



Borsaya Kote Şirketlerde Kadınların Yönetim Kurullarında Temsilinde Cam Tavanı Kırmalarının En Etkili Yolu Zorunlu Kotalar mı?

Elif GÖNENÇER – Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği – Genel Sekreter Yardımcısı

Gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkelerde de kadınları nitelikleri ve performansları ne kadar üstün olursa olsun kariyerlerinde üst düzey yönetsel pozisyonlara yükselmelerinden alıkoyan görünmeyen ve aşılamayan engelleri tanımlamak amacıyla kullanılan “cam tavan” metaforunu duymuşsunuzdur. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerdeki borsa şirketlerinin yönetim kurullarında kadınların temsil oranının Ekim 2022 itibarıyla %32,2 düzeyinde olduğu (üniversite mezunlarının %60’ının kadınlardan oluşmasına rağmen), diğer yandan en üst düzey yönetici pozisyonların halen erkekler tarafından üstlenildiği, Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Başkanı gibi pozisyonları üstlenen kadın oranının %10’dan daha düşük olduğu tespitlerinden hareketle, Avrupa Parlamentosu cam tavanı nihayet kırmayı ve borsa şirketlerinin yönetim kurullarında cinsiyet dengesini yeniden sağlamayı teminen 22 Kasım 2022 tarihinde 2022/2381 sayılı Direktifi yayımladı. Söz konusu Direktife göre, 30 Haziran 2026 tarihine kadar üye ülkelerdeki borsaya kote şirketlerin yönetim kurullarında icracı olmayan pozisyonlarda asgari %40 veya icracı/icracı olmayan ayırımı yapılmaksızın tüm yönetim kurulunda %33 oranında, düşük temsil edilen cinsiyette üye bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. Burada Yönetim Kuruluna üye seçimlerinde amacın tek bir cinsiyete otomatik ve koşulsuz olarak ayrıcalık tanınması olmadığı, eşit bilgi, beceri ve niteliklere sahip iki farklı cinsiyetteki adaylardan, daha az temsil edilen cinsiyete öncelik verilmesi yönünde bir amaç güdüldüğü, adaylarda yönetsel görevlerde mesleki tecrübe, uluslararası deneyim, liderlik ve iletişim yetenekleri, finans, insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda bilgi sahibi olma gibi kriterlerin mutlaka aranması gerektiği hususlarının da altı çizilmiştir. Bu

düzenlemeye sadece büyük ölçekli borsa şirketleri dahil edilmiş olup, büyük ölçekli şirket tanımına çalışan sayısı 250’den fazla, yıllık cirosu 50 milyon Euro’yu aşan, yıllık bilanço toplamı 43 milyon Euroyu aşan şirketler girmektedir. Ayrıca üye ülkelerin, ilgili borsa şirketlerine yönetim kurullarındaki kadın/erkek oranı ve Direktif’e uyum için ne gibi tedbirlerin alındığı konusunda yıllık raporlarında (kurumsal yönetim uyum beyanında) ve şirket internet sitesinde açıklama yükümlülüğü, Direktif’e uymayan şirketlere de, kotaya neden uyulmadığına ilişkin gerekçeli açıklama ile gelecekte uyum için ne gibi tedbirler/hedefler alındığına ilişkin açıklama yükümlülükleri getirilmiştir. Bu şirketlere yönelik idari veya adli yaptırımlar ulusal yasalarla belirlenecek olup, yaptırımların ülke yasalarına göre para cezasının yanı sıra yargı organları tarafından yönetim kurulu seçimlerinin iptali veya geçersiz sayılması şeklinde olabileceği de belirtilmiştir. Üye ülkelerin kotaya uyum sağlayan borsa şirketlerinin isimlerini merkezi ve kolay erişilebilir bir platformda yayınlamaları da zorunlu tutulmuştur.

Yapılan birçok araştırma çalışmasında, şirketlerin üst düzey pozisyonlarında cinsiyet çeşitliliğine yer verilmesiyle şirketlerin finansal performansı, karlılığı ve uzun dönemli sürdürülebilir büyüme arasında pozitif korelasyon saptanmıştır. Söz konusu çalışmaları dikkate alan AB, yönetim kurullarında cinsiyet dengesini sağlayarak küresel rekabet gücünü artıracığını, ayrıca yönetim kurullarında kadın temsil oranının artırılmasının, şirketlerin her yönetim kademesindeki ve genel olarak istihdamdaki kadın oranını da artırması yönünde pozitif bir etki yaratacağını, bunun bir sonucu olarak da kadın erkek arasındaki istihdam eşitsizliği ve ücretlerdeki eşitsizliğin giderilebileceğini beklemektedir.

AB’de 8 üye ülke (Belçika, Fransa, İtalya, Almanya, Portekiz, Avusturya, Yunanistan ve Hollanda) borsa şirketlerinde zorunlu cinsiyet kotası getirmiştir. Ekim 2022 itibarıyla, zorunlu kota uygulayan üye ülkelerin borsa şirketlerinde kadın temsil oranı %38,3 olarak gerçekleşirken, “uygula, uygulamıyorsan açıkla” prensibi gibi gönüllülük esasına dayalı kamuyu aydınlatma veya şirketlerin gönüllü olarak kendilerinin bir hedef belirleyerek bunun kamuya açıklanması gibi örnek uygulamaları getiren üye ülkelerde (Danimarka, İspanya, Finlandiya, Romanya, İrlanda gibi) ve konuya ilişkin hiçbir aksiyon almayan ülkelerde (Kıbrıs, Malta, Macaristan gibi) ise bu oran sırasıyla %31,4 ve %17,5 olmuştur. OECD’nin 2021 yılında yayımladığı Şirket Yönetim Kurullarına ilişkin Kurumsal Yönetim Raporunda, kota uygulayan ülkelerde çok daha kısa dönem içerisinde kadın temsilinin arttığının gözlemlendiği ifade edilmektedir. Sözgelimi Fransa, İtalya ve Norveç kadın yönetim kurulu üyelerinin temsilinde en yüksek orana sahip ülkelerdendir. Norveç zorunlu kote uygulamasını ilk getiren ülkedir. 2003 yılında çıkardığı ve 2006’da yürürlüğe giren bir kanunla 2008’e kadar 2 yıl içinde borsa şirketlerinin %40 kotaya uyum sağlamaları zorunlu tutulmuştur. Norveç’te kotaya uyum sağlayamamak nihai olarak listeden çıkarılma gibi ciddi müeyyidelere tabi tutulmayı da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte Norveç’te 2017’de yönetim kurullarında kadın temsil oranı %42,2 iken, 2019’da %39,2’ye düşmüştür.

Fransa’da 2011 yılında yürürlüğe giren kanunla 2017 yılına kadar büyük şirketlerin icracı olmayan yönetim kurulu üyeleri için %40 kotayı sağlamaları, 2014’e kadar da %20 kotasını sağlamalarını zorunlu tutulmuştur. Böylece Fransa’da kadınların yönetim kurulunda temsili 2011’de %13 iken, 2019’da %44,3’e yükselmiştir. İtalya’da 2011 yılında çıkan ve kültürel değişimin sağlanması amacıyla geçiş süreleriyle artan oranda kota getirilerek, 2012 yılında yürürlüğe giren kanun ile İtalyan Borsasında işlem gören şirketlere önce %20 oranında, sonra %33 oranında kota getirilirken, 2019’da kanundaki kota 2020’den itibaren geçerli olmak üzere %40’a çıkarılmıştır. İtalya’da 2019 itibarıyla borsa şirketlerindeki kadın oranı %36,5’tir.

Ülkemizde Kurumsal Yönetim Tebliğinin yayımlandığı 2014 yılından beri halka açık şirketlerde yönetim kurulu

kadın temsilci oranına ilişkin %25 hedef koyan ve “uygula, uygulamıyorsan açıkla” prensibiyle uygulanan tavsiye niteliğindeki 4.3.9 numaralı ilkenin şirketler tarafından uygulama oranlarına bakıldığında; söz konusu %25’lik gönüllü kotaya uyum sağlayan şirket oranının sadece %17,6 (2019 itibarıyla) olduğu anlaşılmaktadır. Herhangi bir kadın yönetim kurulu üyesi olmayan şirket oranının ise %34 olduğu göz önüne alındığında, Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan 4.3.9 numaralı ilkenin, Kurumsal Yönetim Tebliği’nin uygulanması zorunlu tutulan maddelerinin belirtildiği 5’inci fıkrasının 1 numaralı bendine ilave edilerek zorunlu hale getirilmesinin, AB ülkelerinde olduğu gibi zorunlu kotaya şirketlerin uyum sağlayabilmeleri için geçiş süreleri (2’şer veya 3’er yıllık) verilmesinin ve kotaya uyum sağlamayan şirketlere müeyyide uygulanmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte kotayı sağlayan şirketlere de çeşitli teşvikler getirilerek rekabetin ve istekliliğin artırılabilceği düşünülmektedir.

Dünya Ekonomik Forumunun her sene yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nde ülkemiz 2022 yılında 146 ülke içinde 124’üncü sırada yer almıştır. Söz konusu endeksin Ekonomiye Katılım ve İmkanlar alt kırılımında ise 134. sıradadır. Ülkemizde hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2020 yılında %19,3 olmuştur. SPL verilerine göre sermaye piyasası kurumlarında üst pozisyonlarda ve yönetim kurullarında 2021 yılı itibarıyla kadın temsil oranı incelendiğinde ise kadınların üst düzey yönetimdeki oranı bankalarda %22, aracı kurumlarda %24, portföy yönetim şirketlerinde %14 iken, yönetim kurullarında temsil oranı ise sırasıyla %15, %19 ve %18’dir.

Ülkemizdeki kadın istihdamının artırılması, kadınların üst yönetim pozisyonlarda daha fazla yer almaları için, sadece kota koymak yeterli değildir. Sosyo-kültürel olarak bir değişim içinde olmamız, bu değişim için sadece şirketlerin değil, hükümet, kamu kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerin hep birlikte sistematik olarak çalışması ve konuyu farkındalık yaratma ve eğitim, mentorluk gibi çabalarla gündeme almaları önem arz etmektedir.