aslında şirketin insan kaynakları politikaları çerçevesinde belirlenmiş olan görev tanımları ve süreçler ile yönetim raporlamalarıdır.

Temsil ise, çoğunlukla şirketlerimizin uyguladığı imza sirküleri metnidir. Ancak, imza sirkülerinde şirketin iç işleyişteki yönetime dair görevler bulunmaz. Oysa ki, iç yönerge, bu hususları tek bir yerde toplayabilir. Örneğin, satış-pazarlama müdürümüz görev tanımına bağlı olarak satış ve pazarlama sözleşmeleri yapabilir. Ancak, her tutardaki satış sözleşmesine imza atabilecek mi? İç yönerge ile birlikte, belirli bir limit veya şirket yönetimi tarafından belirli bir kısıt

konulabilmesi mümkün hale gelmiştir. Bu bağlamda iç yönerge, pozisyona bağlı olarak yetki ve görevleri tek bir çatı altında topladığı için kurumsallaşmanın altyapısını oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İç yönerge ile önemli olan pozisyona görev ve yetki tanımlamasıdır. Bu yüzden, şirket içerisindeki



pozisyonların temsil ve yönetime ilişkin maddelerini içeren iç yönergenin geçerli olabilmesi için ticaret siciline tescil edilmesi gereklidir.

Bu pozisyona insan kaynakları politikası doğrultusunda uygun görülen bir kişinin atanması, yönetim kurulu kararı ile olacaktır. Ancak, yine bu kararında geçerli olabilmesi için ticaret siciline tescil edilmesi

gerekecektir.

İç yönerge niteliği itibarıyla bir engel olarak görülebilir. Yetkisi olmayan bir kişinin yaptığı bir sözleşmeye istinaden sözleşmeden zarar gören taraf herhangi bir

talepte bulunamaz. Ancak iç yönerge tescil ve ilan edildiği için, sözleşme taraflarını da bu anlamda korur. Diğer bir ifade ile, sözleşme yapılan şirketin temsil yetkileri ticaret sicilde yayınlanacağı için, sözleşme tarafları buradan kontrol edilebilir.

Yönerge ile atıfta bulunan pozisyonlar, yönetim kurulu ile herhangi bir yetkinin

kullanımından dolayı ortaya çıkabilecek zarardan zincirleme sorumlu hale gelir. Dolayısıyla, zararın tazmini için bu pozisyonlara da gidilebilir.

Kısaca, tescili edilen iç yönerge, şirketlerde hem üçüncü taraflara karşı hem de şirket yönetiminin ve çalışanlarının şeffaflık ve hesap verebilirlik temelinde bir güvence sağlamaktadır. Uygulamalar, sorumlulukların birlikte paylaşımına doğru ilerlerken, şirketlerde de kurumsallaşmanın yapılan düzenlemeler ile birlikte zorunluluk haline gelmeye başladığını gösteriyor.



Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu İle İlgili TBK m. 66'ya Eklenen "Organizasyon Sorumluluğu"



Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu ile ilgili TBK m. 66'ya eklenen "Organizasyon Sorumluluğu" 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nda gerçekleştirilen değişiklikler

ve birçok yeni kurum ve kavrama yer verilerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmişti. Yeni kavramlardan biri de "organizasyon sorumluluğu"dur. Organizasyon sorumluluğu olarak adlandırılan bu kusursuz sorumluluk tipinin kanunda yer almasıyla beraber, artık işletme şeklindeki bir organizasyonda adam çalıştıran bir kişi, çalıştırdığı kişiyi seçmede, ona talimat vermede ve onu denetlemede gerekli özeni gösterdiğini ispatlayarak, zararın yeterli sayıda personelin olmamasından doğduğunu ileri sürerek sorumluluktan kurtulamayacaktır. Aynı zamanda işin gerektirdiği organizasyonun da doğru ve gereklerine uygun bir şekilde kurulduğunu da ispat etmesi gerekecektir.

Türk Vergi Hukukunda Bilgi Değişimi

Türk mevzuatında, vergiye ilişkin bilgi değişimi hem ulusal hem de uluslararası nitelikteki normlarla düzenlenir. VUK, yürürlüğe girmiş uluslararası anlaşmalardaki bilgi değişimini öngörmektedir. Bu kapsamda şu anda yürürlükte olan veya onaylanmayı bekleyen iki veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar bulunmaktadır.

OECD, birden çok model anlaşma, forum ve sözleşmelerle vergi gizliliğinin önlenmesi ve şeffaflığın sağlanması adına uluslararası alanda itici bir güç konumundadır. Henüz anlaşmayı onaylamamış olsa da Türkiye, Küresel Forum'un aktif bir üyesidir. Ayrıca, çok sayıda çifte vergilendirmenin önlenmesi anlaşmasına taraf olsa da, Türkiye'nin yürürlükte olan sadece iki adet bilgi değişimi anlaşması bulunmaktadır.



Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma Ve İnceleme Hakkı

Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkilerini yerine getirebilmeleri için olmazsa olmaz bir unsur olan bilgi alma ve inceleme hakkı, TTK m. 392 kapsamında düzenlenir. Buna göre yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantısı sırasında ve dışında şirket hakkında bilgi alma ve defter ve dosyaları inceleme hakkı bulunur. TTK'da açıkça düzenlenmemesine rağmen, bilgi alma hakkının toplantı öncesinde de toplantı gündemini oluşturan konular hakkında üyelere bilgi ve belge sunulmasını içerdiği kabul edilmelidir. Toplantı sırasında üyeler, sınırsız şekilde bilgi ve belge talep edebilir, yönetimle görevlendirilen kişiler veya komitelere soru sorabilir, defter ve dosyaları inceleyebilirler. Toplantı dışında bilgi alma ve inceleme hakkı, işlerin gidişi ve belirli münferit işlere ilişkin olarak; yönetim kurulu üyeleri tarafından yönetim kurulu başkanından, yönetim kurulu başkanı için de yönetim kurulundan izin alınmak suretiyle kullanılır. İstemin reddi üzerine yapılacak yönetim kurulunda da talep reddedilirse, talep eden üye mahkemeye başvurabilir.

Limited Şirketlerde Pay Devri

Limited şirketlerde ilke olarak esas sermaye payı devredilebilir. Ancak devir çeşitli şekil ve koşullara bağlıdır. Esas sermaye paylarının devri için kural olarak, ortaklar genel kurulunun onayı aransa da, emredici olmayan bu hükümden şirket sözleşmesi ile sapılabilir. Şirket sözleşmesine konulacak hükümlerle, pay devri için onay şartı kaldırılabilir, payın devri yasaklanabilir, pay devir koşulları yumuşatılabilir veya ağırlaştırılabilir. Paylar için nama yazılı pay senetleri çıkarılması devir açısından özel bir kolaylık sağlamaz ve TTK m. 595'deki usul izlenir. Genel kurulun onayını takiben, şirket müdürleri tarafından ticaret sicili nezdinde tescil talebinde bulunulur ve devir pay defterine kaydedilir. Genel kurul, şirket sözleşmesindeki hükümlere uygun olmak kaydıyla, devri reddedebilir. Ret halinde, devir ne taraflar ne de şirket açısından hüküm ifade eder.

Geçici İş İlişkisi Ve Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Kanun Tasarısı Meclis'ten Geçti.

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığıyla ya da holding/aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılarak kurulabilecek.

Kanun, özel istihdam bürolarına; işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, işçisini geçici olarak işverene devir yetkisini getiriyor. Ancak bunun için özel istihdam bürolarının, Türkiye İş Kurumundan geçici işçi sağlama yetkisi alması gerekecek.

Doğum izni ve doğum sonrası kısmi çalışma hakkı kullanan, askerlik hizmetini yapan ve iş sözleşmesi askıya alınan çalışan yerine başka bir işçi ile geçici iş ilişkisi, bu hallerin devamı süresince kurulabilecek.

Mevsimlik tarım işlerinde veya temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde, süre sınırı aranmadan geçici iş ilişkisi oluşturulabilecek.

İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması halinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde, en fazla 4 ay süresince geçici iş ilişkisi kurulabilecek.

Tek Pay Sahipli Anonim Şirket Kurmak

Tek pay sahipli anonim şirket kuruluşu ile birden fazla pay sahibi bulunan anonim şirket kuruluşları arasında ilgili ticaret sicil memurluğuna verilen belgeler bakımından bir fark yoktur.

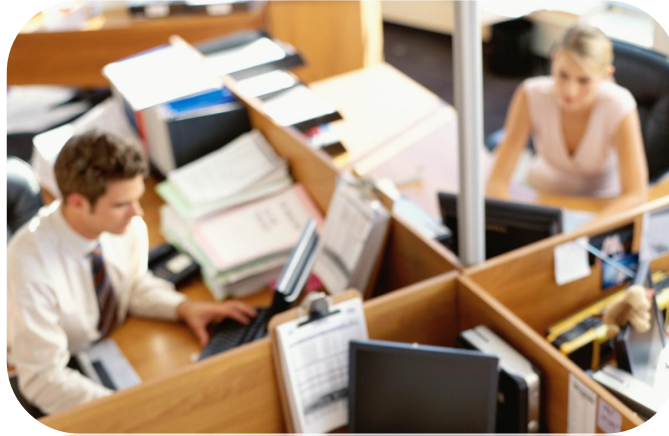
Anonim şirketin tek pay sahipliğinden çıkması halinde de ticaret siciline bildirim, tescil ve ilan gerekir.

Türk Ticaret Kanunu'nda, tek pay sahipli anonim şirketlerin genel kuruluna veya toplanmasına ilişkin bir fark veya istisna yoktur.



6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun tek pay sahipliğine izin vermesi Türk Ticaret Kanunun getirdiği önemli bir yeniliktir ve son yıllarda tek pay sahipli anonim şirket kuruluşları önem ve hacim kazanmıştır.

Anonim şirkette, pay sahiplerinin arasında meydana gelmesi muhtemel anlaşmazlıkları çözebilmek, konusunda bilgili kişilerin tek pay sahibi olarak kendi şirketlerini kurabilmeleri ve yönetebilmeleri ve bir şirkette genel kurulun daha verimli işleyebilmesi adına önemlidir.



6663 Sayılı Kanun İle İş Kanunu'nda Yapılan Düzenlemeler

Bir torba yasa olan ve Gelir Vergisi Kanunu ile birlikte muhtelif kanunlarda değişiklik yapan 6663 sayılı Kanun, esasen çalışan hakları ile ilgili günümüz çalışma hayatı açısından son derece önemli

yenilikler getirmiştir. Kanun, çalışma hayatına güvenceli esneklik sağlayacak düzenlemelerin yapılmasını, çalışanların doğuma bağlı izin ve haklarının güçlendirilmesini sağlamıştır. Özellikle çalışan annelerin ve ebeveynlerin hem ev hem iş hayatı arasında denge kurabilmesi konusunda yardımcı olabilecek düzenlemeler getirmiş ve bu konuda devlet desteğini de ortaya koymuştur.

Kaynak:

<http://www.erdem-erdem.com/>



Comdata Türkiye Win Bilgi İletişim'i Satın Alıyor.

Avrupa'nın lider iş süreçleri dış kaynak (BPO) firmalarından biri olan Comdata Group, iş süreçleri ve dış kaynak sektörünün önde gelen şirketlerinden Win Bilgi İletişim A.Ş.'yi satın alarak sunduğu hizmetlerin çeşitliliğini artırırken, Türkiye'deki pazar konumunu güçlendiriyor. Comdata Group 2013 yılında Callus'ı satın aldıktan sonra Türkiye'deki faaliyetlerini "Comdata Türkiye" markası adı altında yürütmekteydi.



İstanbul, Konya ve Samsun'da 3000'e yakın çalışanı ile Telekom, Enerji, Finans ve Perakende sektörlerinde söz sahibi markalara müşteri deneyimi hizmeti sunan Comdata Türkiye, satın alma sonrası Finans ve Sigorta sektöründe daha geniş bir müşteri portföyüne hizmet verecek. Ayrıca Türkiye'deki mevcut lokasyonlarına Eskişehir ve Kayseri'yi de ekleyecek.

<http://www.fortuneturkey.com/>



Garanti'den Kadınlara Pozitif Ayrımcılık

Kadın girişimcilere finansman desteği veren Garanti Bankası, taksitli ticari kredilerde en düşük faizle pozitif ayrımcılık yapıyor. Garanti Bankası Genel Müdür Yardımcısı Nafiz Karadere, Garanti Bankası'nın "kadın bankacılığı" olarak tanımlanan faaliyetlerin öncülüğünü üstlendiğini söylüyor. Bu konudaki faaliyetler de finansman sağlama, cesaretlendirme, eğitim ve yeni pazarlara açılma olarak dört temel başlıkta ele alınıyor.



Karadere, kadın girişimciliğine yönelik çalışmalarda 10'uncu yılını deviren Garanti Bankası'nın bu süreçte hakim ortağı kadın olan girişimcilere 3,2 milyar TL kredi verdiği bilgisini paylaşıyor. 185 bin kadın girişimciyi destekleyen Garanti Bankası, kadınlara dönük pozitif ayrımcılığını ise taksitli ticari kredilerde gösteriyor. Karadere, "Taksitli ticari kredide en düşük faizli kaynağı, mevzuatın izin verdiği ölçüde kadın girişimcilerimize sağlıyoruz" diyor.

<http://www.fortuneturkey.com/>



Arçelik'ten Pakistan'da Dev Satın Alma

Pakistan'ın lider beyaz eşya ve ev aletleri üreticisi Dawlance'ı 258 milyon dolar hisse bedeli üzerinden Arçelik satın aldı. Böylelikle Dawlance'ın Pakistan'daki üretim ve satış şirketleriyle birlikte, iki ayrı lokasyondaki 3 üretim tesisi de Arçelik'in global üretim ağına eklenecek. Toplam satışları 2015 yılında 221 milyon dolar, FAVÖK'ü 45 milyon



dolar olarak gerçekleşen Dawlance, ikisi Karaçi, biri Haydarabad'da olmak üzere üç üretim tesisine sahip. Buzdolabı, mikrodalga, dondurucu, çamaşır makinesi ve klima pazarında öncü oyuncular arasında yer alan şirketin ülke çapında 16 bölge ofisi aracılığıyla yaklaşık 2 bin satış noktası bulunuyor.

<http://www.hurriyet.com.tr/>

CGS Center BUSAC Web Sitesi Açıldı.

Hem Eğitim Hem Öğrenim

CGS Center yönetim biliminin gücünü kullanarak, şirketlerin sorunlarına çözüm bulmayı misyon edinmiştir. Akademik bilgiyi harmanlayıp, iş dünyasının kullanımına sunar.

CGS Center yıllardır oluşturduğu bilgi birikimi, zengin deneyimini, paydaşlarına yeni hizmetler olarak farklı platformlarda sunmak için Business Academy'i kurmuştur.

Ülkemizde platform oluşturma, networking kültürü henüz yenidir. Bu konuda duyulan gereksinim, CGS Center'ı yenilikçi ve yönlendirici model arayışı içine itmiştir.

Bu çerçevede CGS Center Business Academy'de,

WATCH başlığı altında;

Sizlerin içinden iş dünyasının deneyimlerini Dinleyeceksiniz
Deneyimlerinizi, başarılarınızı paylaşabileceksiniz

CGS OPEN başlığı altında BE AWARE'de

Kurumsal yönetim ve kurumsallaşmanın yapı taşlarını oluşturan bütün başlıklarda farkındalığınızı arttırabileceksiniz.

Aile şirketlerinin sürdürülebilirliği, aile anayasası, strateji, muhasebe-finans, hukuk, insan kaynakları, kişisel gelişim ve benzeri gibi her konuda zengin içerikleri sıkılmadan keyifle izleyeceksiniz.

CGS ONLINE 'da

Daha derinlemesine öğrenmek istiyorsanız, söz konusu eğitimleri sanal ortamda alabileceksiniz.

Kendi eğitim programınızı, kendi vaktinize ve durumunuza göre kendiniz belirleyebileceksiniz. Satın aldığınız eğitimlerin, hocalarına aklınıza takılan tüm soruları sorabileceğiniz, istediğiniz danışmanlık ve mentorluğu alabileceksiniz.

MEET UP

Networking çerçevesinde misafir konuşmacılar dinleyebileceğiniz, birbirilerinizle tanışıp, daha yakın ilişkiler kurabileceksiniz.

Şirket ve kurum akademileriniz için istediğiniz çoklu seçmeli, sizin için - size özel programları sizlerle birlikte düzenleyebileceğiz. Klasik sınıf eğitimlerinden

vazgeçmedik, Türkiye'nin her yerinde sınıf ortamında eğitimler düzenleyebileceğiz.

Bu da yetmez, kendi eğitimlerini yükleyebilecek, Sizler de eğitmen danışman ve mentor olabileceksiniz.

BLOG

Kurumsal yönetime giden yolda sizin için yazacağımız, yazdıklarınızı yayınlayacağız

CGS Center BUSAC Size ne mi getiriyor!;

Her şeyden önce kariyerine yatırım yapacaksınız İş dünyasının yoğun temposu içinde, kısıtlı zamanda elinizin altında olacağız. İş dünyasının günlük sorunlarına, uzman çözümler edineceksiniz. "En değerli hediye eğitimdir" sloganından hareketle, sevdiklerinize eğitim hediye edebileceksiniz.



AİLEM VE ŞİRKETİM

CGS Center'ın her ay yayınlanan ücretsiz bültenidir.

Deneyimlerinizi paylaşın, başarı öykülerinizi, çalışmalarınızı gönderin, yayınlayalım.

Teşekkür ederiz.

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

Bağlıca Mahallesi Bağlıca Bulvarı No:93 Yalınkılıç Sitesi B-2 Blok 06790 Etimesgut, Ankara

Tel: (312) 220 22 20

Faks: (312) 220 35 34

E-posta: info@cgscenter.org