

AİLEM VE ŞİRKETİM

İÇİNDEKİLER

- **“KOBİ’lerimizin Nitelikli Eleman Zafiyeti” - Dr. Güler Manisalı Darman (Sayfa 2-3)**
- **Kitap Tanıtım (Sayfa 3)**
 - ⇒ Dr. Mevlüt Büyükhelvacıgil - “Aileden Kuruma Aile Anayasası”
- **Sermaye Piyasasından Haberler (Sayfa 4)**
 - ⇒ Bosch, Siemens’in BSH’daki Hisselerini Aldı.
 - ⇒ Türkiye Elektronik Fon Dağıtım Platformu İşleme Başlıyor.
 - ⇒ 2014 yılında Borsa İstanbul En Çok Kazandıran Borsa Oldu.
- **OSİAD Yönetim Kurulu Başkanlığına Ahmet Kurt seçildi (Sayfa 5)**
- **CGS Center’dan Haberler (Sayfa 6)**
 - ⇒ Aile Anayasası Çerçevesinde Aile Konseyi Toplantıları Gerçekleştirildi.

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?



EVA (Economic Value Added) nedir?

EVA, bir firmanın yatırımları üzerinden meydana getirdiği vergi sonrası nakit akımı ile firmada kullanılan sermayeye yüklenen maliyet arasındaki farktır. EVA yatırımdan elde edilen kazancın, sermaye maliyetini aşan kısmını hesaplayarak, işletmenin yatırımlarından bir katma değer yaratıp yaratmadığını ölçmektedir. Bu yöntem bir işletmenin toplam sermaye getirisi ile toplam sermaye maliyeti arasındaki farkı incelemektedir. Bu farkın pozitif olması işletmenin değerlendirme dönemi içerisinde hissedarlarının lehine bir değer yarattığı, negatif olması durumunda ise işletmeye yatırılan sermaye değerinin düştüğünü göstermektedir.

“KOBİ’lerimizin Nitelikli Eleman Zafiyeti”

Dr. Güler Manisalı Darman
Başkan
CGS Center



Sürekli söylüyoruz, ekonomimizin temel direği KOBİ’lerimiz diye. Ayakta kalmaları gerekli, sürdürülebilirlikleri önemli...

Ancak, diğer taftan bilginin bu kadar önemli olduğu ve hızla değiştiği günümüzde, nedense KOBİ’lerimizde iyi üniversitelerimizden mezun nitelikli gençleri çalıştırma konusunda bir isteksizlik var.

Burada birçok, kendince haklı gibi görünen, gerekçeler ileri sürülüyor. En çok ileri sürülenler arasında da bu gençlerin yüksek ücret talep etmeleri veya şirkete geldiği zaman şirketin kurum kültürüne uymamaları. Bize öyle geliyor ki, iyi üniversitelerden mezun gençlerin, KOBİ’lerdeki yerleşik düzene meydan okumaları, kariyer beklentileri bu konudaki ürkekliğin ana sebebi gibi. Sanki kendi dönen tekerimiz çomak sokulmak gibi algılanıyor, çevreye rahatsızlık veriyor.

KOBİ’lerin büyük bir çoğunluğu aile şirketi; kurucular çocuklarını, yurt içinde ve yurt dışında en iyi üniversitelerde okutuyorlar. İkinci veya üçüncü kuşak olan bu gençler, eskiden aile şirketlerine gelmez, uluslararası şirketlerde çalışmayı tercih ederlerdi. Son on yılda, ne güzel ki, bu gençler kendi aile şirketlerinde çalışmayı tercih etmeye başladılar.

Ancak bu sefer de, hiç aklımıza gelmeyen başka bir sorun karşımıza çıktı. İyi yetişen bu nesil, şirkette, “yeter” sayıda beyaz yaka olarak algılanmaya başlandı. Bu gençler

şirkete geldiği zaman, babalarının döneminde şirkette çalışmaya başlamış, belli ki uzun yıllar emeğini şirkete vermiş, diğer profesyonellerle bağdaşamayabiliyor. Kendileri gibi hızlı düşünen, hızlı hareket eden, hızlı karar veren ekipler istiyorlar.

Bu yazıyı okuyanlar, hocam “tecrübeyi” atladınız diyebilir? Tecrübeye saygımız sonsuz, şirkette yıllar boyu biriken deneyimin, bilgi birikiminin elbette kayıt altına alınması son derece önemlidir. Ancak burada da sanırım kendimize şu soruyu sormamız gerekiyor; bu bilgi ve deneyim nerede saklı? Yirmi yıllık ekip arkadaşımızın aklında ise, şirket olarak büyük risk altındayız demektir; herkes tarafından ulaşılabilen kayıt altında ise geceleri rahat uyuyabiliriz.

Yıllar önce, yabancı bir ortağımızla Dubai Hükümeti’ne “**Governance Integrity**” çalışmasını yapmıştık. Bizden istenen en önemli konulardan bir tanesi “knowledge management-bilgi yönetim sistemleri” idi.



“KOBİ’lerimizin Nitelikli Eleman Zafiyeti”



Eğer şirketimizde tecrübeyi kayıt altına alabiliyorsak, nitelikli gençlere kapımızı açmakta büyük fayda var. İyi okumuş evlatlar güçlü ve nitelikli ekiplerle çalışmalı ki başarılı olabilsinler. Onların, kendilerini paçalarından aşağıya değil, ellerinden yukarı çekecek ekip arkadaşlarına ihtiyaçları var. Ayrıca kendileri gibi, “**meydan okuyan**” beyinlerle bir araya gelsinler ki bunları yönetmeyi öğrensinsinler. İK’cıların kulakları çınlasın; şimdiki “**Y**” kuşakları, geliyor yolda “**Z**” kuşakları.

Zayıf bakanlardan oluşan bir kabinenin başarılı olduğu nerede görülmüştür. Büyümek istiyorsak, sürdürülebilirliği sağlamak istiyorsak, sanırım önce nitelikli eleman zafiyetinden vazgeçmeli, bu gençleri bünyemize katmanın ve daha önemlisi içeride tutabilmenin bir yolunu bulmalıyız. *

Kurumsallaşmanın, “**a-b-c**” si buradan başlıyor. Bizden söylemesi....

Bir de dip not:

**Üniversitelerde kariyer günlerinde, dev şirketler arasında bile bu konuda acayip bir yarış var. Daha 3.sınıftan itibaren bu çocuklar seçiliyor. Elimizi çabuk tutmakta fayda var.*

Kitap Tanıtım

“Aileden Kuruma Aile Anayasası” Dr. Mevlüt Büyükhelvacıgil



Konya’nın önde gelen Helvacızade Şirketler Grubu’nun Yönetim Kurulu Üyesi, Dr. Mevlüt Büyükhelvacıgil,

“**Aileden Kuruma Aile Anayasası**” kitabında

hem iş dünyası deneyimini hem de

akademik bilgilerini harmanlamıştır. Dr. Mevlüt Büyükhelvacıgil’in aynı zamanda doktora tezi olan kitapta,

her aile şirketinin ihtiyaç duyduğuna inandığı aile anayasasını bir işletme ilkesi olarak uygulamaya geçirme yöntemi ortaya koyulmuştur. Kitap aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır.

- Geçmiş zaman olur ki
- Daima ileriye bakan liderler
- Her aklına esen yazarsa
- Aile anayasasının teorik temeli
- Aile anayasası nasıl yapılır?
- Aile anayasası ne işe yarar?
- Helvacızade ürünleri ve faaliyet alanları
- Görüşler ve düşünceler

Piyasalardan Haberler

Bosch, Siemens'in BSH'daki hisselerini aldı

Bosch Grubu, Bosch ile Siemens'in ortak girişimi olan BSH Bosch und Hausgerate GmbH'deki yüzde 50 hissesini 3 milyar dolara satın aldı. Bu satın alma ile birlikte şirketin yüzde 100'ü Bosch şirketinin oldu. Şirket, faaliyetlerine BSH Hausgerate GmbH adı altında devam edecektir.

Toplam 50 bin civarında çalışanı olan ve sektör olarak ev aletlerinde faaliyet gösteren BSH, 2013 yılı içerisinde yaklaşık olarak 10,5 milyar Euro'luk satış yapmıştır. Söz konusu alım ile birlikte Bosch'un toplam satışlarının neredeyse dörtte biri ev aletleri sektöründen gelecektir ve otomotiv dışı satış payı da bu şekilde yüzde 40'ın üzerine çıkacaktır.

B/S/H/

saatleri, yönetim ücretleri, işlem kısıtları gibi bilgilere ve diğer yatırım alternatiflere ulaşım sağlanacaktır.

Platform Takasbank tarafından işletilecek olup, İşlem görmesine izin verilmiş tüm yatırım fonlarını tek bir ortamdan takip etme imkanı sağlayacaktır. Satın alınan yatırım fonları Merkezi Kayıt Kuruluşu (MKK) bünyesinde saklanacaktır. TEFAS aracılığı ile gerçekleştirilen işlemlerden ayrı bir ücret alınmayacaktır.



2014

Yılında Borsa İstanbul En Çok Kazandıran Borsa Oldu

Borsa İstanbul, 2014 yılı içerisinde yatırımcısına yaklaşık yüzde 26,43 kazandırmıştır. Bu kazandırma oranı ile birlikte, Borsa İstanbul 2014 yılının dünyanın en çok kazandıran 5 borsası arasında kendisine yer buldu. Geçtiğimiz yıl, yatırımcılara en çok kazandıran endeks ise BIST 100 oldu.

Sıralamaya bakıldığında, yüzde 59,13'lük getiri ile Arjantin'in Merval Endeksi birinci olurken yüzde 53,87 getiri ile Çin'in SHCOMP Endeksi ikinci, yüzde 31,61 ile Mısır'ın EGX30 Endeksi üçüncü ve yüzde 29,89 getiri oranı ile Hindistan'ın SENSEX Endeksi dördüncü oldu. Borsa İstanbul'un XU100 Endeksi ise yüzde 26,43 getiri oranı ile beşinci olarak listede kendisine yer buldu.



Türkiye Elektronik Fon Dağıtım Platformu İşleme Başlıyor

Türkiye Elektronik Fon Dağıtım Platformu (TEFAS), 9 Ocak 2015'de işlem görmeye başlıyor.

TEFAS, elektronik bir platformdur. Bu platform sayesinde, sermaye piyasalarında faaliyet gösteren tüm yatırım fonlarına erişim imkanı sağlanacaktır. Platformu, banka ve diğer aracı kurumlarda yatırım hesapları veya portföy yönetim şirketi müşterileri olan bireysel/kurumsal yatırımcılar kullanabilecektir. Fonturkey.com adresinden, platformda alım-satım işlemi yapılabilecektir. Aynı zamanda, sitede yatırım fonlarının karşılaştırmalı olarak, getiri, alım satım

OSİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANLIĞINA AHMET KURT SEÇİLDİ



Ostim Sanayici ve İşadamları Derneği (OSİAD), 1991 yılında 16 sanayicinin bir araya gelmesiyle kurulmuştur.

OSİAD T.C Anayasasının öngördüğü prensipler ve Atatürk ilkelerine uygun olarak faaliyet gösteren, bölgesel kalkınma yoluyla topyekün kalkınmayı amaçlayan, teknolojik gelişmeye katkıda bulunarak, yüksek teknolojiye ulaşabilmek için teknoloji transferleri sağlamaya çalışan ve risk sermayesi için gerekli alt yapıyı hazırlayan yabancı sermaye ile ortaklıklar yaparak ulusal firmamıza uluslararası pazarlarda rekabet gücü kazandırmaya yönelik, sivil toplum örgütü olma özelliğine sahip, iyi niyet, barış ve işbirliği ile birlik ve beraberlik olgusunu, hiçbir kişisel çıkar ve menfaat gözetmeksizin geliştirmek amacı ile kurulmuştur.

OSİAD'ın 24. Olağan genel kurulu 7 Şubat 2015'de yapıldı. Yoğun bir katılımıla gerçekleştirilen genel kurulda Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Ahmet Kurt seçildi.

CGS Center Başkanı Dr. Güler Manisalı Darman, OSİAD Denetim Kurulunda yer aldı.

Yönetim ve Denetim Kurulu'nda şu isimler bulunmaktadır;

- Ahmet Kurt (Başkan)
- Süleyman Ekinci (Başkan Yardımcısı)
- İsmet Beyazkılıç (Başkan Yardımcısı)
- Ahmet Erbasan (Sayman)
- Serhad Şahin (Yazman)
- Atila Çınar
- Esat Hisarcıklılar
- Ahmet Cemil Abiş
- Ayşegül Çakmak Genç
- Ayşe Beltan
- Tayfun Angın

Denetim kurulu

- Kemal Özdem
- Güler Manisalı Darman
- Sahir Keskin



CGS Center'dan Haberler

Aile Anayasası Çerçevesinde Aile Konseyi Toplantıları Gerçekleştirildi

Günümüzde bir çok aile şirketi aile anayasası hazırlamaktadır.

Aile anayasası, hukuki bağlayıcılığı olmayan sadece bir niyet mektubu şeklinde veya hissedarlar arası bir sözleşme şeklinde de olabilir. Hissedarlar arası sözleşme özel hukuk sözleşmesi olup, üçüncü kişilerin bilgisine açık değildir. Diğer taraftan Türk Ticaret Kanunu'na göre yapılan şirket ana sözleşmeleri ticaret sicilinde kayıtlı olduğu için üçüncü kişilere açık olup çoğunlukla ana çerçevenin belirlendiği genel düzenlemelerdir. Bu nedenle, aile değerlerini ve aile-şirket ilişkisini düzenleyen anayasanın hissedarlar arası bir sözleşme ile birlikte ele alınması, hazırlanan anayasanın hukuki açıdan da geçerli olmasını sağlar.

2015 yılına hızlı adımlarla başlayan CGS Center, aile anayasası yazımını tamamlamış olduğu şirketlerde "Aile Konseyi" toplantılarını Ocak ayı içerisinde gerçekleştirdi.



FAF Vana A.Ş. ile gerçekleştirilen toplantıda, aile anayasasına taraf olan tüm nesiller bir araya gelerek, aile anayasasının amacı, kapsamı ve uygulama açısından getirdiği yenilikler Dr. Güler Manisalı Darman öncülüğünde paylaşılmış oldu.



Alp Özler A.Ş.'nin de Ocak ayı içerisinde hem aile anayasası imzalandı hem de aile konseyi Kızılcahamam'da gerçekleştirilen bir toplantı ile gerçekleştirilmiş oldu. Aile Konseyi ile bir araya alan tüm Gece ailelerinde, aile anayasasının ne gibi yeni düzenlemeler getirdiğine dair farkındalık yaratılmış oldu.



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

1429.Cadde İdeal Apt. No: 13/3 06530
Cukurambar, Ankara

Tel: (312) 220 22 20

Faks: (312) 220 35 34

E-posta: info@cgscenter.org