

Prof. Dr. Nurhan SÜRAL

AB Avrupa Toplumsal Cinsiyet Alanındaki Hukuk Uzmanları Ağı Türkiye Temsilcisi

Şirketlere Kadın Kotası (Mı?)

1. Genel Olarak

Avrupa Birliği (AB) Komisyonu, 14 Kasım 2012 tarihinde, borsaya kayıtlı halka açık şirketlerin kurullarında cinsiyet dengesinin geliştirilmesini amaçlayan ve bu nedenle de kadın kotası öngören bir Taslak Direktif¹ kabul etmiştir. Ülkeden ülkeye değişebilen yasal düzenleme ve uygulamaların sonucu olarak bir şirketin yönetim ve denetim işlevlerini birleştiren tek bir kurulu (tekli sistem) olabileceği gibi yönetim ve denetim işlevleri gören kurulları ayrıştırılmış (ikili sistem) olabilir. Yöneticiler, tekli sistemde kurulun yönetici sıfatını taşıyan üyeleri, ikili sistemde ise yönetim kurulu üyeleridir. Denetçiler, tekli sistemde kurulun yönetici sıfatı taşıyan üyeleri dışındaki üyelerini, ikili sistemde ise denetim kurulu üyelerini ifade eder. Taslak Direktif, borsaya kayıtlı halka açık şirketlerdeki denetçilerin en az %40'ının 1 Ocak 2020 (kamu işletmeleri için 1 Ocak 2018) tarihine kadar kadınlardan oluşturulmasını amirdir.

Görüldüğü üzere, zorunlu kota, yöneticilere değil, denetçilere yöneliktir. Zorunlu kotasının yöneticileri (yönetim kurullarını) kapsamamasının nedeni, AB Temel Haklar Şartı ile güvence altına alınan teşebbüs özgürlüğüne ve mülkiyet haklarına müdahil olmamaktır.² Şirket kurullarındaki yönetici üyelerin %91.2'sinin, denetçi üyelerin %85'ini ve kurul başkanlarının %96.8'inin erkek olması, AB Komisyonunun böyle bir direktif önerisi hazırlamasının başlıca nedeni olmuştur.³ Bir diğer neden de şirket kurullarında cinsiyet dağılımı konusunda AB üyesi ülkelerde farklı düzenleme ve uygulamaların bulunmasıdır. AB üyesi ülkelerin on birinde (Belçika, Fransa, İtalya, Hollanda, İspanya, Portekiz, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Avusturya ve Slovenya) şirket kurullarında cinsiyet dağılımına dair bağlayıcı kurallar vardır. Bu kurallar, bu ülkelerin sekizinde (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, İtalya, Portekiz ve Slovenya) kamu işletmelerini kapsamaktadır. AB üyesi ülkelerin

Avrupa kamuoyunda Taslak üzerindeki tartışmalar ve kadın kotasının bir hukuki düzenlemeyle (direktifle) getiriliyor olma baskısı, şirket uygulamalarını etkilemiştir.

2/3'ünde ise bu konuda bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu hukuki belirsizliklerin tek pazarın işleyişini, özellikle de uluslararası şirketleri olumsuz etkileyebileceği, şirketlerin dış yatırım yapmaları, dış şubeler açmaları üzerinde caydırıcı etkileri olabileceği düşünülmüştür.⁴ Özel sektörü kadınların şirket karar mekanizmalarındaki sayılarını arttırmaya teşvik amacı taşıyan 1984⁵ ve 1996⁶ tarihli iki Konsey Tavsiye Kararı da amaçlanan sonuçları sağlamamıştır. Şirket kurullarındaki kadın sayısının yıl bazında yalnızca %0,6 artması, artışın ülkeden ülkeye farklılık göstermesi, kotayı yasayla öngören ülkelerde daha iyi sonuçlar alınması ve AB'deki üniversite mezunlarının %60'ını oluşturan kadınların potansiyellerinin daha iyi değerlendirilmesi, arzu edilen artışa ulaşılması için AB düzeyinde bir hukuki düzenleme (direktif) yapılması fikrini güçlendirmiştir.⁷ Kadınların ekonomik karar alma mekanizmalarına daha etkin katılımlarının önemini vurgulayan AB düzenlemeleri arasında, 5 Mart 2010 tarihli Kadın Şartı (Women's Charter),⁸ AB Komisyonu Kadın-Erkek Eşitliği Stratejisi 2010-2015 (Commission's strategy for equality between women and men 2010-2015)⁹ ve 7 Mart 2011 tarihli Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi 2011-2020 (European Pact for Gender Equality 2011-2020)¹⁰ belirtilebilir.

AB Komisyonu'nun Taslak Direktifi'nin Direktife dönüşebilmesi için Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi tarafından kabulü gerekmektedir. Konsey, Taslak Direktifi ilk kez Aralık 2012'de ele almıştır. İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlarından oluşan Konsey'in (EPSCO Council), Taslağı 20 Haziran 2013 tarihli toplantısında tartışması beklenmekte-

dir. Taslak henüz bir direktife dönüşmemişse de, Avrupa kamuoyunda Taslak üzerindeki tartışmalar ve kadın kotasının bir hukuki düzenlemeyle (direktifle) getiriliyor olma baskısı, şirket uygulamalarını etkilemiştir. AB Komisyonunun 25 Ocak 2013 tarihli açıklaması,¹¹ şirket kurullarındaki kadın sayılarında en yüksek yıllık artış oranının (%2,2) gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bulgaristan (%4'lük düşüş), Polonya (%12'de sabit), İrlanda (%9'da sabit) hariç, diğer AB üyesi ülkelerde şirket kurullarındaki kadın sayıları artmıştır. Komisyonun açıklamasına göre, Ocak 2012 itibarıyla %13,7 olan kadınların şirket kurullarında temsil oranı, Ocak 2013'de %15,8'e yükselmiştir. Ortalama artış, yönetimle ilgili olmayan üyeliklerde %15'den %17'ye, yönetimle ilgili üyeliklerde %8,9'dan %10'a olarak gerçekleşmiştir. En yüksek artışlar, kotayı yasayla öngören ülkelerden Fransa ve İtalya'da olmuştur. İtalya, 2015 yılına kadar borsaya kayıtlı şirketlerin ve kamu şirketlerinin yönetim ve denetim kurullarının 1/3'ü; Fransa 2017 yılına kadar borsaya kayıtlı olan ve olmayan büyük (50 milyon avroyu aşan kazancı olan ve en az 500 işçi çalıştıran) şirketlerin yönetimle görevli olmayan kurul üyeliklerinin %40'ı (2014'e kadar %20'si) için kadın kotaları getirmiştir. Fransa, 2011 yılı itibarıyla borsaya (CAC 40) kayıtlı şirketlerin en üst kurulunda birden fazla kadın üyesi olan ilk AB ülkesi sıfatını kazanmıştır. Bu gelişmelere karşın, AB'nin en büyük şirketlerinin 1/4'ünün üst düzey kurullarında hiç kadın üye bulunmamaktadır.

Taslak Direktif, Avrupa'da destekleyenler ve karşı çıkanlar arasında hararetli tartışmalara yol açmışsa da kamuoylarından gelen talepler zorunlu kota lehine olmuştur. Karşı çıkmalar genelde iki gerekçeye dayandırılmıştır:

1. Şirketlerin yönetiminde olanlar için cinsiyet değil, pozisyona uygunluk, başarı ve beceri esas alınmalıdır. Bu nedenle, şirketlerin iç işleyişlerine kotalarla müdahale edilmemelidir;
2. Kadınların daha fazla temsiline destek verilmelidir fakat bunun zorunlu kota-

larla sağlanması yanlıştır.

Almanya ve İngiltere, zorunlu kotaya en fazla karşı çıkan ülkeler olmuşlardır. Almanya'da şirket kurullarındaki kadın oranı %4'dür. Alman Parlamentosu alt kanadı Bundestag'da 18 Nisan 2013'de yapılan oylamada muhalefetin 2023'den itibaren şirket yönetim kurullarında kadınlar için %40'lık kota getirilmesi teklifi 320'ye 277 reddedilmiştir. Muhalefetin uzlaşma amaçlı, 2018'de kotanın %20 olarak başlatılarak tedricen artırılması önerisi de destek bulunmamıştır. Almanya'da iktidarda olan Hıristiyan Demokrat Birliği partisi (CDU) içindeki görüş ayrılıklarının partisinde ve koalisyon ortağı liberal demokratların (FDP) genelde zorunlu kota karşıtı tutumlarının hükümet içinde krize yol açmaması için Başbakan Angela Merkel, konuyu partisinin seçim vaatleri arasına almayı uygun görmüştür. CDU başlangıçta şirket yönetim kurullarındaki kadın sayısı artışının şirketlerin ihtiyarıyla sağlanması görüşünden yana tavır koymuştur. Fakat aynı partiden Çalışma Bakanı Ursula von der Leyen'in başını çektiği grubun kotanın hararetli destekçileri arasında yer almasıyla, Başbakan Merkel, tavrını daha hafifletilmiş bir zorunlu kota lehine değiştirmiştir. Sonuç olarak CDU, Eylül 2013'de yapılacak seçim sonrasında, 2020'den başlamak üzere borsaya kayıtlı şirketlerin yönetim kurullarına %30 kadın kotası getirme taahhüdünde bulunacaktır.¹²

İngiltere'de borsaya (FTSE100) kayıtlı şirketlerin kurullarında kadınların temsil oranı Nisan 2013 itibarıyla %17,3'dür.¹³ Bu oran, 2004'de %9,4, 2010'da %12,5 idi.¹⁴ İngiliz hükümeti, 2015 yılına kadar FTSE100'e kayıtlı şirketlerin kurullarında kadın oranının %25 olarak hedeflenmesini ve ayrıca yönetim kurullarındaki kadın oranları için hedefler belirlemelerini istemiş, aksi takdirde AB'den gelecek baskılara direnmenin güçleşeceğini ifade etmiştir.¹⁵ FTSE100'e kayıtlı şirketlerin 1/4'ü %25 hedefine ulaşmış durumdadır.¹⁶

II. Taslak Direktif

II. 1. Taslak Direktif'in hukuki temeli

AB, cinsiyet eşitliği konusunda hukuki dü-

zenleme yapma yetkisini, AB'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın 157. maddesinden almaktadır.

Lizbon Antlaşması'nın (Lisbon Treaty) 1 Aralık 2009'da yürürlüğe girmesiyle birlikte AB, Avrupa Topluluğunun (AT) yerine geçmiştir. AB, iki antlaşmaya dayanmaktadır: AB Antlaşması (Treaty on European Union, TEU) ve AB'nin İşleyişine Dair Antlaşma (Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU). AB Temel Haklar Şartı da (Charter of Fundamental Rights of the European Union) Lizbon Antlaşmasıyla birlikte bağlayıcılık kazanmıştır.¹⁷

1957 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu-
nu¹⁸ Kuran Antlaşma'nın (Topluluk Antlaşması) (Treaty establishing the European Economic Community, TEEC) 119. maddesi, 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile 141. madde olmuştur. Topluluk Antlaşmasının 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile değişik 141. maddesi, önceki 119. maddede öngörülen dar kapsamlı 'eşit işe eşit ücret ilkesi'nin çok daha ilerisine giderek 'eşit işe ve eşit değer-
de işe eşit ücret ilkesi, fırsat eşitliği, eşit muamele ilkesi ve pozitif ayrımcılığı' hükme bağlamıştır. AB'nin İşleyişine Dair Antlaşma'daki karşılığı ise 157. maddedir. 157. madde, Topluluk Antlaşmasının 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile değişik 141. maddesini aynen tekrarlamaktadır. Tek fark, 157. maddenin 3. fıkrasında, 'Konsey' yerine 'Avrupa Parlamentosu ve Konsey' denilmesidir ki bu husus AB'deki yasama süreci ile ilgilidir.¹⁹ AB Antlaşmasının 2 ve 3. ve AB'nin İşleyişine Dair Antlaşmanın 8, 10, 19. maddeleri, eşitlik ilkesinden ve cinsiyet eşitliğinden bahseden diğer maddelerdir. AB Temel Haklar Şartı, Aralık 2000 tarihli Nice Avrupa Konseyi'nde kabul edildiğinde hukuki bağlayıcılığı yoktu, siyasi deklarasyon niteliğindedir. 2003-4 ve 2007 Hükümetlerarası Konferanslar'da Şart'ın hukuken kabulüne yönelik uyarlamalar yapıldı. Lizbon Antlaşması'yla birlikte bağlayıcılık kazanan AB Temel Haklar Şartı, cinsiyet eşitliğine ve cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına dair hükümler de içermektedir. AB Antlaşması, Şart'ta yer alan hakların, öz-

gürlüklerin ve ilkelerin AB tarafından tanındığını ve Şart'ın Antlaşmalarla aynı hukuki değere sahip olduğunu belirtmektedir (m. 6/1). Fakat Şart, hukuki bağlayıcılığı haiz olmakla beraber yalnızca Avrupa mevzuatının yorumlanmasında ve üye devletlerin uygulamaya yönelik önlemler almasında yardımcı rol oynayacaktır zira AB Antlaşması, Şart'ın AB'nin Antlaşmalarla tanımlanan yetki alanınında ve görevlerinde bir değişiklik yapamayacağını açıkça hükme bağlamaktadır (m. 6/1, 51/2). Bu nedenle Şart'ın cinsiyet eşitliği konusunda Antlaşmalardan farklı hükümler getirdiğini ve AB'ye yeni yetkiler tanıdığını söyleyemeyiz.²⁰

II. 2. Taslak Direktif'te yer alan temel kavramlar

Tekli, ikili ve karma sistemler: Ticaret şirketlerinin haiz oldukları kurullar açısından incelendiğinde AB üyesi ülkelerde farklı sistemlerin bulunduğunu ve bu sistemlerin hepsinin Taslak Direktif kapsamında olduğunu görmekteyiz (m. 2/(2), (6)-(7)):

1. Tekli sistem (one-tier system): Tekli sistemi benimseyen ülkelerde şirketin tek bir kurulu vardır ve bu kurul yönetici (executive members) ve denetçi üyelerden (non-executive members) oluşur. Bir diğer deyişle, şirketin yönetim ve denetim işlevleri tek kurulda birleştirilmiştir.
2. İkili sistem (two-tier system): İkili sistemde yönetim kurulu (executive/management board) ve denetim kurulu (supervisory board) mevcuttur; yönetim kurulu, yöneticilerden (şirketin günlük işleyişiyle ilgili olarak görev üstlenen üyelerden), denetim kurulu da denetçilerden oluşur. Bazen aynı şahıs iki ayrı kurulun da üyesi olabilir, örneğin bir CEO'nun (Chief Executive Officer) veya CFO'nun (Chief Financial Officer) her iki kurulda da olduğu şirketler gibi. Her iki kurulda da yer alan şahıs, asıl fonksiyonu esas alınarak tek sayılır.
3. Karma sistem (mixed-system): Tekli ve

Ticaret şirketlerinin haiz oldukları kurullar açısından incelendiğinde AB üyesi ülkelerde farklı sistemlerin bulunduğunu ve bu sistemlerin hepsinin Taslak Direktif kapsamında olduğunu görmekteyiz.

ikili sistemle karşılaştırıldığında karma sistemin benimsendiği ülkeler istisnadır. Bu sistemde tekli ve ikili sistemin kimi özellikleri bağdaştırılmakta veya şirketlere kurullarını oluşturmada farklı seçenekler sunulmaktadır.

Direktör: İşgücünce atanan veya seçilen, bu nedenle de işgücünü temsil eden denetçiler dahil olmak üzere denetçiler (non-executive directors, NEDs) ve yöneticiler (executive directors, EDs) 'direktör' olarak adlandırılmaktadır (m. 2/3). Bir diğer deyişle, 'direktör', yönetici ve denetçilerin ortak adıdır. Yönetici ve denetçi kavramları, tekli ve ikili sisteme göre farklı tanımlanmaktadır (m. 2/(4)-(5)). Yönetici, tekli sistemde şirket kurulunun şirketin günlük işleyişiyle görevli olan üyesi, ikili sistemde ise yönetim kurulu üyesidir. Denetçi, ikili sistemin benimsendiği ülkelerde denetim kurulu üyelerini, tekli sistemin benimsendiği ülkelerde ise tek kuruldaki yöneticiler dışındaki üyelerini ifade eder. Kimi AB üyesi ülkelerde denetçilerin bir bölümü işgücünce atanmakta veya seçilmektedir; işgücünce atanan veya seçilen denetçiler de denetçi sayısına dahildir.

Küçük ve orta ölçekli işletme: Yıllık ciro-su 50 milyon veya yıllık bilançosu 43 milyon avroyu aşmayan, 250'den az çalışanı bulunan şirket, 'küçük ve orta ölçekli işletme'dir (small and medium-sized enterprise, SME) (m. 2/8).²¹ Küçük ve orta ölçekli işletmeler, Taslak Direktifin kapsamı dışındadır (m. 3).

II. 3. Taslak Direktif'in uygulama alanı

AB Komisyonu tarafından önerilen Di-

AB Komisyonu, kotanın %40 olarak belirlenmesinin nedenini %30'luk kritik eşik ile %50'lik tam eşitlik oranı arasında olması olarak açıklamaktadır.

rektif, 1 Ocak 2020 (kamu işletmeleri için 1 Ocak 2018) tarihine kadar küçük ve orta ölçekli işletmeler hariç, borsaya kayıtlı halka açık şirket denetçilerinin en az %40'ının daha az temsil olunan cinsiyetten (uygulamada kadınlardan) oluşmasını amaçlamaktadır. Buradan hareketle, Taslak Direktifin şirket tipi ve kişi açısından kapsamını şöyle belirtebiliriz:

1. Borsaya kayıtlı (listed company; quoted company) halka açık şirketler (public company; publicly traded company; publicly held company), Direktif kapsamındadır.
2. Küçük ve orta ölçekli işletmeler ile borsaya kayıtlı olmayan şirketler, borsaya kayıtlı olsun olmasın, Taslak Direktifin kapsamı dışındadır.
3. Üye ülkeler iç mevzuatlarında, kadınların şirket işgücününün %10'undan azını oluşturmaları durumunda zorunlu kotanın uygulanmayacağını öngörebilirler.
4. Zorunlu kota, tek kurullu şirketlerde kurulun denetçi sıfatını taşıyan üyelerine, denetim kurulu ve yönetim kurulunun ayrıştığı şirketlerde denetim kurullarına; esnek kota, tek kurullu şirketlerde kurulun yönetici sıfatını taşıyan üyelerine, denetim kurulu ve yönetim kurulunun ayrıştığı şirketlerde yönetim kurullarına yöneliktir.
5. Zorunlu ve esnek kota, uygulamada kadınların 'daha az temsil olunan cinsiyet' olmaları nedeniyle kadınlara uygulanacaktır.
6. Direktif'in süreyle sınırlı uygulama alanı vardır. Öngörülen hedefler, belirlenen sürelerde gerçekleştirilecektir. Son tarih, özel işletmeler için 1 Ocak 2020,

kamu işletmeleri (publicly owned enterprise; government-owned corporation) için 1 Ocak 2018'dir.

AB'de toplam 5.000 şirketin Direktif kapsamında olduğu tahmin edilmektedir. AB Komisyonu, kotanın %40 olarak belirlenmesinin nedenini %30'luk kritik eşik ile %50'lik tam eşitlik oranı arasında olması olarak açıklamaktadır.²²

II. 4. Taslak Direktif'in ana hatları

Taslak Direktif'in ana hatları şunlardır:

- Borsaya kayıtlı bir şirketin denetçilerinin en az %40'ı, kadınlardan (daha az temsil olunan cinsiyet) oluşmalıdır.
- Zorunlu kota, şirketlerin yönetim kurullarına değil, denetim kurullarına uygulanacaktır.
- Zorunlu kota, borsaya kayıtlı olmayan şirketlere ve küçük ve orta ölçekli işletmelere uygulanmayacaktır.
- Zorunlu kota, özel şirketler tarafından 2020, kamu şirketleri tarafından 2018 yılına kadar sağlanmalıdır.
- Şirketler, bu oranı sağlamak amacıyla kurul üyelerinin seçiminde vasıflı (üyelik için gerekli kriterleri taşıyan) kadın adaylara öncelik tanıyan yeni kriterler kabul etmelidir.
- Vasıf önemlidir. Bir aday, yalnızca kadın olması nedeniyle kurula seçilemeyeceği gibi vasıflı bir kadın da yalnızca kadın olması nedeniyle kurul üyeliğinden dışlanmamalıdır. Üyelik için hem kadın hem de erkek aday varsa ve adayların vasıfları eşitse, öncelik daha az temsil olunan cinsiyete (kadın adaya) verilecektir.
- Taslak Direktif, yönetici olmayan kurul üyelikleri için zorunlu kota öngörmekle kalmamakta, 'esnek kota' (flexi-quota) yükümlülüğü de getirmektedir. Esnek kota, zorunlu kotayı tamamlayıcı bir önlem olarak geliştirilmiştir. Esnek kota ile, 2020 (kamu şirketleri için 2018) yılına kadar gerçekleştirilmek üzere, bizzat şirket tarafından şirket yöneticileri için cinsiyet temelinde he-

def kotalar belirlenmesi kastedilmektedir.

- Üye ülkeler, Direktife uyulmaması hali için etkin, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar öngörmelidir. Direktif, idari para cezasını ve atama/seçim iptalini, yaptırım seçenekleri olarak saymaktadır.
- Öngörülen önlemler geçicidir; Direktif, 31 Aralık 2028'de kendiliğinden yürürlükten kalkacaktır.

III. Türkiye'de Durum

6.12.2012 tarih ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu²³ hükümlerine tabi olarak ve borsacılık faaliyetlerinde bulunmak üzere Borsa İstanbul Anonim Şirketi unvanıyla bir anonim şirket kurulmuştur. Borsa İstanbul Anonim Şirketinin esas sözleşmesinin tescil edilmesi ile İstanbul Menkul Kıymetler Borsasının ve İstanbul Altın Borsasının her türlü varlıkları, borçları ve alacakları, hakları ve yükümlülükleri, elektronik ortamdakiler de dâhil olmak üzere her türlü kayıtları ve diğer belgeleri bir bütün olarak, bu maddede yer alan istisnalar dışında, başka bir işleme gerek kalmaksızın Borsa İstanbul Anonim Şirketine devrolunmuştur (m. 138). Sermaye Piyasası Kanunu'na göre, 'Halka açık ortaklık', payları halka arz edilmiş olan veya halka arz edilmiş sayılan anonim ortaklıklar anlamındadır (m. 3/e). Payları borsada işlem gören ortaklıklar ile pay sahibi sayısı beş yüzü aşan anonim ortaklıkların payları halka arz olunmuş sayılır. Bu ortaklıklar halka açık ortaklık hükümlerine de tabi olurlar. Payları borsada işlem görmeyen anonim ortaklıklar, halka açık ortaklık statüsünü kazandıktan sonra en geç iki yıl içinde paylarının işlem görmesi için borsaya başvurmak zorundadırlar. Aksi durumda, Kurul, bu payların borsada işlem görmesi veya ortaklığın halka açık ortaklık statüsünden çıkarılması için, ortaklığın talebini aramaksızın gerekli kararları alır (m. 16).

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeliğin²⁴ 10.9.2012 tarih ve 2012/3834 ile değişik 4(b) maddesine göre

'küçük ve orta büyüklükte işletme (KOBİ)', 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon TL'yi aşmayan ve mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimleri veya girişimleri ifade eder. Yönetmeliğin 5. maddesi, mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri tanımlamaktadır. 'Mikro işletme', 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon TL'yi aşmayan işletmeler; 'küçük işletme', 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon TL'yi aşmayan işletmeler; 'orta büyüklükteki işletme', 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon TL'yi aşmayan işletmeler anlamındadır.

Sermaye Piyasası Kurulu, Sermaye Piyasası Kanunu'nun 17. maddesine (eski Kanun'un 22/1(z) maddesi) dayanarak halka açık ortaklıklarda kurumsal yönetim ilkeleri ile kurumsal yönetim uyum raporlarının içeriğine, yayımlanmasına, ortaklıkların kurumsal yönetim ilkelerine uyumlarının derecelendirilmesine ve bağımsız yönetim kurulu üyeliklerine ilişkin usul ve esasları belirlemektedir. Kurul, payları borsada işlem gören halka açık ortaklıkların, niteliklerine göre, kurumsal yönetim ilkelerine kısmen veya tamamen uymalarını zorunlu tutmaya, buna ilişkin usul ve esasları belirlemeye, verilen süre içinde uyum zorunluluğunun yerine getirilmemesi hâlinde uyum zorunluluğunun yerine getirilmesini sağlayacak kararları 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 yetkilidir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun

45 ülkede 5977 şirketle yapılan Şirket Kurullarında Kadın Araştırması 2013, Avrupa'da şirket kurullarındaki kadın sayısının Norveç (%36,1), İsveç (%27,0) ve Finlandiya'da (%26,8) en yüksek oranlarda olmaya devam ettiğini göstermektedir.

aşağıda anılan tebliği ile borsa şirketlerinin esas alacakları kurumsal yönetim ilkelerine şirket yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulundurma ilkesi getirilmiştir.

Sermaye Piyasası Kurulunun 'Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde (Seri: IV, no: 56)²⁵ Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri: IV, no: 57)', 11 Şubat 2012 tarih ve 28201 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 57 sayılı Tebliğ, 56 sayılı Tebliğin ekinde yer alan Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkelerine 4.3.10 maddesi ile 'Yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunur' kuralını eklemiştir (m.7). Yaptırım açısından, Hollanda'da²⁶ olduğu gibi 'uy veya [uymama gerekçelerini] açıkla' (comply or explain) modeli/mekanizması benimsenmiştir: Borsa şirketinin bu ilkeye uymaması halinde, bu durum gerekçesiyle birlikte Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu ile kamuya açıklanacaktır (56 no.lu Tebliğ, m. 5).

Bağımsız global araştırma kuruluşu GMI Ratings'in 45 ülkede 5977 şirketle yapılan Şirket Kurullarında Kadın Araştırması 2013,²⁷ Avrupa'da şirket kurullarındaki kadın sayısının Norveç (%36,1), İsveç (%27,0) ve Finlandiya'da (%26,8) en yüksek oranlarda olmaya devam ettiğini göstermektedir. Ülkemizle ilgili olarak 27 şirket bazında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, bu şirketlerin %12,7'sinin kurullarında kadın üye bulunmaktadır. Kurullarında kadın bulunan şirketlerin

%63'ünde en az bir; %14,8'inde en az üç kadın bulunmaktadır. Bu şirketlerin %11,1'inde şirket başkanı kadındır. Türkiye, baz alınan şirketlerin %12,7'sinin kurullarında kadın olması oranıyla, Norveç, İsveç, Finlandiya, Fransa (%18,3), Danimarka (%17,2), Hollanda (%17,0) ve Almanya'dan (%14,1) sonra; İngiltere (%12,6), Avusturya (%11,3), Belçika (%9,2), İrlanda (%8,7), İtalya (%8,2), Yunanistan (%7,3) ve Portekiz'den (%3,7) önce gelmektedir. Bu oranlar, Avustralya'da %14, Kanada'da 13,1, ABD'de %12,6 (2011 itibariyle) ve Japonya'da %1,1'dir.

IV. Sonuç

AB Komisyonu, borsaya kayıtlı halka açık şirketlerin kurullarında cinsiyet dengesinin geliştirilmesini amaçlayan ve bu nedenle zorunlu ve esnek kotalar getiren bir Taslak Direktif'i 14 Kasım 2012 tarihinde kabul etmiştir. AB Parlamentosu ve Konseyi'nin kabulüyle direktife dönüşecek olan taslak, şirket denetçileri için %40'luk bir zorunlu kota, şirket yöneticileri için esnek kota öngörmektedir. Yıllık cirosu 50 milyon veya yıllık bilançosu 43 milyon avroyu aşmayan, 250'den az çalışanı bulunan şirket olarak tanımlanan 'küçük ve orta ölçekli işletmeler' kapsam dışındadır. AB ölçeğinde toplam 5.000 şirketin Direktif kapsamında olduğu tahmin edilmektedir. Direktif, henüz taslak olmasına karşın Avrupa'daki yasal düzenleme ve uygulamaları etkilemeye başlamıştır. Şirket kurullarındaki kadın oranları artıştır.

Ülkemiz şirket kurullarındaki kadın üye sayısı açısından pek çok AB üyesi ülkeden daha iyi durumdadır. Ülkemizde zorunlu kota, Taslak Direktif'in aksine, denetçiler için değil, yöneticiler için getirilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 'Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin 56 sayılı Tebliği'nde değişiklik yapan 57 sayılı Tebliğ'i, 56 sayılı Tebliğ ekindeki Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkelerine 4.3.10 maddesi ile 'Yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunur' kuralını eklemiştir. Yaptırım olarak, 'uy veya açıkla' modeli benimsenmiştir: Borsa şirketinin bu

ilkeye uymaması halinde, bu durum gerekçesiyle birlikte 'Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu' ile kamuya açıklanacaktır. Taslak Direktif aynen kabul edilirse, AB müktesebatına uyum sağlama amacıyla, Taslak Direktif'in uygulama alanı içindeki şirketlerin denetçileri için %40'luk zorunlu kota getirilmesi gerekecektir. Borsa şirketlerinin yöneticileri için 'en az bir kadın üye' düzenlemesi vardır. Şirketler iç işleyişlerinde bunun üzerine çıkmayı kararlaştırabilirler.

DİPNOTLAR

- 1 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, COM(2012) 614 final, 2012/0299 (COD), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>
- 2 AB Komisyonu basın açıklaması 14.11.2012, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-860_en.htm, erişim 01.06.2013.
- 3 Taslak Direktifin hazırlanış nedenleri hakkında geniş bilgi için bkz.: AB, Women in economic decision-making in the EU: Progress report, A Europe 2020 initiative, Lüksemburg, 2012.
- 4 Aynı yer; AB Komisyonu basın açıklaması 14.11.2012.
- 5 Council Recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women, Official Journal L 331, 19. 12. 1984, s. 34.
- 6 Council Recommendation 96/694/EC of 2 December 1996 on the balanced participation of women and men in the decision-making process, Official Journal L 319, 10.12.1996, s. 11.
- 7 Taslak Direktif gerekçe bölümü.
- 8 COM(2010) 78 final, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0033_en.htm
- 9 COM(2010) 491 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>
- 10 http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/119628.pdf
- 11 Official Journal C 155, 25.5.2011, s. 10.
- 12 Bu konuda geniş bilgi için bkz.: <http://www.dw.de/boardroom-quota-for-women-rejected-by-german-bundestag/a-16755599> ve AB Komisyonu basın açıklaması 14.11.2012.
- 13 The Telegraph 16.4.2013, <http://www.telegraph.co.uk/finance/jobs/9998067/Germany-prepares-to-impose-legally-binding-quotas-for-women-on-boards-of-leading-companies.html>
- 14 Women on Boards, Şubat 2011, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

- 15 Aynı yer, s. 13-14, 21; The Telegraph 16.04.2013; The New York Times 16.04.2013, <http://www.nytimes.com/2013/04/11/business/global/britain-warns-of-loss-of-momentum-on-naming-women-to-boards.html?ref=europe&r=0>
- 16 The New York Times 16.04.2013.
- 17 Antlaşmaların ve AB Temel Haklar Şartının metinleri için bkz.: OJ C 83, 30.03.2010.
- 18 'Avrupa Ekonomik Topluluğu'ndan 'Ekonomik' sözcüğü, 7 Şubat 1992'de imzalanan ve 1 Kasım 1993'de yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması (AB Antlaşması) (Treaty on European Union, TEU) ile kaldırılmıştır.
- 19 Evelyn Ellis, 'The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality,' European Gender Equality Law Review, S. 1/2010, s. 7-13, s. 9.
- 20 Aynı yer, s. 11. Ayrıca bkz.: Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos, 'The Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights: maintaining and developing the acquis in gender equality,' European Gender Equality Law Review, S. 1/2008, s. 15-23, s. 9.
- 21 'Küçük ve orta ölçekli işletme' tanımı küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımlandığı Komisyon Tavsiye Kararı ile uyumludur (Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises, Official Journal L 124, 20.05.2003, s. 36).
- 22 AB Komisyonu basın açıklaması 14.11.2012.
- 23 Resmi Gazete 30.12.2012, S. 28513.
- 24 Resmi Gazete 18.11.2005, S. 25997.
- 25 Resmi Gazete 30.12.2011, S. 28158.
- 26 AB, Women in economic decision-making in the EU: Progress report, A Europe 2020 initiative, s. 13, 18.
- 27 GMI Ratings' 2013 Women on Boards Survey, http://www.fortefoundation.org/site/DocServer/GMIRatings_WOB_042013.pdf?docID=19201, erişim 06.06.2013.