



Aile, şirkete hizmet ettiği sürece, her ikisinin de sağlıklı bir şekilde devamlılığı sağlanır. Fakat, şirket aileye hizmet etmeye başlarsa, ikisinin de sonu iyi olmaz.

Peter Drucker

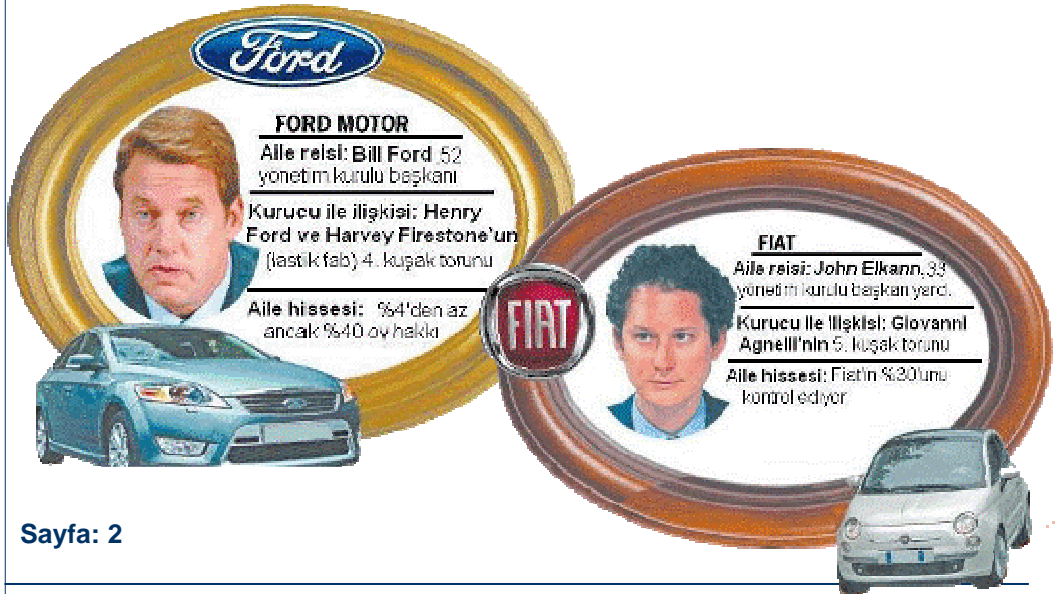
Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi yayınıdır.

Genel Yayın Yönetmeni
Dr. Güler Manisalı Darman

Yazı İşleri Sorumlusu & Editör
Sera Görkey
sera.gorkey@cgscenter.org
info@cgscenter.org

AİLEM VE ŞİRKETİM

Otomotiv Devlerinin Arkasındaki Aile Şirketleri



FORD MOTOR
Aile reisi: Bill Ford, 52 yönetim kurulu başkanı
Kurucu ile ilişkisi: Henry Ford ve Harvey Firestone'un (lastik fab) 4. kuşak torunu
Aile hissesi: %4'den az ancak %40 oy hakkı

FIAT
Aile reisi: John Elkann, 33 yönetim kurulu başkan yardımcısı
Kurucu ile ilişkisi: Giovanni Agnelli'nin 5. kuşak torunu
Aile hissesi: Fiat'ın %30'unu kontrol ediyor

Sayfa: 2

Bir Başarı Öyküsü:

1980 yılında Bolca Hindi'yi kuran ve halen yönetimin başında bulunan Şerafettin Erbayram ile gerçekleştirdiğimiz röportaj: **Sayfa: 3**

Kobilere Vergi Teşviki

KOBİ'lerden, kurumlar vergisi kanununun geçici 5. maddesi kapsamında, 31 Aralık 2009 tarihine kadar yapacakları birleşmelerde, %75 oranında indirim ile %20 yerine %5 oranında kurumlar vergisi alınacaktır. Haberin devamı: **Sayfa: 4**

BUNU BİLİYOR MUSUNUZ?



Yeryüzündeki en eski şirket olan, tapınak yapımı ve restorasyonu ile uğraşan Kongo Gumi'nin Japonya'da 578 yılında kurulduğunu, şu anda şirkette 40. kuşağın bulunduğunu, 15 yüzyıl boyunca savaflara, depremlere, krizler ve siyasi belirsizliklere rağmen ayakta kaldığını biliyor musunuz?

Kaynak: Rauf Ateş (www.sirketdoktoru.net)

Otomotiv Devlerinin Arkasındaki Aile Şirketleri

Bill Ford, 1979 yılında Ford şirketinde ürün geliştirme ve finans departmanlarında düz eleman olarak çalışmaya başlamıştır.

FORD MOTOR

Ford'un kurucusu Henry Ford'un 4. kuşaktan torunu olan 1957 doğumlu olan Bill Ford,

Elena Ford da uzun süre çeşitli departmanlarda çalıştıktan sonra bu pozisyona yükselmiştir.



1979 yılında Ford şirketinde ürün geliştirme ve finans departmanlarında düz eleman olarak çalışmaya başlamıştır. Şirkette çeşitli pozisyonlarda çalıştıktan sonra 2001 yılında CEO ve başkan olmuştur.

2006 yılında CEO'luk görevini Boeing'den gelen üst düzey yönetici Alan Mulally'e bırakmış, sadece yönetim kurulu başkanlığı görevini üstlenmiştir.

Bill Ford'dan başka, aileden kuzen Elena Ford 2009 yılının başında, Ford'un küresel pazarlama bölümünün başına geçerek, üst düzeye aileden gelen 2.yönetici olmuştur.



Finansal krizde Ford da sıkıntı içine girmiştir ancak aile şirket evliliklerine veya hükümetin kendilerini kurtarmasına sıcak bakmamaktadır.

FIAT

Fiat'ın kurucusu Giovanni Agnelli'nin 5. kuşaktan torunu olan, endüstri mühendisi John Elkann, amcasının ani ölümü üzerine 22 yaşında Fiat'ın yönetim kuruluna girmiştir. John Elkann ve Agnelli ailesi Fiat'ın %30 hissesine sahiptir. John Elkann Fiat'ın yönetim kurulu başkanlığına ilaveten

Juventus futbol takımının da başkanıdır. Elkann, 2004 yılında Fiat krize girince, çok güçlü bir isim olarak bilinen Sergio Marchionne'yi CEO'luk görevine getirmiştir.

Ferrari, Maserati, Alpha Romeo gibi ünlü

markaların da sahibi olan aile için bu arabalara sahip olmak şeref meselesi olmasına rağmen, Elkann, Fiat ailesinin işlerini gayrimenkul yatırımlarına ve yatırım bankacılığına da kaydırmıştır. Son olarak , John Elkann, Fiat'ın rekabetçi gücünü arttırmak ve Volkswagen grubu kadar büyük olabilmek için, Opel, Saab ve Chrysler grubu ile şirket evliliğine karar vermiştir. Bu şirket evliliğinden sonra kurulacak yeni şirkette ailenin hisseleri azalacaktır.

John Elkann, amcasının ani ölümü üzerine 22 yaşında Fiat'ın yönetim kuruluna girmiştir.

Bir Başarı Öyküsü: Bolca Hindi

Bolu Kalite Yem Sanayi A.Ş. kurucusu olan Şerafettin Erbayram tarafından 1980 yılında kurulmuştur.

Bolca Hindi, zaman içerisinde kurumsallaşmış, ISO kalite belgelerini almış ve devamlı artan kapasitesiyle ileri teknoloji ile donatılmış yeni kesimhanesinde üretimini sürdürmektedir.

Şerafettin Erbayram, meslek hayatında hep yaptıklarından başka daha neler yapabileceğini düşünmüştür. 1956 yılında lise öğrenimine paralel olarak Almanya'da Ziraat Mühendisliği eğitimi almıştır. İş hayatına ziraat mühendisi ve teknik eleman olarak başlamış, Bolu'da verimliliği artırma projeleri ile ilgilenmiştir. Kendini hep araştırmaya adanmış Şerafettin Erbayram, beyaz et sektörünün doğması ile birlikte beyaz ete yem üreten bir firma kurduğunu ve böylece meslek hayatının basamaklarının da daha belirgin olmaya başladığını belirtmektedir. Bütün bu konulara yeni bilgiler eklediği için de çevrede "bilen adam", "araştıran adam" olarak anılmaya başlamıştır.

Olmamış bir şeyi başarmanın özel kılındığını düşünen

Şerafettin Erbayram, Bakanlıkta "hindi yumurtası" ile ilgili tarifi dahi olmadığı on beş yıl önce, yurtdışındaki gelişmeleri takip etmiş, yurtdışındaki firmalarla görüşmüş ve hindi etinin gelecek vaat ettiğini öğrenmiştir.

Bolca Hindi, hindi etine verdiği önem kadar keçi sütüne de önem vermektedir. Bir dönem sosyal sorumluluk projesi olarak keçi sütünü evlere kadar servis etmişlerdir. Keçi sütünün faydalarının anlaşılmasını sağladıktan sonra insanlar daha fazla keçi sütü talep etmeye başlamışlardır.

Şu anda Bolca Hindi'nin yönetim kurulunu aile üyeleri oluşturmaktadır. Şerafettin Erbayram, yönetim kurulunda genel koordinatörlük görevini sürdürürken oğlu Kamil Erbayram genel müdür, eşi Hayriye Erbayram ve kızı İlknur Digiçaloğlu da yönetim kurulu üyeliği yapmaktadır.

Bolca Hindi'nin aile şirketi boyutunu Şerafettin Erbayram anlattı.

Şerafettin Bey, kısaca aileniz ve Bolca Hindi'den bahsedermisiniz?

İnsan sağlığına değer veren, kanun ve yönetmeliklere uygun,

topluma, çevreye ve hayvan haklarına saygılı, uluslararası standartlarda, araştırmacı ve yenilikçi bir yaklaşımla, müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamakla yetinmeyip daha fazlasını yapmaya çalışan, ürettikleri ile ülke ekonomisine katkıda bulunan, çağdaş, güvenilir ve dürüst bir aileyiz. Bu misyonumuzu gerçekleştirmede, üretim zincirimiz ISO 9001 2000, ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri ile desteklenmiştir.

İleride yönetim kuruluna ailenin dışından bir üye almayı düşünür müsünüz?

Şimdiye kadar böyle gereksinim doğmadı. Ancak, gerekli görüldüğünde mutlaka dışarıdan da yönetim kurulu üyesi almaya açığız.

Yönetim kurulu üyesi olarak seçeceğiniz kişi için göz önünde bulundurduğunuz özellikler nelerdir?

Yönetim kurulu üyesinde, şirketin büyümesini sağlayacak, araştırmacı yapıda, pozitif düşünen, düne değil yarına bakış açısı taşıyan özellikler ararım.

Devamı için: Sayfa 4

"Gerekli görüldüğünde mutlaka dışarıdan yönetim kurulu üyesi almaya açığız."

"Yönetim kurulu üyesinde, şirketin büyümesini sağlayacak, araştırmacı yapıda, pozitif düşünen, düne değil yarına bakış açısı taşıyan özellikler ararım."

Ailenin gelecek nesilleri için bir çalışması ve/veya kariyer planı var mıdır?

İlk planımız doğal olarak, gerekli bilgi deneyimler aktarılmış bir gelecek nesil ile vizyonumuzu gerçekleştirmek ve bu sayede şirketimizin büyümesini sağlamaktır.

Ayrıca bölgesel kalkınmayı, özellikle kırsal kalkınmayı ilke edinmelerini sağlayarak yaşadıkları bölgeye maksimum fayda sağlayabilmelerini temin etmektir.

Aile anayasasının mevcut mu? Mevcut değilse hazırlanması

planlanıyor mu?

Henüz hazırlanmış bir anayasamız mevcut değil. Ancak, bu konu ile ilgili yoğun düşünce trafiği içerisindeyiz. En kısa zamanda şirket anayasamızı hazırlamayı düşünüyoruz. Bu anayasa gelecek yönetimlere de yol gösterici nitelikler taşıyacaktır.

Düşüncelerimizi yazılı hale getirmek için acele etmeden doğru kararlar almak ve şirket anayasasını doğru bilgi ve görüşler çerçevesinde oluşturmak önemli olacaktır diye düşünüyorum.

Çocuklarınızı iş hayatına ve aile şirketini yönetmeye nasıl hazırladınız?

Aile fertleri bölüm müdürlerinin işlerine karışmazlar. Oğlum, kolektif karar almayı ilke edinmiştir. Kendisi işletme ve ekonomi eğitimi almıştır. Onun da en büyük felsefesi düne değil yarına bakmaktır.

Kızım ise yurt dışındadır. Yılda bir, iki defa gelir. Önerdiğim konularda işle ilgili bilgiler derleyip getirmektedir ve yönetim kurulunda bu bilgiler tartışılmaktadır.

“En kısa zamanda şirket anayasamızı hazırlamayı düşünüyoruz. Bu anayasa gelecek yönetimlere de yol gösterici nitelikler taşıyacaktır.”

Kobilere Vergi Teşviki

2009 Haziran'da kabul edilen 5904 sayılı Kanun'la 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'na geçici 5. madde eklenmiştir. Bu maddede, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) 31/12/2009 tarihine kadar yapacakları birleşme işlemlerine ilişkin olarak teşvik edici hükümlere bulunmaktadır. 2009/15386 sayılı kararnamenin eki, Resmi Gazete'nin 8 Eylül sayısında yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Buna göre KOBİ'lerden, kurumlar vergisi kanununun geçici 5. maddesi kapsamında, 31 Aralık 2009 tarihine kadar yapacakları birleşmelerde, %75 oranında indirim ile % 20 yerine %5 oranında

kurumlar vergisi alınacaktır.

Bu durumda KOBİ'lerimiz Aralık ayı sonuna kadar, kalan üç aylık süreyi, birleşme süreci açısından çok iyi değerlendirmelilerdir.

İstanbul Ticaret Odası Başkanı Murat Yalçıntaş, KOBİ'lerin bu durumdan elde edeceği faydayı bir örnek ile açıklamıştır: “25 Ağustos 2009 tarihinde iki KOBİ'nin birleştiğini varsayalım. Devreden KOBİ'nin 1 Ocak ile 25 Ağustos arasındaki karı yüzde 5 vergiye tabi olacak. Devralan KOBİ'nin ise 25 Ağustos ile 31 Aralık dönemindeki karı ve 2010 yılı karı ile 2011 yılı karı yüzde 5 vergilendirilecek. Diyelim

ki; devralan KOBİ 25 Ağustos ve 31 Aralık tarihleri arasında 40 bin lira, 2010 yılında 100 bin lira ve 2011'de de 100 bin lira kar etsin. Toplam kar 240 bin lira olacağından yüzde 20 Kurumlar Vergisi'nden dolayı ödemesi gereken vergi 48 bin lira iken, bu uygulamayla ödeyeceği vergi 12 bin liraya inecek. Böylece 36 bin liralık bir vergi avantajı sağlanmış olacak.”

Konu ile ilgili, resmi gazetede yer alan bakanlar kurulu kararı ve kararnamenin ekine CGS Center web sitesinden ulaşabilirsiniz. (www.cgscenter.org)



AİLEM VE ŞİRKETİM

CGSCENTER'in her ay yayınlanan ücretsiz bültenidir.

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi, uluslararası alanda deneyimli, vizyon sahibi, akademi ve iş dünyasından değerli uzmanlardan oluşan bir kuruluştur. Kurumsal yönetim, kurumsallaşma, kurumsal sosyal sorumluluk konularında şirket ve kuruluşlara özel danışmanlık, yayın ve eğitim hizmetleri veren Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi, aynı zamanda ülke ve şirketler hakkında stratejik araştırmalar yapmaktadır.

Alternatif finansman modelleri ve satın almalar, şirket evlilikleri, özsermaye ve /veya borçla finansman, risk sermayesi temini konuları, Merkezin, çözüm ortakları kanalı ile yürüttüğü diğer faaliyet sahaları arasındadır.

CGS Center eğitimleri

- Kurumsal Yönetim
- ◆ Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma-Örnek Vakalar
- ◆ Finansal Planlama ve Yönetim Teknikleri
- ◆ Kriz Döneminde Finansal Planlama ve Risk Yönetimi
- ◆ Finansçı Olmayan Yöneticiler için Mali Tablo Analizi
- ◆ Sermaye Şirketleri İçin Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) ve Getirdiği Yenilikler
- ◆ Türk Muhasebe Sistemi ve Vergi Mevzuatı
- ◆ Türk Ticaret Kanunu (TTK) Tasarısının Sermaye Şirketlerine Getirdiği Yenilikler
- ◆ Satış Güvenliği - Hukuksal ve Finansal Açıdan Korunma
- ◆ Stratejik Yönetim
- Hukukçu Olmayan Yöneticiler İçin Hukuk Dünyası
- Ekonomik Kriz ve Sonrasında İşletme Yönetimi

Lütfen Not Edin

Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Örnek Vakalar Eğitimi

9 Ekim 2009 Ankara

16 Ekim 2009 İstanbul

Kurumsal Yönetim Eğitimi

15 Ekim 2009 İstanbul

19 Ekim 2009 Ankara

Eğitimlerimizin detayları ve yayınlarımız için web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

www.cgscenter.org

Deneyimlerinizi paylaşın, başarı öykülerinizi, çalışmalarınızı gönderin, yayınlayalım.

Teşekkür ederiz

Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilirlik Merkezi

1459.Cadde 1465.Sokak
No: 5/3 06520
Cukurambar
Ankara

Tel: (312) 220 22 20
Faks: 312) 220 35 34