*Şirketler İçin*

# AİLE ANAYASASI
# UYGULAMA REHBERİ

BARTIN TİCARET VE SANAYİ ODASI

Üyelerine Özel Hazırlanmıştır.

BATIKAR DANIŞMANLIK

**BARTIN TİCARET VE SANAYİ ODASI**

*Şirketler İçin*

# AİLE ANAYASASI
# UYGULAMA REHBERİ

BATIKAR DANIŞMANLIK

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....4

**1. ANAYASA TEMELLERİ.....5**
1.1. Gerekçe.....5
1.2. Amaç.....5
1.3. Tarihçe.....6
1.4. Vizyon.....6
1.5. Misyon.....6
1.6. Temel Değerler.....7

**2. İDARİ YAPILANMA .....7**
2.1 Aile Konseyi Çalışma Şekli ve Görevleri.....7

**3. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ .....9**
3.1 Aile Bireylerinin Şirketle İlişkileri.....9
3.2 Aile Bireyi Yöneticilerin Şirketle İlişkileri.....11
3.3 Aile Bireylerinin Gelirleri.....12
3.4 Aile Bireyleri ile Profesyoneller Arasındaki İlişkiler.....13
3.5 Aile Bireylerinin Eğitim ve Kariyer Planlaması.....13
3.6 Genel Çalışma İlkeleri.....14
.
**4.MÜLKİYET.....15**
4.1 Aile ve Şirketin Mülkiyeti.....15
4.2 Hisse Devri/Satışı.....16

**5.REVİZYON.....17**
5.1 Anayasada Yapılacak Değişiklikler.....17

# ÖNSÖZ



Değerli Üyelerimiz,

Bartın Ticaret ve Sanayi Odası olarak, Bartın'ın ekonomisine önemli katkılar sağlayan aile şirketlerimizin; sürdürülebilir başarısına katkıda bulunmak, en önemli önceliklerimizden biridir. Bu bağlamda, aile şirketlerinin kurumsallaşma sürecini desteklemek için Aile Anayasası ve Uygulama Rehberi'ni hazırladık.

Aile şirketleri, Türk ekonomisinin omurgasını oluşturmaktadır. Bu şirketler, özel bir iş modeli ve aile bağları ile yönetilmektedir. Bu nedenle, aile şirketlerinin kurumsallaşması, hem ailenin refahı hem de şirketin başarısı için kritik önem taşımaktadır.

Aile Anayasası; ailenin ve şirketin değerlerini, vizyonunu ve misyonunu, aile üyelerinin rollerini ve sorumluluklarını, şirketin yönetim ve işleyiş prensiplerini yazılı hale getiren bir belgedir. Bu belge, aile üyeleri arasında şeffaflığı ve güveni artırır, aile içi çatışmaları önler ve şirketin istikrarlı bir şekilde büyümesini sağlar.

Uygulama Rehberi ise Aile Anayasası'nın nasıl uygulanacağına dair detaylı bilgiler sunar. Bu rehber, aile üyelerinin Aile Anayasası'ndaki prensipleri günlük hayata nasıl geçirebileceklerini gösterir ve kurumsallaşma sürecinin aşamalarını adım adım anlatır.

Bartın'daki aile şirketlerinin özel ihtiyaçlarını ve koşullarını göz önünde bulundurarak hazırlanan Aile Anayasası ve Uygulama Rehberi'nin, şirketlerimizin kurumsallaşma yolunda önemli bir adım atmasına yardımcı olacağına inanıyoruz. Aile şirketlerimizin, bu rehberi aktif bir şekilde kullanarak kurumsallaşma sürecini hızlandırmalarını ve gelecek nesillere sağlam bir işletme devretmelerini diliyorum.

Saygılarımla.

*Bartın Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı*
**Halil Balık**

# 1. ANAYASA TEMELLERİ

## 1.1. Gerekçe

1.1.1 Aile Anayasası ile varılmak istenen hedefin ne olduğu net bir şekilde ortaya konmalıdır.

1.1.2 Mensubu olunan aile ile aile şirketinin menfaatleri arasında herhangi bir çatışma olmamasına özen gösterilmesi gerekliliği ifade edilmelidir.

1.1.3 Şirketin devamı ve gelişiminin, Anayasa ile getirilen tüm yükümlülüklere aile bireylerinin sadık kalmasına bağlı olduğu vurgulanmalıdır.

1.1.4 Farklı fikirlerin ileri sürülmesinin şirket gelişimine yapacağı önem vurgulanarak, her bireyin fikrini açıkça ifade edebileceği ancak bu fikrin yetkili organlar tarafından kabulü halinde icra kabiliyetinin olacağı düzenlenmelidir.
1.1.5 Hazırlanan Aile Anayasası'nın yürürlüğüne dair esasların kabul edilip her bir birey tarafından imzalanması sonrası uygulanacağı, sözleşmede yazılmalıdır.

## 1.2. Amaç

Aile Anayasası'nın hazırlanmasında esas alınan unsurlar ile ulaşılmak istenen nihai hedefin ne olacağı açık bir şekilde belirlenmelidir.

Bu kapsamda;

1.2.1 Nihai hedefe ulaşılabilmesi için tüm aile bireylerinin yetki ve sorumlulukları belirlenmelidir.

1.2.2 Aile bireylerinin şirkette görev almasında en önemli kriterin Anayasa olacağı açık bir şekilde vurgulanmalıdır.

### 1.3. Tarihçe

İş hayatında zaman içinde karşılaşılan sıkıntılar, aşılan kritik eşikler, yaşanan anlaşmazlıklar, kurucuların tecrübeleri gibi konular, üçüncü kişi ve kurumlar nezdinde oluşturulan güven ve itibar gibi hususlar, gelecek nesillere ışık tutup şirketin nihai hedefinin gerçekleşmesine de yardımcı olacağından, şirketin kurulduğu tarihten bugüne kadar geçen süreci anlatan ayrıntılı bir tarihçe hazırlanmalıdır.

Tarihçede yer alacak önemli unsurlar;

- Kuruluş tarihi
- Kuruluş yılı
- Kurucular
- Başlangıçtaki ortaklık durumu
- Şirketin zaman içerisinde kat ettiği yol
- Ortaklık durumundaki değişmeler
- Şirket yatırımları
- Şirketin büyümesi ve gelişmesi (küçük ölçekli atölyeden orta ölçekli bir yapıya dönüşen ve büyük işletme olarak devam eden şirketin ölçek büyümesi, nicelik ve nitelik olarak gelişimi vb.)
- Yıllara göre başarı eğilimi (Şahıs Şirketi-Limited Şirket-Anonim Şirket-Holding vb.)

### 1.4. Vizyon

1.4.1 Vizyon, kısaca arzu edilen geleceği ifade eder. Şirketin vizyonu, basit ve uzun vadeli olarak tanımlanmalıdır. Vizyon, başta genç nesiller olmak üzere şirketin tüm çalışanlarına anlatılmalı, öğretilmeli ve benimsetilmelidir.

### 1.5. Misyon

1.5.1 Misyon, şirketlerin varlık nedenini ifade eder. Şirketler, varlık nedenlerini misyonlarında açık ve anlaşılır bir şekilde ifade etmelidirler. Misyon, başta genç nesiller olmak üzere şirketin tüm çalışanlarına anlatılmalı, öğretilmeli ve benimsetilmelidir.

### 1.6. Temel Değerler

1.6.1 Ailenin ve şirketin en çok önem verdiği değerler nelerdir? Kendileri ve gelecek nesiller için nasıl bir yaşamı benimsiyorlar? Nasıl anılmak ve nasıl görülmek istiyorlar? Şirketlerin ve ailelerin gerekli ve kalıcı değerleri farklılık göstermektedir. Bu değerleri belirlemek için hangilerinin merkezde olduğunu saptamak ve aileden şirkete doğru yönelmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Hangi değerler ile öne çıkmak isteniliyorsa bu değerler, başta genç nesiller olmak üzere şirketin tüm çalışanlarına anlatılmalı, öğretilmeli ve benimsetilmelidir.

# 2. İDARİ YAPILANMA

### 2.1 Aile Konseyi Çalışma Şekli ve Görevleri

2.1.1 İlgili yasalara göre oluşturulması gereken Yönetim Kurulu, İcra Kurulu, Denetim Kurulu gibi organların yanı sıra, ailenin iş yaşamındaki etkinliğini artırmak ve aile ile ilişkilerini düzenlemek üzere "Aile Konseyi"nin oluşturulması önemlidir.

2.1.2 Aile Konseyi, şirkette hissedar olan tüm aile bireylerinden oluşan aile ve iş değerleri, politikalar ve geleceğe ilişkin kararlar almak üzere düzenli aralıklarla bir araya gelen kurul olarak tanımlanmaktadır.

2.1.3 Aile üyeleri bu toplantılarda özgür bir şekilde görüşlerini, aile ve şirketle ilgili beklentilerini paylaşırlar.

2.1.4 Konseyin temel amacı, şirketi ve aileyi etkileyen konulara ilişkin politika oluşturmaktır.

2.1.5 Konseyin, aile bireylerinin kararlara daha fazla katılımını sağlamayı, bilgi alışverişini artırmayı, diğer aile üyelerine karşı açık olmayı, bilgiyi paylaşmayı, tartışmayı önemseyen bir yapısı olmalıdır.

2.1.6 Konsey üyeleri, şirket yönetiminde görev alıp almadığına bakılmaksızın, şirkette hissesi olan aile bireyleri ile bunların alt ve üst soylarından 15 yaşını dolduran kişilerden oluşmalıdır. Bunun dışında kalan aile üyelerinin Konseye üye olma şartları belirlenmelidir. Konseyin faaliyetlerinin etkinliğini artırmak üzere aile dışından danışmanlar da, üyelerin tamamının rıza göstermesiyle, Konseye dahil edilebilir.

2.1.7 Aile Konseyi'ne, Konsey Başkanı başkanlık eder.

2.1.8 Konsey Başkanı, Konsey üyeleri arasından seçilmeli, Başkan seçimi için uygulanabilir bir seçim sistemi getirilmelidir.

2.1.9 Başkanın görev süresi Anayasada belirlenmelidir. Keyfi azlin önüne geçebilmek için Başkanlıktan azil şartlarının somut vakalara dayanan sebeplerle sınırlandırılması gerekir.

2.1.10 Aile Konseyinin aldığı kararların sağlıklı bir şekilde uygulanması için Yürütme Kurulu oluşturulması gereklidir. Yürütme Kurulunun kimlerden oluşacağı ve seçiminin ne şekilde yapılacağı Anayasada belirlenmelidir.

2.1.11 Aile Konseyinin, toplanma ve karar yeter sayısının ne olacağı, kararların uygulamaya ne şekilde sokulacağı ve Başkana veto yetkisi tanınıp tanınmayacağı gibi işleyişe dair esasların Anayasa ile belirlenmesi gerekir. Uygun nisapla alınan kararlar karar defterine kaydedilmelidir.

2.1.12 Konseyde alınacak kararların, yürürlükteki hukuki düzenlemelere, etik ilkelere ve genel kabul görmüş işletmecilik ilkelerine aykırı olmamasına özen gösterilmesi gereği vurgulanmalı, böyle bir karara karşı, Yürütme Kuruluna kararı yeniden görüşülmek üzere Konseye iade hakkı tanınmalıdır.

2.1.13 Olağanüstü durumlarda Konseyin toplanıp karar almasına yönelik usul ve esaslar getirilmelidir.

2.1.14 Aile Konseyi'nin faaliyet alanının ne olacağı (örneğin, gelecekteki yöneticilerin seçimi ve yetiştirilmesi, emeklilik koşullarını belirleme, hisse ve hissedarlık sözleşmesi düzenleme, aile üyelerinin şirkette çalışma koşulları, mülkiyet ilişkileri ve mülkiyet devri, şirket stratejilerini gözden geçirme, Konsey Başkanı ve üyelerinin seçimi, görevde kalma süresinin belirlenmesi, aile üyelerinin sorumluluk alanları, Aile Anayasası üzerinde değişiklik yapma hakkı, Anayasa'ya aykırılık durumlarında alınacak kararlar) belirlenmelidir.

# 3. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

## 3.1 Aile Bireylerinin Şirketle İlişkileri

3.1.1 Aile bireylerinden herhangi birinin tutuklanması, kasti bir suçtan dolayı mahkûmiyeti ve yasa dışı bir oluşum içinde bulunması durumunda alınacak tedbir ve izlenecek yol belirlenmelidir (işten çıkarma vb.).

3.1.2 Aile bireylerinin, siyasi parti ve derneklerle olan ilişkileri tanımlanmalıdır. Aile bireylerinin bu kuruluşlarda alacakları görevlerin sınırları belirlenmelidir.

3.1.3 Aile bireylerinin dernek, vakıf vb. tüzel kişiliğe haiz olmayan yapılara yapacağı yardım ve bağışların sınırı belirlenmelidir.

3.1.4 Aile bireylerinin, gerçek veya tüzel kişiler lehine kefalet vermesi halinde alınacak tedbirler belirlenmelidir.

3.1.5 Aile bireylerinden herhangi birinin kumar, bahis ve şans oyunlarına düşkünlüğü halinde, bu durumun şirketi ve dolayısıyla diğer aile bireylerini maddi olarak etkileme ihtimali göz önüne alınarak, uygulanacak tedbir ve müeyyidenin kapsamı açık ve net ortaya konmalıdır.

3.1.6 Aile bireylerinden herhangi birinin madde bağımlılığı gibi iş ve aile hayatını etkileyen hallerinin bulunması durumunda, söz konusu aile bireyinin şirketteki konumunun devam edip etmeyeceği, edecekse hangi şartlarda devam edeceği ile bireyi bu durumdan kurtarmak için izlenecek yol ve yöntemler belirlenmelidir.

3.1.7 Şirket yönetiminde bulunan kişilerin aynı anda trafik kazası sonucu sakatlanıp veya ölmesinin önüne geçebilmek için bu kişilerin birlikte, aynı araç içinde seyahat yapmalarının önüne geçebilecek tedbirler getirilmelidir.

3.1.8 İşletmenin kurallarına uymayan aile bireylerine karşı alınabilecek tedbir ve yaptırımların neler olacağı belirlenmelidir.

3.1.9 Her bir aile bireyinin aldığı eğitim, iş deneyimi, teknik bilgi, performans ve yeteneği ölçüsünde şirket bünyesinde istihdam edileceği açık ve net ortaya konulmalıdır.

3.1.10 Aile bireylerinin ailenin onur ve saygınlığına gölge düşürebilecek nitelikte davranışlardan kaçınması vurgulanarak, bunun aksine davranışta bulunan aile bireyleri ile ilgili uygulanacak müeyyidelerin neler olacağı belirlenmelidir.

3.1.11 Şirketin kurumsallığının sağlanabilmesi için, şirkette çalışma esasının tamamıyla liyakate göre belirlenmesinin gerekliliği vurgulanıp bu çerçevede ilkeler oluşturulmalıdır.

3.1.12 Aile Anayasasında aile üyelerinin şirkette çalışabilmeleri için bazı şartlar da tanımlanmalıdır. Aile üyelerinin başka şirketlerdeki iş tecrübesi, yabancı dil bilme, terfi kademeleri gibi şartları sağlamaları durumunda şirkette çalışabiliyor olma kriterleri belirlenmelidir.

3.1.13 Şirket bünyesinde çalışacak, aile bireylerinin atama, terfi, tayin ve ödüllendirmeleri ile ilgili objektif kriterler oluşturularak buna göre uygulama yapılması sağlanmalıdır.

3.1.14 Aile bireylerinden birinin, şirket çalışanlarından biriyle evlenmesi durumunda, nasıl bir yol izleneceği belirlenmelidir.

3.1.15 Şirkette çalışan aile bireyleri, kendi özel yaşamları ile şirket işlerinin yürütülmesi arasında bir denge kurmalıdır. Aile bağlarından kaynaklanan duygusallıkla iş ilişkilerinden kaynaklanan mantıklı hareket etme durumlarının birbirleriyle çelişmesini engelleyecek bir yapı oluşturulmalıdır.

### 3.2 Aile Bireyi Yöneticilerin Şirketle İlişkileri

3.2.1 Şirketin hedeflenen amaca ulaşması, şirket yönetiminin alanında uzman, liyakatli kişilerle teşekkülüne bağlı olduğundan, yönetimde yer alacak kişilerin bu doğrultuda yetiştirilmesi için sağlanacak imkanların neler olabileceği belirlenmelidir.

3.2.2 Şirketin nihai amacı, şirkette verimliliğin sağlanması olduğundan, şirket yönetiminin teşekkülünde aile içi dengelerden ziyade insan kaynaklarınca belirlenmiş yöntemlerin esas alınması noktasında Aile Konseyince prensipler ortaya konmalıdır.

3.2.3 Aile bireylerinin, şirketin yönetim organlarında görev alabilmesi için sahip olmaları gereken nitelikler, şirketin bugün ve gelecekte ihtiyaç duyacağı rehberlik çalışmaları ve tanımlanmış uygun politikalar ile insan kaynakları disiplini çerçevesinde belirlenerek, bireylerin hisse oranları gözetilmeksizin Aile Konseyi tarafından düzenlenmelidir.

3.2.4 Aile bireylerinin, bilgi, görgü, deneyim, yetkinlik, performans düzeyi gibi nitelikleri insan kaynakları tarafından belirlenmiş yöntemlere göre analizleri yapılarak yeterlilikleri doğrultusunda Aile Konseyi kararı ile uygun yönetim kademelerinde görev alabilmeleri sağlanmalıdır.

3.2.5 Bir aile bireyinin, yöneticilik vasıflarına sahip olup olmadığının değerlendirilmesinden ve izlenmesinden insan kaynakları yönetiminin sorumlu olacağı ve elde edilen veriler doğrultusunda Aile Konseyi kararı ile düzenleme yapılacağı tanımlanmalıdır.

3.2.6 Şirkette, performansı ve yöneticilik becerileri yeterli olmayan aile bireylerinin yetişmeleri için gerekli bilgi, yetenek ve davranışlar ile ilgili yapılacak eğitimlerin ve desteklerin sağlanma koşulları insan kaynakları tarafından belirlenerek Aile Konseyi tarafından oluşturulmalıdır.

### 3.3 Aile Bireylerinin Gelirleri

3.3.1 Şirkette çalışan aile bireylerinin maaşlarının, yaptıkları işe göre Aile Konseyi kararı ile düzenleme gerekliliği belirtilmelidir. Aile bireylerinin maaşlarının belirlenme usul ve yöntemleri tanımlanmalıdır. Bireylerin ailenin imtiyazlarından yararlanma durumları açıkça ifade edilmelidir.

3.3.2 Yılsonunda şirket faaliyetleri sonucu elde edilen kar payının ne şekilde, hangi oranda aile bireylerine dağıtılacağı belirlenmelidir.

3.3.3 Kar payının hangi oranda hissedarlara dağıtılacağı ve hissedarların dağıtılan kar payını şirket bünyesinde ne şekilde kullanacaklarını belirlenmesinin yapılabilmesi için yetkili kurullar oluşturulmalı, oy birliğinin sağlanamaması halinde nasıl bir uygulama yapılacağı tasarlanmalıdır.

3.3.4 Şirket bünyesinde çalışmayan hissedara kar payı dışında herhangi bir ödeme yapılıp yapılamayacağı belirlenmelidir.

3.3.5 Şirkette çalışan aile bireylerinin konumları, araç, telefon ve benzeri ihtiyaçlar gerektiriyorsa, kendilerine bu ihtiyaçların sağlanabilme koşulları ortaya konmalıdır.

3.3.6 Şirkette çalışmayan aile bireylerine, araç tahsisi, telefon ve benzeri şartların sağlanıp sağlanmama koşulları belirlenmelidir.

3.3.7 Hissedarlardan birinin, sağlık, yaşlılık ve maluliyet gibi bir nedenle çalışamayacak duruma gelmesi halinde kendisine şirket bünyesinden yapılacak ödemelerin usul ve esasları tespit edilmelidir.

3.3.8 Aile hesapları ile şirket hesaplarının birbirinden ayrı olduğunun benimsenmesi için, aile bireylerinin şirket kaynaklarını kullanarak yapmış olduğu harcamaları ne şekilde geri ödeyeceği hususunda ilkeler oluşturulmalıdır.

### 3.4 Aile Bireyleri ile Profesyoneller Arasındaki İlişkiler

3.4.1 Aile bireylerinin birbirleriyle ve çalışanlarla olan ilişkilerinin olabildiğince saygı, nezaket, uzlaşmacı ve hoş görülü olması gerekliliği Anayasada açıkça ortaya konulmalıdır.

3.4.2 Şirkette aktif olarak çalışan aile bireylerine, sorumluluk alanları, çalışma şartları ve görev tanımını belirleyen bir organizasyon yapısı oluşturulmalıdır. Düzenlenen hiyerarşik yapıda bireylerin konumu net bir şekilde belirlenmelidir.

3.4.3 Aile bireylerinin şirketteki yetki ve sorumluluklarının tevdi edilen görevle sınırlı olması maksadıyla ilke ve prensipler oluşturulmalıdır. Bunun yanında aile bireylerinin görevlerine adaptasyonunu sağlayacak, yaşanılacak olası anlaşmazlıkları önleyecek bir yapı tasarlanmalıdır.

3.4.4 Aile bireylerinin diğer çalışanlarla ilişkilerde hangi değerleri benimseyecekleri ortaya konmalıdır. Aile bireylerinin, şirket içerisinde herkes tarafından paylaşılan etik değerlere uygun davranışlar belirlenerek düzenlenmelidir.

3.4.5 Aile bireylerinin, şirket çalışanlarından farklı bir şekilde, maaş ve kar payı dışında şirketten maddi menfaat elde etmesinin önüne geçebilecek tedbirler alınmalıdır.

### 3.5 Aile Bireylerinin Eğitim ve Kariyer Planlaması

3.5.1 Aile bireylerinin, şirkette çalışabilmesinin belirli ön koşullara bağlı kılınması için genel prensipler belirlenmelidir (tecrübe, eğitim vb.).

3.5.2 Aile bireylerinin şirkette stajyer olarak çalışma gerekliliği düzenlenmelidir.

3.5.3 Aile bireyleri, işletmenin gereklilikleri dışında farklı bir alanda eğitim almak istemesi durumunda yapılacak desteğin sınırları çizilmelidir.

3.5.4 Tüm aile bireylerinin çocukluk çağından itibaren kariyer sahibi olması hedeflenmeli, buna ilişkin olarak da yapılacak çalışmaların usul ve esasları belirlenmelidir.

3.5.5 Aile bireylerine Aile Anayasasında tanımlanan kurallar benimsetilmeli ve öğretilmelidir.

3.5.6 Aile bireylerine aile ve şirketin tarihçesi, vizyonu, misyonu, değerleri benimsetilmeli ve öğretilmelidir.

3.5.7 Aile bireylerinin şirkette çalışmaya başlamasından itibaren tüm eğitim masraflarının aile ya da şirket tarafından sağlanma durumları belirlenmelidir.

3.5.8 Aile bireylerinin ilköğretim, orta öğretim, lisans ve lisans üstü eğitim bedelleri aile ya da şirket tarafından karşılanma durumları netleştirilmelidir.

3.5.9 Şirket tarafından eğitim destek fonu oluşturulması sağlanmalıdır. Fonun amacı, kim tarafından yönetileceği, hangi koşullarda uygulanacağı netleştirilerek ortaya konmalıdır.

3.5.10 Ailenin birlik ve beraberliğinin sağlanması, ilişkilerinin düzenlenmesi için yapılacak konferans ve seminer programlarının bedellerinin şirket tarafından karşılanmasına yönelik bir düzenleme yapılmalıdır.

**3.6 Genel Çalışma İlkeleri**

3.6.1 Ülkenin sosyolojik ve ekonomik gelişimine katkı sağlayacak faaliyetlerin desteklenmesi yönünde düzenlemeler yapılmalıdır.

3.6.2 Yapılacak yatırımlarda öncelikli hedef şirketin menfaati olduğundan, bu kapsamda fizibilitesi yapılmış yatırımlara öncelik verecek şekilde düzenlemeler getirilerek yatırımlarda azami fayda sağlanmaya çalışılmalıdır.

3.6.3 Şirkette görev alan aile bireylerinin şirketle benzer iş kolunda faaliyet gösteren başka işletmelerde görev alma ve ortak olma hallerinde alınabilecek tedbirlerin kapsamı belirlenmelidir. (Uyarı, ortaklıktan çıkarma cezai şart vb.)

3.6.4 Evlilik yoluyla aileye daha sonradan dahil olan şahısların şirket bünyesinde çalışma durumları netleştirilmelidir.

3.6.5 Aile bireylerinden herhangi biriyle akrabalık bağı olan şirket çalışanlarının şirketteki konumu ve çalışmasına dair usul ve esasların neler olacağı belirlenmelidir.

3.6.6 Aile bireylerinin düğün, nişan, sünnet gibi organizasyonlarının maliyetinin aile ya da şirket tarafından karşılanıp karşılanmayacağı hususu kararlaştırılmalıdır.

3.6.7 Aile bireylerinin karşılaşacağı ya da karşılaştığı sağlık problemlerinde sağlanacak maddi ve manevi desteğin neler olduğu ortaya konmalıdır.

# 4. MÜLKİYET

## 4.1 Aile ve Şirketin Mülkiyeti

4.1.1 Tüm hissedarlar için, her yıl Aile Konseyine mal beyanında bulunma zorunluluğu getirilmesi sağlanmalıdır.

4.1.2 Hâlihazırda aileye ait olan ve gelecekte de aile tarafından kurulacak olan başka şirketlerin mülkiyetinin aile içinde kalma esasları belirlenmelidir.

4.1.3 Aile bireyi olan hissedarların, bireysel yatırımlarına ait ödemelerinin ne olduğu, yıllık düzenli gelirinin ne kadarı üzerinden yatırım yapabilecekleri ve yatırımları ne şekilde organize edecekleri önceden belirlenmelidir. Mevcut varlıklarının niteliğini değiştirerek, alabilecekleri yatırım kararlarının koşulları netleştirilmelidir. Alınan kararlara aykırı hareket edenlere karşı alınacak tedbirler düzenlenmelidir.

4.1.4 Aile bireylerinin, şahsi yatırım yaparken Aile Konseyine danışma gerekliliği tanımlanmalı, usul ve şekilleri belirlenmelidir.

4.1.5 Şirketin sermaye yapısını değiştirmek gibi aile üyelerinin durumunu etkileyecek konuların kararının, Aile Konseyi tarafından alınması sağlanmalıdır.

4.1.6 Şirketin bütünüyle bir başka şirkete satılması veya bir başka şirketle birleştirilmesi durumlarında aile üyelerine öncelik sağlanacak şekilde planlama yapılmalı, böyle bir talebi olan aile bireyinin olmaması halinde şirketin devri veya birleştirilmesi kararının alınabilmesi için Aile Konseyinin onayına sunulan bir düzenleme getirilmelidir.

**4.2 Hisse Devri/Satışı**

4.2.1 Şirketin, aile şirketi olarak faaliyetine devam edebilmesi için şirkette hissesi bulunan aile bireylerinin şirket hissesini diğer aile bireyi dışında üçüncü bir şahsa satışının önüne geçebilmek için hukuki tedbir ve müeyyideler getirilmelidir.

4.2.2 Hissedarlardan herhangi birinin, şirkette olan hissesinin üçüncü bir şahsa devretme talebini inceleyecek yetkili kurul belirlenmelidir.

4.2.3 Hissedarlar arasında hisse değişimi olması halinde, şirket hisse değerinin ne şekilde belirleneceğine dair düzenlemeler getirilmelidir.

4.2.4 Aile bireyi, hissesini devretmek istediğinde devralacak kişi ve kişilerin nasıl belirleneceği yönünde düzenlemeler yapılmalıdır.

4.2.5 Şirket yönetiminde yer alan aile bireyi hissedarlardan herhangi birinin ölümü halinde, varislerinin konumunun ne şekilde belirleneceği ve yönetime katılımlarının olup olmayacağı yönünde açık düzenlemeler getirilmelidir.

4.2.6 Hissedarlardan herhangi birinin ölümü halinde (işletmede çalışan) hissedarın ailesine yapılacak nakdi yardımların sınırı belirlenmelidir.

4.2.7 Hissedarların varislerine hisse devir şart ve usulleri belirlenerek düzenlenmelidir.

# 5. REVİZYON

## 5.1 Anayasada Yapılacak Değişiklikler

5.1.1 Düzenlenen anayasada yapılacak değişiklere dair usul ve esaslar ile bunların yürürlük şekil ve şartları belirlenmelidir.

BARTIN
TİCARET VE SANAYİ ODASI
1924

# NOTLAR

*Şirketler İçin*

# AİLE ANAYASASI
# UYGULAMA REHBERİ


**BARTIN TİCARET VE SANAYİ ODASI**

Kırtepe Mahallesi Yukarı Çarşı Caddesi No: 20 Merkez/BARTIN

0378 227 10 46

www.bartintso.org.tr

info@bartintso.org.tr