

İNGİLİZ ANONİM ŞİRKETLER HUKUKUNDA YÖNETİCİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.998173>

Dr. Hüsnü TURANLI*

Öz

2006 tarihli İngiliz Şirketler Kanunu 171. ila 177. maddelerde yedi başlık halinde yöneticilerin yükümlülüklerine yer verilmiş ayrıca 178. ila 181.maddelerde ek hükümler düzenlenmiştir. Kanun'un 182.maddesinde de ek bir yükümlülük mevcuttur. Bu çerçevede, yöneticilerin yükümlülükleri ana başlıklar halinde; (i) Yetkileri dâhilinde davranmak, (ii) Şirketin başarısını yükseltmek, (iii) Bağımsız karar vermek, (iv) Makul düzeyde özenli, becerili ve ihtiyatlı davranmak, (v) Menfaat çatışmalarından kaçınmak, (vi) Üçüncü kişilerden menfaat kabul etmemek, (vii) Teklife sunulan bir işlem ya da faaliyette herhangi bir menfaati var ise bunu diğer yöneticilere bildirmek ve (viii) Halen devam etmekte olan bir işlem ya da faaliyette herhangi bir menfaati var ise bunu diğer yöneticilere bildirmek olarak sayılabilir. İngiliz hukuku, sadece yasal düzenlemeler ile değil aynı zamanda müşterek hukuk (common law) ve hakkaniyet hukuku (equity law) ile şekillendiği için, yasal düzenlemeler, söz konusu hukuk kaynaklarının öngördüğü ilke ve esaslarla genişletilmiştir. Burada sadece şirketin değil şirket çalışanlarının, tedarikçilerin ve şirketle iş yapan tüm tarafların çıkarlarının ve nihayetinde şirket faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkilerinin dikkate alınması öngörülmüştür. İngiliz Şirketler Kanunu'nda yöneticilerin yükümlülüklerinin odak noktası, yöneticilerin kişisel menfaatleri ile şirket menfaatleri arasında çatışma yaşanmasını önlemek ve üçüncü kişilerden menfaat kabul etmemek olarak özetlenebilir. Bu yükümlülük 2010 tarihli Birleşik Krallık Rüşvet Yasasındaki hükümlerle birlikte değerlendirilmelidir. Çalışmamızda İngiliz hukukunda yöneticilerin yükümleri incelenmekle birlikte Türk hukukunda da yönetim kurulu (YK) üyelerinin yükümlerine ilişkin düzenlemelere değinilmiştir. Sonuç kısmında ise kısa bir değerlendirme yapılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

* Uluslararası Fınal Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Girne, KKTC (husnu.turanli@final.edu.tr), ORCID: ORCID: 0000-0002-6907-5049 (Geliş Tarihi: 26.02.2021-Kabul Tarihi: 29.07.2021)

Anahtar Kelimeler

Yönetim kurulu, Yükümlülükler, İngiliz Şirketler Hukuku, Paysahipleri, Paydaşlar

OBLIGATIONS OF DIRECTORS IN ENGLISH COMPANY LAW**(Research Article)****Abstract**

In the English Companies Act 2006, the duties (obligations) of the directors are set forth in the sections 171-177 and additional matters in sections 178-181. An additional duty (obligation) is set forth in 182. Section. Within this context, the duties of the directors can be listed as (i) Duty to act within Powers, (ii) Duty to promote the success of the company, (iii) Duty to exercise independent judgment, (iv) Duty to exercise reasonable care, skill, and diligence, (v) Duty to avoid conflict of interests, (vi) Duty not to accept benefits from third parties, (vii) Duty to declare interest in proposed transaction or arrangement and (viii) Duty to declare interest in existing transaction/arrangement. For the reason that English Law is not shaped with only statutory regulations but also with common law and equity law, the statutory regulations are extended with the principles and the merits of these sources. The focus of the Companies Act may be summarized as avoiding any possible conflict of interest between the company and the directors and not to accept any benefit from the third parties. This rule should be assessed with the UK Bribery Act 2010. In this study, these issues articulated above are elaborately reviewed. In this study the regulations on Turkish Law relating to the obligations of the directors and comparisons between to law systems are also mentioned. Consequently, a short assessment is drafted and some proposals are made.

Keywords

Board of directors, Obligations, English Company Law, Shareholders, Stakeholders

GİRİŞ

Türk hukuku, Kıta Avrupa Hukuk sistemini benimsemekle birlikte son yıllarda İngiliz-Amerikan hukukundan da etkilenmiştir. Özellikle şirketler hukuku alanında bu etki daha kapsamlıdır. “Kurumsal yönetim (corporate governance)”¹, “bağımsız denetim (independent audit)”, “hesap verilebilirlik (accountability) gibi İngiliz-Amerikan hukukunda etkili olan birtakım ilkelere, daha önce halka açık anonim ortaklıklar için öngörülmuş iken, 6102 sayılı yeni TTK ile halka kapalı anonim ortaklıklar için de düzenlenmiştir². Bu etkileşim, Türk hukukunda yönetim kurulu üyelerinin görev ve sorumluluklarında da önemli değişikliklere yol açmıştır. Örneğin, özen yükümlülüğünde, “basiretli iş adamı” kuralı yerini “tedbirli yönetici” ilkesine bırakmış, yönetim kurulu üyelerinin “şirket menfaati”ni gözetmeleri öngörülmüştür. İngiliz anonim şirket yöneticilerinin de benzer yükümlülüklerle tabi oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, İngiliz hukukunda anonim şirket yöneticilerinin yükümlülüklerini bir bütün olarak inceleme gereği doğmuştur.

İngiliz hukukunun kaynakları; müşterek hukuk (common law), hakkaniyet hukuku (equity law), mevzuat (statutory), örf ve âdet hukuku (custom) ve konvansiyonlar (conventions) olmak üzere beş başlık altında toplanmıştır³. Birleşik Krallık’ın Avrupa Birliği’ne üyeliğinden sonra geniş kapsamlı bir yasalaştırma süreci başlamıştır ve günümüzde İngiliz hukukunun her alanında ayrıntılı yasalar mevcuttur. Şirketler hukuku alanındaki başlıca düzenlemeler, 2006 tarihli Şirketler Kanunu (Companies Act 2006), 2000 yılında yürürlüğe giren “Mali Hizmetler ve Piyasalar Kanunu (Financial Services and Markets Act)” ve 1986 tarihli İflas Yasası (Insolvency Act) olarak sıralanabilir⁴.

İngiliz şirketler hukuku öğretisi müşterek hukuk kuralları ve yargı içtihatlarına dayalıdır. Şirketler hukukunda, uyumluluk (compliance), kurumsal gücün meşruluğu (legitimacy of corporate power)”, dâhili yönetim (internal

¹ **Karasu**, Rauf: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ile İlgili Getirilen Yenilikler, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 4 Sayı:2 Yıl 2013, s.33-60, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/208298> (Erişim Tarihi: 18.02.2021) s. 34.

² **Karasu**, s. 35.

³ **Marson**, James: Business Law, 2. Bası, Oxford Üniversitesi Baskısı, New York, A.B.D, 2011, s. 37.

⁴ BREXIT (AB’den çıkış) sonrasında İngiliz hukukunda bir takım değişiklikler olacağı düşünülmektedir.

management)” ve “aydınlatılmış pay sahibi değeri (enlightened shareholder value)” gibi ilkeler etkilidir⁵. Türk hukukunda geçerli tüzel kişilik, bağımsız denetim, eşit işlem, kendi paylarını iktisap yasağı vb. ilkeler İngiliz hukukunda da mevcuttur.

Türk hukukunda yöneticilerin yükümlülükleri düzenlenirken “yönetim kurulu” ya da “yönetim kurulu üyeleri”nden söz edilmiştir. İngiliz hukukunda da yönetim kurulu, ortaklığın zorunlu bir organıdır ancak yasal düzenlemelerde genel olarak “yönetici (director)” terimine yer verilmiştir.

Makale konusu İngiliz şirketler hukukunda yöneticilerin yükümlülükleridir. Çalışmamızın Birinci Bölümünde İngiliz şirketler hukukunda yöneticilerin yükümlülükleri, İkinci Bölümünde ise Türk şirketler hukukunda yöneticilerin yükümlülüklerine değinilmiştir. Sonuç bölümünde ise, bazı önerilere yer verilmiştir.

I. İNGİLİZ HUKUKUNDA YÖNETİCİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İngiliz hukukunda, Türk hukukunda olduğu gibi şirketin yönetim ve temsil organı yönetim kuruludur. Yönetim kurulu, kurumsal yönetim ilkesi gereği şirketin tam merkezindedir⁶. “Yönetim kurulu” kurul olarak karar alır ve görevleri genel olarak “esas sözleşme (articles of association)” ile düzenlenir. 2006 tarihli Şirketler Kanunu’nda yönetim kurulunun görev ve yetkilerine ilişkin müstakil bir düzenleme yoktur. Buna karşılık Kanun’un 170. maddesinde, yöneticilerin yükümlülüklerinin genel kapsamı ve yapısına, 171-177.maddelerinde yükümlülüklerine yer verilmiştir. Şirketler Kanunu’nun 170/2 (a) ve (b) bentleri uyarınca 175-176.maddelerdeki yükümlülükler, kişiler yöneticilikten ayrılrsa bile devam edecektir⁷. Burada bir noktayı da belirtmek gerekir. Şirketler Kanunu’nun 250.maddesi uyarınca “yönetici (direktör) terimi, şirkette her ne adla olursa olsun yönetici (director) pozisyonunda çalışan herkesi kapsar”.

⁵ İlkeler konusunda bkz. **Turanlı**, Hüsnü: Türk ve İngiliz Şirketler Hukukuna Hâkim İlkeler, MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi “Tüzel Kişilik Penceresinden Anonim Ortaklıklar” Sempozyumu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

⁶ **Mayson, French&Ryan** on Company Law, 27.Baskı, Oxford, Birleşik Krallık, 2011, s. 425.

⁷ **Ashraf**, Tahir: Directors’ duties with a particular focus on the Companies Act 2006, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17542431211208540/full/pdf?title=directors-duties-with-a-particular-focus-on-the-companies-act-2006> , s.126. (Erişim Tarihi: 17.02.2021)

Genel yükümlülükler, “Müşterek Hukuk” (Common Law) kuralları ve “Hakkaniyet İlkelerine (equity principles)” dayandırılmıştır⁸. Söz konusu yükümlülükler temelde güven ve sadakat ilkesi (fiduciary) ve müşterek hukukun kusur sorumluluğu kuralları çerçevesinde düzenlenmiştir⁹.

Şirketler Kanunu m.171-177 arasında “Genel Görevler (The General Duties)” başlığı altında, yöneticilerin (directors) yükümlülükleri hükme bağlanmıştır. Her ne kadar “duty” terimi sözlüklerde “görev” anlamında çevrilse de söz konusu hükümler, daha ziyade “yükümlülükleri” ifade etmektedir. Kanun’un 171-173 ve 175-177. maddeleri hakkaniyet hukukundaki güven ve sadakat (fiduciary) yükümlülüğünün, 174.madde ise müşterek hukukun kusur sorumluluğunun yasalaştırılmış şekliyle karşılaşmaktayız¹⁰. Söz konusu yükümlülüklerin bir kısmı, Türk hukukundaki düzenlemelerle benzerlik göstermektedir.

A. Yetkileri Dâhilinde İşlem Yapmak (Duty to Act Within Powers)

Şirketler Kanunu’nun 171. maddesi hükmü gereğince şirketin yöneticisi, şirketin anayasasına uygun olarak işlem yapmalı (davranmalı) ve yetkilerini, veriliş amaçları dâhilinde kullanmalıdır. Yönetici, kendi hedeflerini değil şirketin hedeflerini gözetmelidir¹¹. Belirli bir amaçla verilen yetki sadece o amaç için kullanılmalı ve amacını aşmamalıdır (yönetici iyi niyetli hareket etmiş ve şirket menfaatlerini gözetmiş olsa bile)¹². Bunun aksine bir davranış sonucu şirketin zarara uğraması halinde yöneticilerin kişisel sorumluluğuna gidilebilir.

Burada “şirket anayasası” kavramına yer verilmiştir. Türk hukukunda şirketle ilgili tüm hususlar “esas sözleşme” ile düzenlenmektedir. Ayrıca, zorunlu olmamakla birlikte paysahiplerinin kendi aralarında yaptıkları bir “Paysahipleri Anlaşması (Shareholders’ Agreement)” da uygulamada görülmektedir. Buna karşılık İngiliz hukukunda, bir anonim şirketin; (i) Şirket Anayasası (Company Constitution), (ii) Ortaklık Muhtırası (Memorandum of Association) ve (iii) Şirket Esas Sözleşmesi (Articles of Association) mevcuttur. Ayrıca “Paysahipleri Anlaşması (Shareholders’ Agreement)” da düzenlenebilir. Bunlardan “Ortaklık Muhtırası” TTK m. 349’da öngörülen

⁸ **Smith and Keenan’s** Company Law, 17.Baskı, Pearson, Harlow, Birleşik Krallık, 2016, s. 184.

⁹ **Mayson, French&Ryan**, s. 469.

¹⁰ **Mayson, French&Ryan**, s. 471.

¹¹ **Ashraf**, s. 127.

¹² **Marson**, s. 563.

ve 2016 yılında kaldırılan “Kurucular Beyanı”na benzemektedir¹³. Bu belgeler içinde en çok üzerinde durulan “şirket anayasasıdır”. Şirket anayasasının ne anlama geldiğine kısaca değinelim:

Şirket anayasası, Şirketler Kanunu’nun 3.bölümünde düzenlenmiştir. Kanun’un 17.maddesi uyarınca tescilli bir şirketin şirket anayasası, esas sözleşme ve Kanun’un 3.bölüm 3.kısımının uygulama alanı bulduğu karar ve anlaşmalardan oluşmaktadır¹⁴. Görüldüğü gibi şirket anayasası tek bir metinden ibaret değildir. Hem esas sözleşme hem de genel kurul kararları ve anlaşmaların tümünü ihtiva etmektedir. Kanun’un 29.maddesinde “Şirket anayasasını etkileyen kararlar ve anlaşmalar”ın da anayasanın bir parçası olduğu hükme bağlanmıştır. Paysahiplerinin oybirliği ya da özel bir çoğunlukla alınan kararlar ve anlaşmalar şirket anayasasının bir parçasıdır. Bu bağlamda “Paysahipleri Anlaşması (Shareholders’ Agreement)” da anayasayı oluşturan metinler arasında sayılabilir¹⁵. Sonuç olarak “şirket anayasası” esas sözleşme dâhil birçok metni içinde barındıran bir belgedir. Yöneticilerin şirket anayasasına uygun davranmalarından kast edilen husus, şirket anayasası içinde yer alan “esas sözleşme”de yöneticiler için öngörülen sınırlar içinde görevlerini yerine getirmeleridir¹⁶.

¹³ TTK’nda anonim ortaklıklarla ilgili ilk düzenlemelerde, “kurumsal yönetim” ilkesi amaçlanmıştır. Kanun henüz yürürlüğe girmeden, 2012 Haziran ayında önce “işlem denetçiliği” kaldırıldı. Zaman içinde de bazı hükümler ya değiştirildi ya da kaldırıldı. Kurucular beyanı da bu bağlamda kaldırılan önemli düzenlemelerden biridir. Maddenin gerekçesinde “...Beyan ilkesi, Almanya, İsviçre ve Avusturya başta olmak üzere Avrupa’da yaygındır. Türkiye’de yenidir. Bu ilke dürüst bilgi verme ilkesiyle tanımlanır. Beyan, denetimin vazgeçilemez parçasıdır. Beyan bir çeşit rapor olmakla beraber kurucuları bağlayıcı nitelik taşıdığından ve gerçeğe uymaması halinde hukukî (549 uncu ve devamı maddeler) ve cezaî (m. 562) sonuçlar doğurabileceğinden “beyan” olarak adlandırılmıştır. Beyanın amacı; kamuyu aydınlatarak sermayenin korunmasını (Genel Gerekeçe 57 ve 66 numaralı paragraf) sağlamak, şirketin kurucuların menfaatine, bir anlamda kötüye kullanılmasına engel olmak; genel olarak yolsuzlukları önlemek, kuruluşun denetlenmesini kolaylaştırmak ve sorumluluk davalarına akışkanlık kazandırmaktır” olarak ifade edilmişti. Bu maddeyi, 73.maddesi hükmü ile kaldıran 6728 sayılı Kanun’un başlığı ise “Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”dur. Bir başka deyişle, kurucular beyanı, şirket kurmayı düşünenler *çaymasın* diye kaldırmıştır. Kanaatimizce “kurumsal yönetim” ilkesi sadece öğretide kalan bir ilkedir.

¹⁴ **Smith**, s. 88, 105.

¹⁵ **Smith**, s. 121.

¹⁶ **Mayson, French&Ryan**, s.474. Türk hukukunda da zorunlu olmamakla birlikte paysahiplerinin kendi arasında yaptıkları “paysahipleri anlaşması”na sıklıkla rastlanmaktadır. Paysahipleri anlaşması (sözleşmesi) genellikle ortaklar arası güç ilişkilerinde oluşabilecek dengesizlikleri gidermek amacıyla yapılmaktadır. Bkz. **Akbay**, *Direnç* (2019):

İngiliz hukukunda yöneticiler ile şirket arasındaki ilişkinin hukuki niteliği olan “fiduciary” bir bakıma “yediemine” benzetilmektedir. “Fiduciary” “bir başkası için ya da onun adına, güven ve bağlılık içinde hareket eden kişi” olarak tanımlanmıştır¹⁷. İngiliz hukukunda yöneticiler “fiduciary” olarak nitelendirilir¹⁸ ancak bu kişiler “trustee” değildir çünkü şirket mallarını yönetmekle birlikte malların mülkiyeti bağımsız tüzel kişiliği haiz şirkete aittir¹⁹. Tüzel kişilik olarak şirket ve pay sahipleri şirkete ait tüm yönetim ve temsil işlerini yönetim kuruluna devreder. Dolayısıyla yöneticilerin bu güven ve bağlılık ilişkisi içinde kendilerine verilen yetkileri, verilmiş amacına uygun ve belirlenen sınırlar dâhilinde kullanmaları gerekir.

Şirketler Kanunu’nda yöneticilerin sorumlulukları oldukça kapsamlı düzenlenmiş ve yöneticilerin şirketin zararını tazminden ziyade yükümlülüklerini ihlal etmeleri önlenmeye gayret edilmiştir²⁰. Yöneticilerin, şirketin uğradığı zararı tazminleri de bir yaptırım olmakla birlikte, ihlal neticesinde edinilen menfaatin şirkete ödenmesi öngörülmüştür.

TTK m.369’da da “yöneticilerin şirket menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetme yükümlülüğü”nden söz etmiştir. Her iki düzenlemenin ortak yanı, “şirket menfaati (the interest of the company)” nin göz önünde tutulmasıdır. Şirket menfaati terimi İngiliz hukukunda da vurgulanmıştır²¹. Burada yöneticilerin şirket menfaatini kendi menfaatlerinden üstün tutmaları amaçlanmıştır. Şirket menfaati ile neyin kast edildiği açıklığa kavuşturulmalıdır.

Bir yazara göre, “şirket menfaati, şirketin hukuk ve ekonomi olmak üzere temelde iki alandaki varlığının sürdürülebilmesi olarak” tanımlanmıştır²². TTK m.331’de anonim şirketlerin “kanunen yasaklanmamış” her

Anonim Ortaklık Pay Sahipleri Arasında Yapılan Önalım Hakkı İçeren Sözleşmeler, İstanbul Hukuk Mecmuası, 77 (2): 697–746 DOI: 10.26650/mecmua.2019.77.2.0008 <http://dergipark.gov.tr/iuhfm>

<http://mecmua.istanbul.edu.tr/tr/> (Erişim Tarihi: 01.07.2021)_Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Okutan, Nilsson**, Gül (2003): Anonim Ortaklıklarda Paysahipleri Sözleşmeleri, Çağa Hukuk Vakfı Yayınları, İstanbul.

¹⁷ **Mayson, French&Ryan**, s. 471.

¹⁸ **Zhao, Jingchen/Tribe**, John: Corporate Social Responsibility in an Insolvent Environment: Directors’ Continuing Obligations in English Law, CSR & Insolvency – ICCLR, 2010, s.6. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1914741 (Erişim Tarihi: 20.02.2021)

¹⁹ **Mayson, French&Ryan**, s. 471.

²⁰ **Mayson, French&Ryan**, s. 471.

²¹ **Smith**, s. 186.

²² **Sulu**, Muhammed: Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2019, s.10, Dpn 23: **Mehmet Helvacı/Emin Çamurcu/İsmail Türkyılmaz**,

türlü ekonomik amaç ve konular için kurulabileceği öngörülmüştür. Burada dikkatten kaçmaması gereken husus, şirketin ekonomik faaliyetleri yürütürken hukukun dışına çıkmaması gereğidir. Bir diğer deyişle anonim şirket, hukuka uygun olmak kaydıyla gelir elde etmek için kurulabilir.

Şirket menfaati konusunda İngiliz-Amerikan öğretisinde “pay sahibi teorisi (shareholder theory), “menfaat grubu teorisi (stakeholder theory) ve karma teori olmak üzere üç farklı görüş ileri sürülmüştür²³. Konumuz itibarıyla teorilerin detaylarına girilmeyecektir. Ancak İngiliz hukukunda hangi teorinin benimsendiği sorusunun cevabını, Şirketler Kanunu’nun 172.maddesinde bulmak mümkündür. Esasen yöneticilerin yükümlülüklerinden bir diğerini teşkil eden bu düzenleme, yöneticilere “şirketin başarısını geliştirme” yükümlülüğü öngörmüştür. Bu bağlamda, “şirket menfaatlerini gözetmek” ile “şirket başarısını geliştirmek” arasında sıkı bir bağ mevcuttur. Dolayısıyla İngiliz hukukunda pay sahibinin menfaatinin yanı sıra şirketle ilgili diğer kesimlerin de menfaatlerinin dikkate alınması gerektiği kabul edilmiştir.

B. Şirket Başarısını Geliştirmek (Duty to Promote the Success of the Company)

Şirketler Kanunu’nun 172.maddesinde, yöneticiye; iyi niyetli bir biçimde, pay sahiplerinin menfaati doğrultusunda bir bütün olarak en olası biçimde şirket başarısını geliştirme yükümlülüğü öngörülmüştür. Yöneticinin, bu yükümlülüğü yerine getirirken şu hususları da dikkate alması gerekmektedir:

- 1) Alınan kararların uzun vadedeki olası sonuçları,
- 2) Şirket çalışanlarının menfaatleri,
- 3) Şirketin, tedarikçilerle müşterilerle ve diğerleri ile iş ilişkilerini artırma ihtiyacı,
- 4) Şirket faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkileri,
- 5) Şirketin, faaliyetlerini icrasında yüksek standartlara yönelik ününü sürdürmek arzusu,
- 6) Pay sahipleri arasında adil davranma ihtiyacı.

Görüldüğü gibi İngiliz hukukunda pay sahiplerinin menfaatinin yanı sıra şirketle ilişki içinde olan çeşitli kesimlerin de menfaatlerinin göz önüne

Özellikle Anonim Şirket Açısından Şirket Menfaati Kavramı, Prof. Dr. Hamdi Yasaman’a Armağan, İstanbul 2017, s. 311.

²³ Sulu, s. 12 ila 20.

alınması öngörülmüştür. Bu bağlamda şirket menfaati konusunda yukarıda söz edilen teorilerden karma teori benimsendiği düşünülmektedir. Genel olarak şirket menfaatleri denildiğinde esas olarak pay sahiplerinin menfaati akla gelmekle birlikte, şirket ile ilişkide bulunan diğer kesimlerin de menfaati de dikkate alınmalıdır²⁴.

Sayılan hususlar arasında yer alan “şirketin toplum ve çevre üzerindeki etkileri” konusu, öğretide şirketlerin sosyal sorumluluklarını gündeme getirmiştir²⁵. Şirketlerin sosyal sorumluluğu Türk hukukunda henüz bir yasa metninde yer almamıştır. Bununla birlikte, bu konuda öğretide birçok eser mevcuttur. Uluslararası Standartlar Organizasyonu’nun (ISO) bu konuda belirlediği bazı standartlar vardır.

Öğretide “sosyal sorumluluğun” tanımı şöyledir: “*Sosyal sorumluluk, herhangi bir organizasyonun hem iç hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı “etik” ve “sorumlu” davranması, bu yönde kararlar alması ve uygulamasıdır*”²⁶. Burada kurumsal sosyal sorumluluk (CSR: Corporate Social Responsibility) bağlamında şirket yöneticilerinin hem pay sahiplerine hem de diğer menfaat gruplarına (Aktan/Börü’nün deyimiyile paydaşlara²⁷) “etik” ve “sorumlu” davranması olarak yorumlanmıştır²⁸. Burada, menfaat grupları

²⁴ Türk hukukunda pay sahiplerinin yanı sıra diğer ilgili kesimlerin menfaatlerinin dikkate alınması konusunda TTK’da bir düzenleme mevcut değildir. Bir başka deyişle yönetim kuruluna böyle bir görev verilmemiştir. Ancak pay sahipleri dışındaki “diğer kesimlerin menfaati” hususu, SPK tarafından hazırlanan II-17, 1. sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği (03.01.2014 tarih ve 28871 sayılı RG) eki olan “Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri”nin 3.maddesinde “Menfaat Sahipleri” alt başlığında düzenlenmiştir. Ekin 3.1.1. maddesinde “*Menfaat sahipleri; şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır. Şirket, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin ilgili mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına alır. Menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ve karşılıklı sözleşmeler ile korunmadığı durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde korunur.*” düzenlemesine yer verilmiştir.

²⁵ Diğer kesimlerin (paydaşlar-stakeholders-other constituencies) menfaati meselesi, ABD’de ilk kez 1983 yılında bazı eyaletlerde yasalaşmıştır Bkz. **Mayson, French& Ryan**, s. 482.

²⁶ **Aktan**, Coşkun Can/**Börü**, Deniz: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Editör, İGİAD YAYINLARI: 4 İş Ahlakı Kitaplığı: 2, 2007. https://www.researchgate.net/profile/Coskun_Can_Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/links/5bb9f9cd299bf1049b70fd38/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf#page=37, s. 13. (Erişim Tarihi:19.02.2021)

²⁷ **Aktan/Börü**, s. 14.

²⁸ **Aktan/Börü**, s. 14.

içine “devlet”, “toplum” ve “doğa” da eklenmiştir²⁹. Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların; faaliyet alanlarında sosyal, ekonomik ve çevresel etkenleri dikkate alması olarak tanımlanmıştır³⁰. Şirketin faaliyetlerini, içinde yeşerdiği devlet, toplum ve doğadan ayrı tutmak, şirketin gelişimini orta ve uzun vadede olumsuz etkileyecektir.

“Şirket yöneticileri açısından sosyal sorumluluklar nelerdir?” sorusunun cevabı ise şu açıklamada bulunabilir: “*Yöneticiler açısından sosyal sorumluluk; şirketlerde toplumsal değer ve beklentiler oluşturmak, şirket amaçlarına uygun politikalar belirlemek ve uygulamak, kısaca toplumsal yaşamı iyileştirmeye ilişkin yükümlülükler üstlenmektir*”³¹.

Kurumsal sosyal sorumluluğun bir başka boyutu da “etik ilkeler”dir³². Bir yazara göre “etik kavramı bireylerin birbirleriyle iyi ilişkiler kurmalarını ve buna bağlı olarak refahını gözetmektedir”³³. Bireysel temelde etik kavramı bu şekilde tanımlanırken şirket bazında daha geniş bir yoruma gidilmiştir. Buna göre, “*etik kurallar/ilkeler, Şirket çalışanlarının yükümlülüklerini belirleyen her türlü etik, hukuk veya politikalar*”³⁴.

Şirket çalışanlarının etik kurallarının belirlenmesi özellikle şirket yöneticilerinin etik kuralları, şirketin menfaatleri açısından uzun vadede önem taşır³⁵.

²⁹ Aktan/Börü, s. 15.

³⁰ Zhao/Tribe, s. 2.

³¹ Çelik, Adnan: Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları, İGİAD YAYINLARI: 4 İş Ahlâkı Kitaplığı: 2, 2007. https://www.researchgate.net/profile/Coskun_Can_Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/links/5bb9f9cd299bf1049b70fd38/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf#page=37, s. 62 (Erişim Tarihi:19.02.2021)

³² Zhao/Tribe, s.3.

³³ Sarı, Ömer/ Kulualp, Halime Göktaş (2019): Etik Kodlar Bağlamında Şirketlerin Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporlarının İncelenmesi, UBAK Uluslararası Bilimler Akademisi, s. 167, https://www.researchgate.net/profile/Oemer-Sari/publication/337143795_ETIK_KODLAR_BAGLAMINDA_SIRKETLERIN_KURUMSAL_YONETIM_ILKELERI_UYUM_RAPORLARININ_INCELENMESI/links/5dc6b2ed299bf1a47b245abf/ETIK-KODLAR-BAGLAMINDA-SIRKETLERIN-KURUMSAL-YONETIM-ILKELERI-UYUM-RAPORLARININ-INCELENMESI.pdf (Erişim Tarihi:21.02.201)

³⁴ Stevens, Betsy: An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: “Where Do We Go From Here?”, s. 64. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00877156> (Erişim Tarihi: 22.02.2021)

³⁵ Schwartz, Mark S./Dunfee, Thomas W./Kline, Michael J.: Tone at the Top: An Ethics Code for Directors? Journal of Business Ethics (2005) 58: 79–100 DOI 10.1007/s10551-005-1390-y, s. 79-100, s. 82. https://www.researchgate.net/publication/226228069_Tone_at_the_Top_An_Ethics_Code_for_Directors (Erişim Tarihi: 25.02.2021)

İngiliz hukukunda, yöneticilerin etik davranış kuralları aslında Şirketler Kanunu'nun 171-177. maddelerinde örtülü olarak yer almıştır. Mesela, şirket menfaatlerini kişisel menfaatlerinin önünde görmek, üçüncü kişilerden menfaat kabul etmemek, şirketin işlerinde kişisel bir müdahalesi veya bağı var ise bunu diğer yöneticilerle paylaşmak gibi. Etik davranış elbette bunlarla sınırlı değildir. "Code of conduct" adı verilen davranış kuralları, şirketlerin "compliance officer" adı verilen uyum görevlileri tarafından hazırlanır ve tüm çalışanların bu kurallara uymaları beklenir³⁶.

Etik kod veya etik kurallar Türk hukukunda SPK'na tabi şirketler bakımından öngörülmüştür. Nitekim SPKu'nun çıkardığı Tebliğ'in Ek-1'inde "Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık" başlığının 2.1.1. maddesinde "Şirket tarafından oluşturulan etik kuralların kurumsal internet sitesinde yer alacağı" belirtilmiştir³⁷.

Etik kurallar, özellikle sınır ötesi ve çok uluslu şirketlerin (cross-border, multi-national) yabancı topraklardaki faaliyetleri bakımından daha büyük önem arz eder. Şirketler Kanunu m.172/4'de yer alan "şirket faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkileri" konusunu bu bağlamda yorumlamak gerekir.

Öte yandan metinde geçen "bir bütün olarak" ifadesi ise, aslında sadece pay sahiplerinin değil şirketin de bağımsız bir tüzel kişilik olarak menfaatlerinin gözetilmesine işaret etmektedir³⁸.

Hakkaniyet hukukunda şirketin menfaatine olduğu düşünülen ama sonradan makul olmadığı anlaşılan bir davranış veya bir ihmali davranışın iyiniyetli (dürüst) olduğu sürece fiduciary (güven ve bağlılık) yükümlüğünün ihlali anlamına gelmeyecektir³⁹. Buradaki iyiniyet ölçüsü, yöneticinin bu davranışından kişisel bir menfaat elde edip etmediği değil, gerçekten dürüst olup olmadığıdır.

Son olarak Kanun'un 172/1.f fıkrasında, yöneticilerin pay sahiplerine adil davranmaları hususu da yer almıştır. Adil davranma, Türk hukukundaki eşit işlem ilkesi ile benzerdir⁴⁰.

³⁶ **Pahlı**, Ali : "Compliance" Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi" (İÜHF M C. LXXI, S. 2, s. 317-334), 2.Bası, İstanbul, 2013, s. 318.

³⁷ Bazı Türk şirketlerinin web sitelerinde yer alan etik kurallara örnek olarak bkz. **Sarı**, s. 171-172.

³⁸ **Smith**, s. 190.

³⁹ **Mayson, French&Ryan**, s. 479.

⁴⁰ Türk hukukunda eşit işlem ilkesi TTK'nun 357.maddesiyle hükme bağlanmıştır. Buna göre; pay sahipleri eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulur.

C. Bağımsız Karar Vermek (Duty to Exercise Independent Judgment)

Şirketler Kanunu'nun 173.maddesine göre şirket yöneticisi bağımsız karar vermeli, bu yükümlülük, yöneticilerin gelecekte inisiyatif kullanmalarını kısıtlayacak bir anlaşma gereği ya da şirket anayasasında öngörülen bir yetkinin kullanımı nedeniyle zarar görmemelidir.

Yöneticilerin bağımsız karar vermesi öngörülmekle birlikte kararların şirket menfaati ile sınırlı olduğu kabul edilmelidir. Buradaki bağımsızlık bir bakıma, çoğunluk pay sahiplerinin etkileme girişimini dikkate almaksızın karar vermektir. İngiliz hukukunda da Türk hukukunda olduğu gibi, azınlık hakları korunmaktadır. Bu bağlamda, şirket menfaatleri, diğer ilişkili grupların menfaati, azınlık hakları gibi hususlar karar sürecinde dikkate alınmalıdır.

D. Makul Derecede Özenli, Becerili ve İhtiyatlı Davranmak (Duty to Exercise Reasonable Care, Skill and Diligence)

Şirketler Kanunu'nun 174.maddesinde yöneticilerin, yetkilerini kullanırken makul derecede özenli, becerili ve ihtiyatlı davranmaları öngörülmüştür. Buradaki özen yükümlülüğü, genel bilgi, beceri ve deneyimiyle makul derecede ihtiyatlı bir kişiden beklenebilecek özen düzeyidir. Şirketler Kanunu'nun 174.maddesi hem müşterek hukuk hem de hakkaniyet kurallarına dayandırılmıştır⁴¹.

Müşterek hukukta, yöneticiden beklenen şey, yetkilerini kullanırken ihmalkâr davranmamasıdır (not to act negligently)⁴². Özellikle şirkette yönetici olarak çalışacak daha alt kesim yöneticilerin gözlenmesinde ihmalkâr davranmamaları gerekir⁴³. *Re Quenns Moat House plc (No 2) (2004) EWHC 1730 (Ch) (2005) 1 BCLC 136* no.lu davada, Sir Donald Rattee, özenel/nesnel özen standardı uyarınca şirketin yönetim kurulu başkanı ve müşterek icracı yönetim kurulu üyesi olan davalının kendisinden beklenen deneyim ve bilgisi çerçevesinde, finans müdürü tarafından hazırlanan hesap tablolarını, şüpheli bulabileceği derecede sorumlu olduğunu belirtmiştir. Konusunda uzman olan finans müdürünün performansından şüphe duymak için normal koşullarda makul bir neden mevcut olmamakla birlikte finans raporlarının doğruluğu hakkında aşikâr şüpheler vardır. Bu durumda hiçbir şüpheye düşmeden raporları onaylayan davalının ağır ihmeline karar verilmiş ve altı

⁴¹ Mayson, French&Ryan, s. 490.

⁴² Smith, s. 196.

⁴³ Mayson, French&Ryan, s. 491.

yıl görevden uzaklaştırılmıştır⁴⁴. Görüldüğü gibi, İngiliz hukukunda Türk hukukundaki “tedbirli yöneticinin göstermesi gereken özen” ölçütünden farklı olarak yöneticilerin hem öznel hem de nesnel özen yükümlülüğü mevcuttur. Buradaki nesnellik makul derece ölçüsü, öznellik ise yöneticilerin fiduciary özelliğinden yani pay sahiplerinin, o kişileri seçerken belli özelliklerini dikkate almalarından kaynaklanmaktadır.

Özen standardına⁴⁵ ait bir başka düzenleme de 1986 tarihli İflas Kanunu'nun 214.maddesinde yer almıştır⁴⁶. Daha önce müşterek hukukta, yöneticilerin “*şirket alacaklılarının menfaatlerini*” gözetmeleri öngörülürken 1986 tarihli İflas Kanunu'nun 214.maddesi ile bu husus yasal bir zemine kavuşmuştur. Kanun'un 214/1. fıkrasında; 2. fıkra hükmünün şirket yöneticilerine uygulanacağı, 2.fıkrasında; yöneticinin, şirketin iflastan kaçınmasını sağlayacak makul bir tedbir almamış olması, 3.fıkrasında mahkemece bu kişinin şirketin zarar görmemesi için küçük bile olsa bir çaba gösterdiği hususunda beyanda bulunulmaması ve 214/4.fıkrasında “şirket yöneticisinin makul derecede ihtiyatlı bir kişi olarak (i) Yönetici ile aynı işlevlere sahip bir kişiden beklenebilecek genel bilgi, beceri ve deneyimi ortaya koymuş olması (nesnellik) (ii) Yöneticinin sahip olduğu genel bilgi, beceri ve deneyimi göstermemiş olması (öznellik) öngörülmüştür. Mahkeme, böyle bir durumda yöneticilerin, şirketin borçlarından dolayı kişisel sorumluluğuna da hükmedebilecektir⁴⁷.

E. Menfaat Çatışmalarından Kaçınmak (Duty to Avoid Conflict of Interest)

Şirketler Kanunu'nun 175.maddesi, yöneticilerin menfaat çatışmalarından kaçınmalarını öngörmektedir. Bu madde, yükümlülükler arasında en ayrıntılı düzenlemelere sahiptir.

Burada da tıpkı 171. ve 172.maddelerde olduğu gibi “şirket menfaati” kavramı ile karşılaşıyoruz. Buna göre, yönetici, kendi doğrudan ya da dolaylı

⁴⁴ **Mayson, French&Ryan**, s. 491.

⁴⁵ Özen standardı öznel/nesnel olarak nitelendirilmiştir. Bkz. **Mayson, French&Ryan**, s. 492.

⁴⁶ 214.maddenin kenar başlığı “Hatalı Ticaret (Wrongful Trading)” dir. Bkz. **Mayson, French&Ryon**, s. 490.

⁴⁷ **Smith**, s. 198. **Mayson, French&Ryan**, s. 486. Türk hukukunda da şirket zararından dolayı yöneticilerin sorumluluğu hususu TTK m.553'de düzenlenmiştir. Buna göre, yönetim kurulu üyelerinin (kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları) kusuru dolayısıyla şirketi zarar uğratması durumunda bu zarardan sorumlu olacakları hüküm altına alınmıştır.

menfaatleri ile şirket menfaatleri arasında çatışma yaratabilecek durumlardan kaçınmalıdır (m.175/1). Bu yükümlülük, özellikle, herhangi bir malın, bilginin ya da fırsatın (bu mal, bilgi veya fırsata bağlı manevi haklar var ise bunlar da dâhil) kullanımından kaynaklanan durumlarda da geçerli olacaktır (m.175/2). Bu yükümlülük, şirket ile ilişkili bir muamele veya düzenlemeden kaynaklanan menfaat çatışmasında geçerli olmayacaktır (175/3).

Söz konusu hüküm, iki hakkaniyet ilkesine dayandırılmıştır. Bunlar no-conflict (çatışma yok) ve no-profit (kar yok) kurallarıdır⁴⁸. Konuya ilişkin müşterek hukuk ve hakkaniyet kuralları, söz konusu yükümlülükle ilgili şu esasları öngörmektedir⁴⁹. Aşağıda sayılan ilkelerin, Türk hukukunda da “kurumsal yönetim ilkeleri arasında yer alması gerektiği kanaatindeyiz.

- 1) Yönetici, şirketin malvarlığı üzerinden (sadece fiziksel değil aynı zamanda ticari bilgi ve fırsatlar da dâhil olmak üzere) kişisel bir menfaat sağlamış ise bunun hesabını vermekle yükümlüdür. Önceden sadece müşterek hukuk kuralı olan bu husus Şirketler Kanunu 175-177 maddelerde hüküm altına alınmıştır.
- 2) Yöneticinin, şirketten piyasa fiyatından düşük pay senedi satın alması ve daha sonra da bunları yüksek fiyatta satması durumunda fiyat farkının hesabını vermesi gerekir.
- 3) Yöneticinin, kuruculardan ya da şirkete mal satan kişilerden maddi hediye veya pay alması durumunda bunların hesabını şirkete vermesi gerekir. Çünkü burada bir menfaat çatışması doğmuştur.
- 4) Yönetici, üçüncü kişilerle müzakerelerde şirket menfaatini en üst düzeyde gözetmekle yükümlüdür. Ancak diğer taraftan bir hediye kabul ediyorsa bunu yapması mümkün değildir.
- 5) Yönetici, tedarikçilerden aldığı komisyonları da şirkete bildirmekle yükümlüdür.
- 6) Yönetici, herhangi bir nedenle elde ettiği karın hesabını şirkete vermekle yükümlüdür. Buradaki ölçüt şirketin zarar etmesi değil, yöneticinin kar elde etmesidir. İki ya da daha çok şirkette yöneticilik yapan bir kişinin, bir şirketin menfaatini diğerinden üstün tutması durumunda ise Şirketler Kanunu m.994’de düzenlenen “haksız önyargı (unfair prejudice) durumu ile karşılaşma riski vardır.

Yöneticilerin güven ve sadakat yükümlülüğü (fiduciary) ile ilgili olarak İngiliz Yüksek Mahkemesi bir kararında, çalıştığı şirketten ayrılan bir yöne-

⁴⁸ Mayson, French&Ryan, s. 494.

⁴⁹ Smith, s. 201.

ticinin, müşterileri kendi kurduğu şirkete reklam vermeleri yönündeki ikna çabasını söz konusu yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirmiştir⁵⁰.

Menfaat çatışmaları ile ilgili olarak son bir hususu da dile getirmek gerekir. Menfaat çatışması, alacaklılar ile pay sahipleri arasında ya da pay sahiplerinin kendi aralarında ortaya çıkarsa yöneticilerin nasıl bir tutum izlemesi gerektiği konusunda şöyle bir düşünce mevcuttur: Alacaklılar ile diğer gruplar arasındaki doğal menfaat çatışmalarında, şirketin iflas riski mevcut ise alacaklıların menfaatine öncelik tanınması öngörülmektedir. Şirketin iflas tasfiyesine girmesi durumunda ise alacaklıların tasfiye memur atama ve şirketin kontrolünü ele geçirme hakları mevcuttur⁵¹.

F. Üçüncü Kişilerden Menfaat Kabul Etmemek (Duty not to Accept Benefits from Third Parties)

İngiliz hukukunda yöneticilerin üçüncü kişilerden menfaat elde etmeme yükümlülüğü Şirketler Kanunu'nun 176.maddesi ile hükme bağlanmıştır. Burada "üçüncü kişi" tabiri, şirket dışından bir kişiyi, şirketle bağlantılı bir tüzel kişiyi ya da bunların temsilcisini kapsamaktadır. Bir menfaatin kabul edilmesi, makul koşullarda şirket menfaati ile çatışma olarak görülemeyecek ise yükümlülük ihlal edilmiş sayılmayacaktır. Bu yükümlülük, yönetici görevden ayrılmış olsa bile, zamanında yapmış olduğu işlerle ilgili olarak devam edecektir⁵².

G. Şirketi İlgilendiren Bir İşlem ya da Faaliyette Herhangi Bir Menfaati (Bağı) Var ise Bunu Diğer Yöneticilere Bildirmek (Duty to Declare Interest in Proposed Transaction or Arrangement).

Şirketler Kanunu'nun 177. maddesi uyarınca, yöneticilerin şirketle ilgili bir muamele ya da faaliyete kişisel menfaati (bağı) var ise bunun nedenini ve kapsamını diğer yöneticilere bildirmesi gerekir⁵³.

⁵⁰ **Smith**, s. 203. CMS Dolphin Ltd v Simonet Ltd [2001] 2 BCLC 704. Davanın kısa özeti şöyledir: Simonet, şirket kurucusu ile anlaşamayıp rakip bir acente kurmuş ve eski işyerindeki müşterilerin kendi firmasına reklam vermesi için ikna etmeye çalışmıştır. Dava Sminet'in eski şirketine yönelik sadakat ve güven (fiduciary) yükümlülüğünün ihlali nedeniyle ortaya çıkan zararın giderilmesi taleplidir. Yüksek mahkeme, Simonet'in bu tutumundan dolayı hükmi yediemin (constructive trustee) gibi sorumlu olduğuna hükmetmiş ve elde edilen gelirin davacıya ödenmesini kararlaştırmıştır.

⁵¹ **Mason, French&Ryan**, s. 487.

⁵² **Mayson, French&Ryan**, s. 500.

⁵³ **Smith**, s. 211.

Görüldüğü gibi 175 ila 177.maddeler birbirini tekrarı niteliğindedir. Söz konusu maddelerin amacı, yöneticilerin konumları nedeniyle kişisel menfaat elde etmelerinin önlenmesidir. Gerek kişisel menfaatleri ile şirket menfaatlerinin çatışmasından kaçınma, gerek üçüncü kişilerden menfaat temin etmemeleri gerekse şirketin muamele ve faaliyetlerine kişisel ilgi duymaları halinde bunu diğer yöneticilerle paylaşma yükümlülükleri esasen kurumsal yönetimin yapı taşlarıdır. Bu bağlamda, 2010 tarihli Rüşvet Kanunu (Bribery Act 2010) ve 2018 tarihli Birleşik Krallık Kurumsal Yönetim Koduna (The UK Corporate Governance Code 2018) da değinmek gerekir. Yukarıda yükümlülükler incelenirken karşılaşılan “hediye alma, menfaat kabul etme”, “hediye verme, menfaat sağlama” gibi fiiller, bunların karşılığında hukuka aykırı bir sonucu elde etmeye yönelik olduğunda hukuk düzenininin bu davranışları mazur görmesi düşünülemez.

2010 tarihli Rüşvet Kanunu’nun “Ticari Kuruluşların Rüşveti Önlemede Başarısız Olması (Failure of Commercial Organizations to Prevent Bribery) başlıklı Bölümünde şirketlerin rüşvetle mücadelesi, 7. ila 9.maddelerde düzenlenmiştir. Kanun’un 7.maddesinde “bir ticari kuruluşla bağlantılı bir kişinin, ticari kuruluşa iş sağlamak veya mevcut bir işi sürdürmek veya hut bir işin elde edilmesi veya devamında avantaj sağlamak için bir üçüncü kişiye rüşvet vermesi durumunda ticari kuruluşun kendisi suç işlemiş sayılır” hükmüne yer verilmiştir (m.7/1)⁵⁴. Ticari kuruluş, rüşvetin önlenmesi için her türlü tedbiri aldığı kanıtlayabilirse sorumluluktan kurtulur (m.7/2).

⁵⁴ Türk Hukukunda da rüşvetle mücadele için bağımsız bir düzenleme mevcuttur. 1990 tarihli ve 3628 sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu’nda bu suçların süjesi “kamu görevlileri” ile sınırlanmıştır. Öte yandan bu Kanun’un kooperatiflerde de uygulanması için 2010/1 sayılı bir Tebliğ de yayımlanmıştır. “Tebliğ kapsamına neden sadece kooperatifler alınmıştır?” sorusunun cevabı kanaatimizce Türkiye’de kooperatiflerin sui generis yapısında bulunabilir. Kooperatifler her ne kadar TTK m.124 ile şirket türleri arasında sayılsa da diğer şirketlerden farklı olarak 24.04.1969 tarih ve 1163 sayılı bağımsız bir Kooperatifler Kanunu ile düzenlenmiştir. Kooperatiflerin amacı, diğer ticaret şirketleri gibi bir ticari işletme işletmek ya da gelir sağlama değil daha ziyade ortaklarının ekonomik menfaatlerini veya geçimlerini sağlamaktır. Kanun’un 1.maddesinde de bu şekilde tanımlanmıştır. Dolayısıyla kooperatiflerin kamusal yapısı daha belirgindir. Öte yandan 5237 sayılı TCK m.252 ve 253’de de rüşvetle mücadele hükümleri mevcuttur. TCK m.252/8’de bu madde hükümlerinin konumuz açısından e ve f bentlerinde kooperatifler ve halka açık anonim şirketler adına hareket eden kişilere, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi; bu kişiler tarafından talep veya kabul edilmesi; bunlara aracılık edilmesi; bu ilişki dolayısıyla bir başkasına menfaat temin edilmesi halinde de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Kooperatifler ve HAAO’lar kamusal yönü ağırlıklı şirketlerdir. Burada “tüm şirketlerin kamusal yapısı

Kanun'un 1/ 2 (a) bendinde rüşvet ile kast edilen şeyin "finansal veya diğer bir avantaj vaat etme veya sağlama" anlamına geldiği, 1/ 2 (b)'de ise bu eylemin rüşvet suçu sayılması için, finansal veya diğer bir avantaj vaadi veya tedariki sonucunda karşı tarafın "hukuka aykırı bir iş ya da faaliyeti yerine getirmesinin amaçlanması" gerektiği ifade edilmiştir. Konumuz açısından bu Kanun'un önemi şöyle açıklanabilir: Kanun'un 7.maddesinde düzenlenen suçun işlenebilmesi için rüşvet veren kişinin, ticari kuruluş için çalışan veyahut onu temsile yetkili olması yeterlidir. Bir başka deyişle "yönetici" (üst veya alt düzey her türlü yönetici) konumundan söz edilmektedir. Şirketler Kanunu'nun 173-177 maddeleri, yöneticilerin, üçüncü kişilerle ilişkilerinde hediye ya da başka türlü menfaatler kabul etmelerinin hukuki olmadığını vurgulamaktadır. Bu düzenlemeler, rüşvet suçunun önüne geçmeyi amaçlamaktadır.

H. Mevcut Bir İşlem veya Faaliyette Menfaati Söz konusu ise Bunu Diğer Yöneticilere Bildirmek (Duty to Declare Interest in Existing Transactions/Arrangements)

İngiliz hukukunda yöneticilerin sorumluluğuna ilişkin kaynaklar Kanun'un 171-177.maddelerini açıklar. Ancak kanaatimizce Şirketler Kanunu'nun 182.maddesi de bu kapsamda ele alınmalıdır. Kanun'un 182/1 fıkrası hükmü uyarınca şirketin yürürlüğe koyduğu bir işlem ya da faaliyette doğrudan veya dolaylı menfaati olan bir yöneticinin, bunu diğer yöneticilere bildirmesi zorunlu tutulmuştur. Bu bildirim, mümkün olan en kısa sürede, YK toplantısında ya da yazılı olarak yapılmalıdır⁵⁵. Söz konusu hüküm, ödünç, ödünç benzeri işlemler ve kredi işlemlerine de uygulanacaktır.

İ. Yöneticilerin Sorumluluğu

İngiliz hukukunda, yukarıda açıklanan yükümlülüklerin ihlali veya ihlal tehdidi (threatened breach) durumunda uygulanacak yaptırımlar yine müşterek hukuk ve hakkaniyet hukuku ilkelerine göre belirlenmiştir (m.178/1). Yöneticilerin hukuki sorumluluğu Şirketler Kanunu'nun 178.maddesinde düzenlenmiştir. Kanun'un 174.maddesi hükmü hariç olmak üzere bu maddelerde düzenlenen yükümlülüklerle, yöneticilerin güven ve bağlılık esaslarına göre başvurulacaktır. (m.178/2).

yok mudur?" sorusu ile karşılaşılabılır. Bu sorunun yanıtı de lega feranda hukuk açısından kanaatimizce "kısmen evet" olmalıdır. Bu makalenin nihai amacı, Türk hukukuna bir nebze katkı sağlayabilmektir. Şirketlerin mekanik bir oluşum değil aslında toplumsal bir birey gibi düşünülmesi gerekir. Sonuç bölümünde bu konudaki düşüncelerimizi paylaştık.

⁵⁵ Marson, s. 567.

Yöneticilerin Şirketler Kanunu'nda düzenlenen yükümlülükleri ihlali veya ihlal tehdidi durumunda şirketin uğradığı zararı tazmin yükümlülüğü doğabilecektir⁵⁶. Bu yükümlülük, yöneticilerin iyi niyetli ve şirket menfaatlerini gözeterek işlem yaptıkları hallerde de söz konusu olabilecektir. Özellikle, yöneticinin aldığı kararların çevreye olumsuz etkileri sonucu şirkete yüklenecek tazminatın, yöneticiye rücu söz konusu olabilecektir⁵⁷. Bir yönetici, şüphe oluşmasını gerektirecek koşullar mevcut değil ise, ona bağlı çalışan alt yöneticilerin karar ve işlemlerinde yer almamış ve bilgisi yok ise kendisine bir sorumluluk yüklenemeyecektir⁵⁸. Tüm yönetim kurulu toplantılarına katılmamış olması ona sorumluluk atfedilmesine yol açmaz ancak bu davranışı alışkanlığa dönmüş ise sorumluluğa neden olabilir ve bu sorumluluk icracı yöneticiler ve nitelikli ya da deneyimli (icracı olmayan) yöneticiler bakımından ağırlaştırılmış sorumluluğa neden olabilir⁵⁹.

Yükümlülükleri diğer alt yöneticilerle birlikte ihlal eden bir yönetici, onlarla müşterek ve müteselsilen sorumludur ve şirket kaybını diğerleriyle birlikte tazmin etmesi gerekebilir. Yöneticinin, bu işten sadece kendinin menfaat sağlaması durumunda diğerlerinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır⁶⁰.

Şirket, yöneticinin üçüncü kişilerden bir menfaat elde etmesi durumunda hesap vermesini talep edebilir ve yapılan sözleşmenin feshi yoluna başvurabilir.

Şirket açısından bir başka seçenek de yükümlülüğünü ihlal eden yöneticinin yaptığı sözleşmeyi onaylamasıdır⁶¹. Bu durumda yöneticinin sorumluluğu ortadan kalkacaktır.

II. TÜRK HUKUKUNDA YÖNETİCİLERİN YÜKÜMLERİNE GENEL BİR BAKIŞ

Türk Ticaret Kanunu'nun 375.maddesinde, anonim şirketlerde yönetim kurulunun vazgeçilmez ve devredilmez görev ve yetkileri düzenlenmiştir⁶².

⁵⁶ **Marson**, s. 567.

⁵⁷ **Marson**, s. 567.

⁵⁸ **Smith**, s. 212.

⁵⁹ **Smith**, s. 212.

⁶⁰ **Smith**, s. 212.

⁶¹ **Smith**, s. 213, **Marson**, s. 568.

⁶² Yönetim kurulunun görev ve yetkileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Üçışık, Güzin/Çelik**, Aydın: Anonim Ortaklıklar Hukuku I. Cilt Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 396-475.

Yönetim kurulu üyeleri veya kısaca yöneticiler, bu görevlerini yerine getirirken yapma ve yapmama biçiminde birtakım yükümlülüklerle tabidirler. Bunların başında, yönetim ve gözetim yükümü gelir⁶³. Yönetim kurulu üyeleri, yönetim ve gözetim görevlerini özenle ve şirket menfaatlerini dürüstlük kuralına uygun biçimde gözeterek yerine getirmeleri beklenmektedir. TTK m.369'da "Yönetim kurulu üyeleri ve yönetimle görevli üçüncü kişilerin, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyararak gözetmek yükümlülüğü altında" olduğu hükme bağlanmıştır. Yöneticilerden, şirket işlerinde her şeyden önce "tedbirli bir yöneticiden beklenen özen (İş adamı kararı: Business judgement rule)" yükümlülüğüne uymaları öngörülmüştür⁶⁴. Bu özen yükümlülüğü, daha önceki düzenlemede öngörülen "basiretli iş adamı" kuralına göre çok daha hafif ve nesnelir⁶⁵. Bu hükümde, "şirketin menfaatlerini" gözetme yükümü de mevcuttur. Aşağıda "şirket menfaati" konusunu İngiliz hukuku açısından da inceleyeceğiz. Burada bir konuyu da vurgulamak gerekir. TTK'da yöneticiler için "sır saklama" yükümlülüğü düzenlenmemekle birlikte⁶⁶ "şirket menfaati" açısından "şirket sırlarının saklanması" da bir zorunluluktur. Özen yükümlülüğünün ihlali durumunda TTK m. 553. uyarınca göre kusur sorumluluğu hükümlerine başvurulabilir.

Yönetim kurulu üyeleri, toplantılara birbirlerini temsilen katılamayacakları gibi vekil de tayin edemezler (TTK m.390/2)⁶⁷. Bunun nedeni yönetim kurulu üyelerinin bir seçimle gelmeleri dolayısıyla kendilerini seçen

⁶³ **Pulaşlı**, Hasan: Şirketler Hukuku Genel esaslar, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4.Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 472, **Üçışık/Aydın**, s. 488.

⁶⁴ **Üçışık/Aydın**, s. 489, 6762 sayılı eski TTK'nun 320.maddesinde yöneticilerin göstermesi gereken özenin derecesi hususunda eski BK m.320'de, adi ortaklıkta ortakların göstermesi gereken ihtimamın derecesini düzenleyen m.528/2'ye atıf yapılmıştı. Adi ortaklığın ticari işletme işletmesi durumunda ortakların her birinin tacir olduğu kabul edildiği için, yöneticilerin, tacirin göstermesi gereken özen konusunda eski TTK'nun 20/2'deki basiretli iş adamı gibi sorumlu olduğu öngörülmüştü.

⁶⁵ **Güney**, Necla Akdağ: Anonim Şirket Yönetim Kurulu, İstanbul, 2016, s. 193, İş adamı kuralı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Turanlı** Hüsnü: A Fundamental Change of Perspective In the Liability of the Board of Managers In The New Turkish Corporate Law: Transformation From Prudent Man Rule to Business Judgment Rule, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, C. 2 S.1, Ankara 2016, s. 81-89.

⁶⁶ Sır saklama yükümü, denetçiler için öngörülmüştür (TTK m.404). Ancak, "şirket menfaati'nin gözetilmesi yükümü, içinde "sır saklama"yı da barındırmaktadır. Bkz. **Üçışık/Aydın** s.493, **Tekinalp** s. 242.

⁶⁷ **Taşan**, Ayşe Selcen Kutgi: Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Yükümlülükleri ve tabi Olduğu Yasaklar, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:17 Sayı:34 Güz 2018/2 s.143-180, s. 144.

pay sahiplerinin bu kişilere duyduğu güvenin sürdürülebilir olmasıdır⁶⁸. Kanun'da aksi davranışın yaptırımı yer almamakla birlikte, genel hükümlerden yola çıkılarak, bu şekilde alınan kararların “yokluk” yaptırımına tabi olacağını söyleyebiliriz.

TTK m.357'de “eşit işlem ilkesi” düzenlenmiştir⁶⁹. Buna göre “pay sahipleri eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulur”. Bu hüküm gereği yönetim kurulu üyeleri, aynı koşullara sahip pay sahiplerine eşit işlem yapma yükümlülüğü altındadır⁷⁰. Eşit işlem, aynı zamanda “kurumsal yönetim” ilkesinin bir gereğidir⁷¹. Eşit işlem ilkesine aykırı karar ve işlemlerin, TTK m.391/1'a bendi uyarınca geçersiz olacağı hükme bağlanmıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin bir başka yükümü de şirketle işlem yapmama ve şirketten borç almamaktır⁷². TTK m.395/1 gereği yönetim kurulu üyeleri şirket ile kendi adlarına ya da bir başka kişinin temsilcisi sıfatıyla herhangi bir işlem yapamazlar⁷³. Buna karşılık genel kurul kararı ile işlem yasağı kaldırılabilir ya da bir işlem yapılmış ise buna icazet verilebilir⁷⁴. Aksi halde şirket yapılan işlemin geçersiz (batıl) olduğunu ileri sürebilir, diğer taraf böyle bir iddiada bulunamaz. TTK 395/2'de düzenlenen şirkete borçlanma yasağı ile pay sahibi olmayan YK üyeleri ile 393.maddede sayılan yakınlarının nakit borçlanmaları yasaklanmıştır⁷⁵. Bu bağlamda pay sahibi YK üyeleri için böyle bir yasak söz konusu değildir.

⁶⁸ **Güney**, s. 181, **Üçışık/Aydın**, s.488, **Tekinalp**, Ünal: Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013, s. 240.

⁶⁹ Eşit işlem ilkesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Yağmur**, Setanay: Anonim Şirketlerde Eşit İşlem İlkesi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

⁷⁰ **Yıldız**, Şükrü: Anonim Ortaklıkta Paysahipleri Açısından Eşit İşlem İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 92.

⁷¹ **Karasu**, s. 35.

⁷² **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**: Ortaklıklar Hukuku I, Yeniden Yazılmış 13.Bası, Vedat Kitapçılık, 2014, s. 370.

⁷³ **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s. 370.

⁷⁴ **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s. 371.

⁷⁵ Kanun'un ilk metninde m395/2'de “Yönetim kurulu üyesi, onun 393'üncü maddede sayılan yakınları, kendisinin ve söz konusu yakınlarının ortağı oldukları şahıs şirketleri ve en az yüzde yirmisine katıldıkları sermaye şirketleri, şirkete nakit veya ayın borçlanamazlar. Bu kişiler için şirket kefalet, garanti ve teminat veremez, sorumluluk yüklenemez, bunların borçlarını devralamaz. Aksi hâlde, şirkete borçlanılan tutar için şirket alacaklıları bu kişileri, şirketin yükümlendirildiği tutarda şirket borçları için doğrudan takip edebilirler” hükmü mevcuttu. Yeni düzenleme ile pay sahibi olmayan YK üyelerinin nakit borçlanması yasaklanmıştır. Pay sahibi üyeler için aynı veya nakdi bir sınırlama getirilmemiştir. Oysaki İlk metnin gerekçesinde bu fıkra “sermayenin korunması

YK üyelerinin ortaklıkla rekabet etmemelerine ilişkin yükümlülüğü TTK m. 396'da düzenlenmiştir. Buna göre YK üyeleri, genel kuruldan izin almaksızın şirketin işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi, aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla da giremez aksi halde şirket ortakları yaptırımlara başvurabilir. Bunlar kısaca tazminat talebi, tazminat yerine yapılan işlemin şirket adına yapılmış sayılması ya da üçüncü kişiler hesabına yapılan sözleşmelerden doğan menfaatlerin şirkete ait olduğunu talep etmek olarak sıralanabilir. Burada öğrenme tarihinden itibaren üç ay, her hâlükârda bir yıllık bir zamanaşımı süresi öngörülmüştür (m.396/3).

YK üyelerinin kendisinin şirket dışı kişisel menfaatiyle veya alt ve üst soyundan birinin ya da eşinin yahut üçüncü derece dâhil üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarından birinin, kişisel ve şirket dışı menfaatiyle şirketin menfaatinin çatıştığı konulara ilişkin müzakerelere katılamayacağı hükme bağlanmıştır (m.393/1).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada İngiliz şirketler hukukunda yöneticilerin yükümlülerini incelemeye gayret ettik. Amacımız, Türk hukukunda yöneticilerin yükümlülüklerine yönelik farklı bir perspektif sunmaktır. Bu bağlamda aşağıda bazı öneriler yapmaya çalıştık.

İngiliz şirketler hukukunda yöneticilerin yükümlülükleri iki ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlardan ilki şirket menfaatlerinin göz önünde tutulmasıyla birlikte ilişkili çevrelerin de menfaatlerinin dikkate alınmasıdır. İkinci konu ise “kişisel menfaatten kaçınmak” ve “şirketten gizli iş yapmamak” olarak özetlenebilir. Yöneticilerin yetkileri dâhilinde hareket etmeleri (m.171) bağımsız karar verme (m.173) ve özen yükümlülüğü (m174) Türk hukukunda da düzenlenen yükümlülüklerdir. Buna karşılık Türk hukukunda söz konusu ilk iki konuya hemen hiç değinilmediği için biraz daha açmak ve bazı önerilerde bulunmak gerektiği kanaatindeyiz.

İngiliz hukukunda paysahiplerinin menfaati kadar dikkate alınan diğer bir husus şirket menfaatidir. Şirket menfaati, sadece paysahiplerinin değil şirketle ilişki içinde olan ve şirketin başarısında etki edebilecek diğer kesimlerin de menfaatlerinin göz önüne alınmasının gerektirir. Diğer kesimler denildiğinde esas olarak çalışanlar, alacaklılar, tedarikçiler, müşteriler, top-

ilkesi”ne dayandırılmıştı. Çamoğlu'nun “değişiklikle artık bu amacın gerçekleştirilemeyeceği” yolundaki görüşüne katılıyoruz. Bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s. 373.

lum ve çevre kastedilmektedir. Bu bağlamda kurumsal sosyal sorumluluk projeleri önem taşımaktadır.

Türk hukukunda, “şirket menfaatlerinin iyi niyetle gözetilmesi” düzenlenmiş ancak şirket menfaatlerinin kapsamı ve yöneticilerin bu konudaki yükümlülüklerinin neler olduğu Kanun’da hüküm altına alınmamıştır. SPKu’nun Kurumsal Yönetim Tebliğinde diğer kesimlerin menfaatlerinin de kurumsal yönetim esasları çerçevesinde göz önünde bulundurulması öngörülmekle birlikte bunun TTK’nun ilgili bölümlerinde yükümlülük olarak düzenlenmemiş olması eksiklik olarak düşünülmektedir. Günümüzde kurumsal kimliğe sahip Türk şirketlerinin önemli bir bölümü, sosyal sorumluluk projeleri yürütmekte, çalışanlarının ve yerel halkın sağlığı, eğitimi, kültürel ve sanatsal konularda gelişimi için katkı sağlamaktadır. Söz konusu şirketler, bu konuda belirlenen uluslararası standartlara uyum için belli oranda fon tahsis etmektedir. Ancak kanaatimizce sayılan hususların Kanun’da hüküm altına alınması önem taşımaktadır.

İngiliz hukukunda düzenlenmekle birlikte Türk hukukunda eksik olduğunu düşündüğümüz ikinci husus, şirket yöneticilerine, menfaat çatışmalarından kaçınmak ve üçüncü kişilerle menfaat ilişkisine girilmemesi konularında bir yükümlülük vaz edilmemiş olmasıdır. Şirketler Kanunu’nun 175. maddesinde öngörülen ve yöneticilerin doğrudan ya da dolaylı olarak kişisel menfaatleri ile şirket menfaatlerinin çatışmasına neden olacak her türlü girişim veya karardan kaçınmaları kanaatimizce Türk şirketler hukukunda da yöneticilere bir yükümlülük olarak vaz edilmelidir. Aynı şekilde Şirketler Kanunu’nun 176. maddesinde öngörülen “üçüncü kişilerden menfaat kabul etmeme” ve mevcut ya da gelecekte yürütülecek bir faaliyette kişisel menfaati söz konusu ise bunu yönetim kurulu ile paylaşma yükümlülüğü (m.177, 182) de TTK’da yöneticiler için öngörülmelidir. Bu bağlamda, hem Türk Ticaret Kanunu’nda bu hususta yasal düzenlemeler getirilmeli hem de rüşvetle mücadele, sadece kooperatif yöneticileri için değil, tüm şirket yöneticileri için öngörülmelidir.

KAYNAKÇA

- Aktan**, Coşkun Can/**Börü**, Deniz: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İGİAD YAYINLARI: 4 İş Ahlâkı Kitaplığı: 2. 2007, https://www.researchgate.net/profile/Coskun_Can_Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/links/5bb9f9cd299bf1049b70fd38/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf#page=37 (Erişim Tarihi:19.02.2021)
- Ashraf**, Tahir: Directors’ duties with a particular focus on the Companies Act 2006, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17542431211208540/full/pdf?title=directors-duties-with-a-particular-focus-on-the-companies-act-2006> (Erişim Tarihi: 17.02.2021)
- Çelik**, Adnan: Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları, İGİAD YAYINLARI: 4 İş Ahlâkı Kitaplığı: 2, 2007, https://www.researchgate.net/profile/Coskun_Can_Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/links/5bb9f9cd299bf1049b70fd38/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf#page=37 s. 62 (Erişim Tarihi:19.02.2021)
- Akbay**, Direnç: Anonim Ortaklık Pay Sahipleri Arasında Yapılan Önalım Hakkı İçeren Sözleşmeler, İstanbul Hukuk Mecmuası, 77 (2): 697–746 DOI: 10.26650/mecmua.2019.77.2.0008 <http://dergipark.gov.tr/iuhfm> <http://mecmua.istanbul.edu.tr/tr/> (Erişim Tarihi: 01.07.2021)
- Güney**, Necla Akdağ: Anonim Şirket Yönetim Kurulu, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016.
- Karasu**, Rauf: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ile İlgili Getirilen Yenilikler, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 4 Sayı:2 Yıl 2013, s. 33-60, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/208298> (Erişim Tarihi: 08.02.2021).
- Marson**, James: Business Law, 2. Bası, Oxford Üniversitesi Baskısı, New York, A.B.D. 2011.
- Mayson, French&Ryan** on Company Law, 27.Edition, Oxford, United Kingdom, 2011.
- Okutan**, Nilsson, Gül: Anonim Ortaklıklarda Paysahipleri Sözleşmeleri, Çağa Hukuk Vakfı Yayınları, İstanbul, 2003.
- Pashi**, Ali: “Compliance” Kavramının Anonim Ortaklıklar Hukukundaki Anlamı ve Sorumluluk Sistemine Etkisi” (İÜHF C. LXXI, S. 2, s. 317-334). 2.Bası, İstanbul, 2013.

- Poroy/Tekinalp/Çamoğlu:** Ortaklıklar Hukuku I, Yeniden Yazılmış 13.Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- Pulaşlı,** Hasan: Şirketler Hukuku Genel esaslar, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4.Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.
- Sarı, Ömer/Kulualp,** Halime Göktaş: Etik Kodlar Bağlamında Şirketlerin Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporlarının İncelenmesi, UBAK Uluslararası Bilimler Akademisi, 2019, s. 167, https://www.researchgate.net/profile/Oemer-Sari/publication/337143795_ETIK_KODLAR_BAGLAMINDA_SIRKETLERIN_KURUMSAL_YONETIM_ILKELERI_UYUM_RAPORLARININ_INCELENMESI/links/5dc6b2ed299b1a47b245abf/ETIK-KODLAR-BAGLAMINDA-SIRKETLERIN-KURUMSAL-YONETIM-ILKELERI-UYUM-RAPORLARININ-INCELENMESI.pdf (Erişim Tarihi:21.02.2021)
- Schwartz, M. S., Dunfee, T. W. & Kline, M. J.:** Tone at the Top: An Ethics Code for Directors? J Bus Ethics 58, 79 (2005). <https://doi.org/10.1007/s10551-005-1390-y> (Erişim Tarihi: 25.02.2021).
- https://www.researchgate.net/publication/4781404_The_Effectiveness_of_Business_Codes_A_Critical_Examination_of_Existing_Studies_and_the_Development_of_an_Integrated_Research_Model (25.02.2021)
- Smith and Keenan's** Company Law, 17.Baskı, Pearson, Harlow, United Kingdom, 2016.
- Sulu,** Muhammed: Anonim Ortaklıklarda Şirket Menfaati Kavramı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- Stevens,** Betsy: An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: "Where Do We Go From Here?"1994, <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00877156> (Erişim Tarihi: 22.02.2021)
- Taşan,** Ayşe Selcen Kutgi: Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Yükümlülükleri ve tabi Olduğu Yasaklar, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:17 Sayı:34 Güz 2018/2 s. 143-180.
- Tekinalp,** Ünal: Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013.
- Turanlı,** Hüsnü: Türk ve İngiliz Şirketler Hukukuna Hâkim İlkeler, MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi "Tüzel Kişilik Penceresinden Anonim Ortaklıklar" Sempozyumu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Turanlı,** Hüsnü: A Fundamental Change of Perspective In The Liability Of The Board Of Managers In The New Turkish Corporate Law:

Transformation From Prudent Man Rule To Business Judgment Rule, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, C. 2 S.1, Ankara 2016, s. 81-89.

Üçışık, Güzin/**Çelik**, Aydın: Anonim Ortaklıklar Hukuku I. Cilt Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

Yağmur, Setanay: Anonim Şirketlerde Eşit İşlem İlkesi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Yıldız, Şükrü: Anonim Ortaklıkta Payscaleleri Açısından Eşit İşlem İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.

Zhao, Jingchen/**Tribe**, John: Corporate Social Responsibility in an Insolvent Environment: Directors' Continuing Obligations in English Law, CSR & Insolvency – ICCLR, 2010, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1914741 (Erişim Tarihi: 20.02.2021)

