

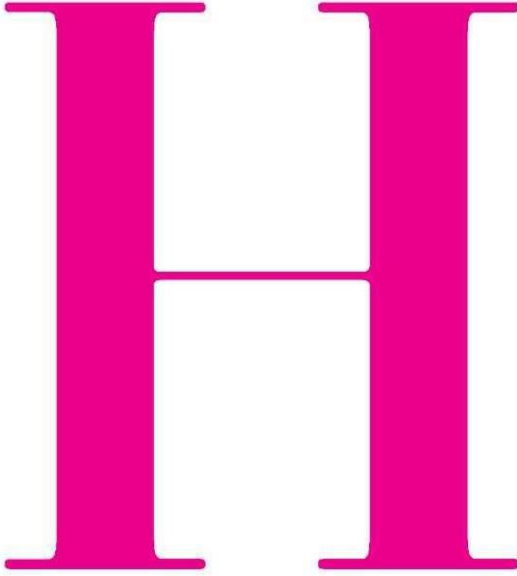
# KIZLAR



# YÖNETİMDE

Aile şirketlerinde kızların yönetime gelme hızı arttı... Pek çoğunda erkek kardeşler olmasına rağmen kızlar ön planda ya da etkinlikleri çok yüksek. **Kızlar, babalarının kurduğu şirketlerde finanstan satın almaya, üretimden yatırıma, ihracattan CEO'luğa kadar yönetimin her kademesinde sorumluluk alıyor.** Yönetim katının yeni sahipleri artık kız çocukları...





**Haber:** Selma Şimşek Bektaş  
selmabektas@turkishtimedergisi.com

Hani meşhur bir söz vardır, “Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır” diye. Bu sözü bugünlerde Türk iş dünyasının yüzde 90’ını oluşturan aile şirketlerinde yaşanan dönüşüme uyarlayacak olursak, “Her başarılı işadınının arkasında genç, eğitilmiş ve cesur bir kıza var” diyebiliriz... Neden mi?

Pelin Akn, Ebru Özdemir, Sibel Kutman, Perihan İnci, Begümhan Doğan Faralyalı, Elif Çoban ve daha birçoğu... Onları artık ne taşıdıkları soyadlarından ne de iş dünyasının önde gelen isimleri olan babalarından ötürü tanıyoruz. Türkiye’nin sanayici ailelerinin bu ikinci, üçüncü kuşak genç kadınlarını yönetimdeki etkinlikleri, şirketlerde aldıkları sorumluluklarla tanıyoruz. Sayılan giderek çoğalıyor. Artık daha çok genç işkadını aile şirketlerinin patron katında ya da stratejik bir birimin başında görüyor, onların aldığı kararlara tanıklık ediyoruz. Bu kızların bir kısmı şirkette artık babalarıyla yan yana, onların sağ kolu olarak mesai yapıyor, ihale masalarında onlarla iş kovalıyor, yurtdışı bağlantıları kuruyor, bir kısmı ise çoktan yönetimi devraldı bile... Babalar ise artık patron koltuğunda erkek çocukları kadar kız çocuklarına da yer açıyor, onlara fırsat tanıyor. Aile şirketlerinde yükselişe geçen ve yönetime ortak olan kız çocuklarının en belirgin ortak özellikleri ise hepsinin iyi eğitilmiş, dünya ile entegre, cesur ve yenilikçi olmaları. Bir de aynı koşulları paylaşan erkek kardeşlerine göre hem şirkette hem de iş dünyasında daha aktif

ve ön planda olmaları. Peki kız çocukları nasıl ve hangi koşullarda aile şirketlerinde yeni bir dönemin kapılarını araladı? İş dünyasında ‘erkek veliaht’ saltanatı sona mı eriyor? Genç kuşağın hedefleri neler?

### Rüzgâr kızlardan yana esecek

Grant Thornton’ın İş Hayatında Kadınlar Araştırması’nın 2013 yılı verilerine göre, dünyada aktif olarak çalışanların sadece yüzde 32’si kadın. Dünya Ekonomi Forumu’na katılan her yedi temsilciden sadece biri kadındı. Dünyada üst düzey yönetici rolündeki kadınların oranı ise yüzde 24. Her ne kadar rakamlar kadınlar cephesinde ideal seviyede olmazsa da, aile şirketlerinde kız çocukları lehine yaşanan dönüşümün önümüzdeki yıllarda istatistikleri kadınların lehine değiştirmesi ihtimali düşünülürse umut verici. Çünkü, Deloitte Türkiye Kurumsal Risk Hizmetleri Ortağı Evren Sezer’e göre aile şirketlerinde yaşanan dönüşüm sadece Türkiye’de değil tüm dünyada da aynı biçimde ilerliyor. Şu anda aile şirketlerinde kızların yönetime daha fazla dahil olmasının temel nedeninin patron/babaların ilerleyen yaşlarına karşılık, kız ya da erkek evlatların görev alma döneminin gelip çatması. Sezer, bu sürecin devam edeceğini ve daha fazla sayıda genç kadını aile şirketlerinin yönetiminde göreceğimizi belirtiyor.

### Gelişen işletme kültürü etkili oldu

Aile şirketlerine danışmanlık yapan Ebru Karpuzoğlu’na göre ise aile şirketlerinde kız çocuklarının hiç olmadığı kadar ön plana çıkması ve çoğu zaman erkek kardeşlerinin bile önüne geçerek şirkette varlık göstermesinin temel nedenlerinden biri, Türkiye’de şirket kültürünün artık oluşmaya başlaması. Karpuzoğlu, “Bilindiği gibi Türkiye’de serbest piyasa ekonomisine geçiş 1980 sonrasında

## TÜRKLER YÖNETİM KURULLARINDA KADIN KOTASINA EVET DİYOR

Grant Thornton’ın İş Hayatında Kadınlar Araştırması sonuçlarından bir diğeri, kadın yönetim kurulu üyesi sayısında kota uygulamasına bakışı ortaya koyuyor. Araştırmanın ilgili bölümüne göre, araştırmaya Türkiye’den katılan temsilcilerin yüzde 71’i büyük halka açık şirketler için yönetim kurulunda kadın üye kotasına olumlu bakıyor. Ancak geçen yıl bu soruya verilen pozitif cevapların oranı yüzde 76 idi. Araştırmanın global ortalamasına göre olumlu bakanların oranı ise yüzde 45. Bilindiği gibi SPK Türkiye’deki halka açık şirketlerde en az bir kadın yönetim kurulu üyesi olmasını tavsiye ediyor. Secretcv.com’un 2013 tarihli araştırmasına göre ise kadın yöneticilerin çoğunlukla aile şirketlerinde babalarından devraldıkları görevleri sürdürdükleri görülüyor.





## AİLE ŞİRKETİNDE KIZLARIN ORTAK ÖZELLİKLERİ

**1** Kız çocuklarının hepsi iyi birer eğitim geri planına sahip. Yüksek lisans derecesi sahibi ve eğitimlerini genellikle yurtdışında yapmışlar. ABD, İngiltere, Fransa eğitimde tercih edilen üç ülke. Dilleri, eğitimleri ve seyahatleri ile dünya vatandaşı özelliği taşıyorlar

**2** Eğitim alanları genel olarak aile tarafından belirleniyor. Aile Anayasası'nda çocukların eğitim konusuna yer veriliyor. Küçük yaşta eğitim koçları eşliğinde büyüyor ve ilgi odakları belirleniyor. Şirkette üstlenmeleri hedeflenen görevler alınacak eğitimi de belirliyor.

**3** Kızların çoğu, iş hayatına doğrudan aile şirketinde başlıyor. Çocukluktan itibaren aile şirketlerinde zaman geçiriyorlar. Aile şirketinde çalışmak öncelikli tercihleri.

**4** Şirketin kurucusu baba şirketteki en önemli rol model. Hedefleri var ama son sözün babada olduğunu kabulleniyorlar. Kızlar, babalarıyla yan yana çalışmaktan mutluluk duyuyorlar. Motivasyonları ve istekleri erkek çocuklara göre daha baskın. Ekip çalışmasına uyumlular, yenilikçiler.

**5** İşe şirketin farklı birimlerinde görev alarak başlıyorlar. Yönetimde söz hakkı deneyimlerin ardından veriliyor. İş hayatlarında aileleri tarafından destekleniyorlar. Sadece şirketlerinde değil birçok dernek ve vakıfta da etkinler.

oldu. Önceki süreçte ne özel sektör ne de bugünkü anlamıyla bir işletme kültürü gelişmişti. O yıllarda aile şirketlerinde kadınlardan bahsedildiğinde Suna Kıraç, Güler Sabancı gibi birkaç isim sayılırdı. Üstelik bu isimlerin şirketlerde varlık nedeni daha çok vizyon sahibi babalar ya da aile büyükleri idi. Bugün ise Türkiye'de artık oturmuş bir şirket kültürü var. Bu kültür, kız çocuklarını görmezden gelmiyor. İşletme kültürünün içinde değişen ve dönüşen babalar, şirkette sorumluluk alacak evlatlarını kız ya da erkek olarak değil eğitim, yetenek ve motivasyon olarak değerlendiriyor. ABD'de de süreç benzer şekilde ilerlemişti. ABD'de '60'lı ve '80'li yıllarda kadınların şirketlere katılması konusunda özel bir talep oluştu. '80 sonrasında ise kadınlar daha stratejik konularda görev almaya başladılar. ABD'yi 20 yıl geriden takip eden Türkiye'de de benzer süreç yaşanıyor" diyor.

### İyi eğitilmiş kızlar kuşağı büyüdü

Eğitim ise bu süreçte kız çocuklarını en çok destekleyen faktör olarak karşımıza çıkıyor. Çünkü ekonomik olarak güçlenen aileler, çocuklarına iyi bir eğitim alma imkanı veriyor. Ailedeki erkek kardeşler gibi onlar da yüksek öğrenimlerini başta ABD, İngiltere ve Fransa olmak üzere farklı ülkelerde en iyi okullarda yaptı. Hemen hepsi aynı imkânlar dahilinde yüksek lisans ve master prog-

### Aile şirketlerinde kızlara ortalama 2 koltuk ayrılıyor

*Borsa İstanbul'da işlem gören 55 aile şirketinin yönetim kurulu üyeleri incelendiğinde, şirketlerin ortalama yedi kişilik yönetim kurulu üyesinden oluştuğu ve bu 55 şirketin 41'inde kadın üye olduğu gözlemleniyor. Şirketlerin yönetim kurullarında genellikle bir ya da iki aile üyesi kadın, yönetim kurulunda yer alıyor. Ayrıca kadınların demografik özellikleri incelendiğinde, kadın ya da erkek arasında farklılık olmadığı ve YKÜ'lerinin dil ve eğitim düzeyleri olarak da serbest piyasa ekonomisinin koşullarına uyum sağladıkları gözleniyor.*



## AİLE ŞİRKETLERİNDE KIZLARA KAPIYI İLK ONLAR AÇTI

Suna Kıraç, Güler Sabancı, Meltem Kurtsan, Meral İnci Zaim, Zeynep Bodur Okyay, Leyla Alaton, Arzuhan Doğan Yalçındağ, Vuslat Doğan Sabancı, İdil Yiğitbaşı ve diğerleri... Aile şirketlerinde kız çocuklarının yönetimde söz sahibi olabileceğinin birer kanıtı olan bu ilk kuşak kızlar, yeni kuşak kızlara aynı zamanda rol modeli oldu...

## BABASI VEHBİ KOÇ İLE YILLARCA YAN YANA ÇALIŞTI

Suna Kıraç, 1941'de Ankara'da doğdu. Boğaziçi Üniversitesi Bankacılık ve Finansman bölümünden mezun olan Kıraç, uzun yıllar babası ile yan yana Koç Holding'de çalıştı. Koç Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği yaptı. 1999'da üstün yöneticilik ve liderlik vasıfları ile Koç Holding'e, iş dünyasına ve Türk çocuklarının eğitimine katkılarından dolayı London Business School tarafından Onur Üyeliği'ne layık görüldü.

## DÜNYANIN EN GÜÇLÜ İŞKADINLARINDAN

Sabancı Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyesi olan Güler Sabancı ise Yüksel ve İhsan Sabancı'nın ilk çocuğu olarak 1955 yılında Adana'da doğdu. Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümü mezunu olan Sabancı, kariyerine 1978 yılında Lassa'da başladı. Uzun yıllar grubun pek çok alanında görev alan Güler Sabancı, 2004 yılında amcası Sakıp Sabancı'nın vefatı üzerine holdingin başına geçti.



TÜSİAD'ın ilk kadın yönetim kurulu üyesi olan Sabancı, European Round Table of Industrialists'in (ERT) halen ilk ve tek kadın üyesi. 2013 yılında Fortune tarafından "Dünyanın En Güçlü 50 İşkadını" listesine ikinci sırada giren Sabancı, Türk iş dünyasının en güçlü simalarından biri olarak görevine devam ediyor.

## "BABAM SELÇUK YAŞAR BANA KOÇLUK YAPTI"

Aralık 2003-2009 yılları arasında Yaşar Holding Yönetim Kurulu Başkanvekilliği görevini yürüten İdil Yiğitbaşı, 2009'dan bu yana Yaşar Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapıyor. 1964 doğumlu olan Yiğitbaşı, Boğaziçi Üniversitesi İşletme mezunu. Indiana Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisansı (MBA) yapan Yiğitbaşı'nın aile şirketine görev alması, baba Selçuk Yaşar'ın yönlendirmesiyle oldu. "Babam beni her zaman desteklemiştir ve koçluk yapmıştır" diyen Yiğitbaşı, kadınların iş hayatındaki rollerine ilişkin kurumsal bakış açılarını şu sözlerle özetliyor: "Kız çocuklarının eğitime katılım oranı ve kadın çalışan oranı arttı. Bugün kadınlar küresel işgücünün yüzde 40'ını, tarımsal işgücünün yüzde 43'ünü ve üniversite öğrencilerinin yarısından fazlasını temsil ediyor. Biz de Yaşar Topluluğu olarak 2007'de imzalamış olduğumuz Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde kadın çalışanlara yönelik olarak hazırlanan İş'te Eşitlik Bildirgesi'ni 2012 yılında imzaladık".

ramlarını tamamladı ve geri döndü. Öte yandan uzun bir süredir aile şirketlerinin gündeminde olan Aile Şirketleri Anayasası'nın ilgilendiği konulardan biri de eğitim. Aileler artık çocuklarına vereceği eğitimi önceden planlıyor ve hayata geçiriyor. Şu anda aile şirketlerinde aktif çalışmaya başlayan kız çocuklarının birçoğu, bu kapsamda şirkette çalışmak ve görev almak üzere eğitilmiş bir kuşak. Baby Bommer (1946-64) jenerasyonu babalar, şu anda karşılarında iyi eğitilmiş, kültürlü ve şirkette çalışmaya hevesli kızlar kuşağı ile karşı karşıya.

## Sürdürülebilirlik endişesi kızları öne çıkardı

Şirketler için artık rekabet daha zor. Babalar döneminde rakip birkaç iken bugün bütün dünya ile rekabet etmek gerekiyor. Bu kadar zor koşullarda varlık gösteren şirketlerin en önemli gündem maddeleri de elbette şirketin geleceği yani "sürdürülebilirlik". Sıfırdan var ettikleri şirketin geleceğini düşünen babalar da şirketi hangi çocuğu daha iyi yöneteceğine inaniyorsa artık ona fırsat tanıyor. Gaziantep Şölen Çikolata ya da Gedik Holding bu açıdan iki önemli örnek. Şölen Gıda'nın CEO'su Elif Çoban, bu görevi beş erkek kardeşine rağmen atandı. Ailenin bu karar vermesinde, Elif Çoban'ın aldığı eğitim, profesyonel iş dünyasında

## KIZLAR NEDEN YÜKSELİŞTE?

- Aile şirketlerinde kurucu patronların devir dönemi başladı.
- İkinci ve üçüncü kuşakta çok iyi eğitim alan kız çocukları yetişti.
- Değişen çağla birlikte babalar da değişti, kendini geliştirdi.
- Aile şirketlerinde sürdürülebilirliğin önemi giderek arttı.
- Artık çocuğun cinsiyeti değil yeteneği ve motivasyonu önemli.
- Aile Anayasaları, kız çocuklarının ön plana çıkmasını destekliyor.
- Kızlar, yönetimde babalarıyla daha iyi geçiniyor.
- Erkekler kendi işlerine ya da bireysel yatırımlara yönelebiliyor.



## MİLENYUM ÇAĞI KADINLARI GELİYOR

### PricewaterhouseCoopers

International (PwC) Mart 2014 tarihinde "Next Generation Diversity – Developing Tomorrow's Female Leaders" (Gelecek Kuşakta Çeşitlilik-Yarının Kadın Liderlerini Geliştirmek) adlı bir rapor hazırladı. Kadınlarının işyerinde yükselmesini sağlayacak doğru ortamı yaratmak için şirketlerin neler yapması gerektiğine ilişkin hazırlanan raporda, milenyum kadınlarını şirketlere çekmek, elde tutmak ve geliştirmek adına büyük önem taşıyan altı temel konu ele alındı:

- Günümüz kadınları şirketler için büyük önem taşıyor, çünkü onlar önceki kuşaklara kıyasla daha eğitimli ve işgücüne daha fazla katkıda bulunuyorlar.
- Milenyum kadınları önceki tüm kuşaklardan daha yüksek özgüvene sahip ve kariyer fırsatlarına daha fazla önem veriyor.
- Çeşitlilik konusunda iyi bir geçmişi olan işverenlerle çalışmak istiyor.
- İş hayatında eşi benzeri şirket kültürü değişikliğine neden olabilir.
- Milenyum kadınları düzenli olarak geribildirim almayı bekliyor; teknik konularda oldukça bilgili olsalar da geribildirim görmüşmelerini yüz yüze yapmayı tercih ediyor.
- Bu kuşağın kadınlarının uluslararası deneyim talebi çok fazla.
- Onlar için sektör imajı, işveren ve itibarı büyük önem taşıyor.

edindiği deneyimler ve vizyonu belirleyici oldu. Halil Kaya Gedik de daha yaşarken kızı Hülya Gedik'i holdingin yönetimine hazırladı.

### Erkek kardeşlere göre daha ön plandalar

Aile şirketlerinde gözlemlenen bir diğer olgu da kızların erkek kardeşleriyle aynı eğitim, görev ve sorumluluğu paylaşmasına rağmen babalarının yanında, şirketteki görevlerinde ya da kamuoyunda daha fazla görünür olmaları. Buna en iyi örneklerden biri Limak'ın patronu Nihat Özdemir'in çocukları Ebru ve Batuhan Özdemir. Ebru Özdemir, gerek babasına olan bağlılığı gerekse de iş dünyasındaki etkinliği ile ön plana çıkarken Batuhan şirket sınırları içinde kalmayı tercih ediyor. Akın Holding'de Pelin Akın ve Selim Akın, Gedik Holding'de Hülya Gedik ve Hakkı Gedik ve Aras Kargo'da Evrim ve Baran Aras ile Doluca Şarapları'nın genç yöneticileri Sibel ve Ali Kutman için de aynı değerlendirmeyi yapmak mümkün.

Deloitte Türkiye Kurumsal Risk Hizmetleri Ortağı Evren Sezer bu durumun farklı nedenleri olduğunu belirtiyor. "Çocukların aldığı eğitim ve sorumlulukların görünürlüklerini etkileyebiliyor. Örneğin Ebru Özdemir inşaat eğitimi almış. Batuhan ise farklı bir eğitim almış. Ayrıca kız ve erkek çocukları iş hayatında farklı davranış şekilleri gösterebiliyor. Örneğin kız çocukları yapı olarak babalarıyla birlikte çalışmaktan erkeklere göre daha çok mutlu oluyor.

Kızlar için aile şirketine kariyer yapmak öncelikli iken erkekler ise kendi işlerini kurmak ve babalarının kurduğu şirketten bağımsız ama onun yan kolu olabilecek başka işlere girmek konusunda daha hevesliler. Önümüzdeki günlerde aile şirketlerinde farklı sektörlere geçen daha fazla erkek çocuklarına tanıklık edeceğiz" diyor.

### Anadolu da kızlara alıştı

Grant Thornton Türkiye ortaklarından Jale Akkaş'a göre ise aile şirketlerinde giderek yaygınlaşan bu trend, kadın yöneticilerin daha stratejik görevlere gelmesine neden oluyor. Akkaş, "Bu gelişmeyi birçok sektörde görmek mümkün. Türkiye'nin dalgalı ekonomik yapısı, iş dünyasının krizlere aşinalığı, zorluklara karşı mücadele edebilme kabiliyeti uluslararası seviyede kadın yöneticilerin yetişmesi için ideal bir platform oluşturuyor. Buna karşılık kadın yöneticiler, daha fazla sorumluluk ve inisiyatif almak istiyorlar. Büyükşehirlerle birlikte Anadolu'da da kadınların toplumsal hayatta rolleri artıyor" diye belirtiyor. ■





## Aile şirketleri yönetim kurullarındaki kadın ve erkek sayısı

Şirket YKÜ Üyeleri	Kadın	Erkek
Akfen Holding	1	4
Akın Tekstil	2	5
Alarko	2	6
AKSGY	2	6
Alkim	1	8
Alkim Kâğıt	2	7
Altınyâğ	Yok	5
Altınyıldız	3	6
Anadolu Isuzu	1	11
Anel	2	5
Aneltech	2	6
Arçelik	1	11
Artı Yatırım Holding	Yok	3
Ata GYO	1	6
Ayen	1	6
Aygaz	1	8
Av Tur	2	3
Avod Kurutulmuş Gıda ve Tarım Ürünleri A.Ş.	Yok	5
Bağfaş	1	6
Bak Ambalaj	Yok	7
Banvitaş	1	6
Berkosan	1	2
Bilici Yatırım	1	9
Birlik Mensucat	Yok	5
Bizim Investor Relations	Yok	9
Eczacıbaşı Holding	Yok	8
Ege Plast	2	3
Emek Elektrik Endüstri	2	3
Ersu	2	3
Koç Holding	14	1
Sabancı Holding	3	6
Saray Matbaacılık Kağıtçılık Kırtasiyecilik	1	2
Selçuk Gıda Endüstri	1	4
Söktaş Tekstil	Yok	7
Sönmez Flament Sönmez Pamuklu Sönmez Hold.	Yok	4
Tekfen Holding	2	9
Teknosa İç ve Dış Tic.	1	6
Ulaşlar Turizm	Yok	7
Uşak Seramik	Yok	4
Uyum Gıda İhtiyaç malzemeleri San. Tic. A.Ş.	Yok	5
Ülker Bisküvi	Yok	8
Ütopya Turizm İnşaat Tic.	1	2
Viking Kâğıt ve Selüloz A.Ş.	1	6
Vestel Beyaz Eşya San.	1	5
Vestel Elektronik San.	1	6
Yapı Kredi Bankası A.Ş.	3	9
Yapı Kredi Koray Yapı Endüstri Tic. A.Ş.	Yok	9
Yapı Kredi Sigorta A.Ş.	2	5
Yapı Kredi Yatırım Menkul Değerler A.Ş.	2	3
Yaprak Süt ve Besi Çiftlikleri	3	3
Yataş Yatak Yorgan San.	2	5
Yazıcılar Holding	Yok	8
Yonga Mobilya	1	4
Yünsa		
Zorlu Enerji Elektrik Üretim A.Ş.	1	6

Borsa İstanbul'da işlem gören 55 aile şirketinin yönetim kurulu üyelerini kapsamaktadır.

## AİLE ŞİRKETLERİNDE YÖNETİMDEKİ KIZLAR VE GÖREVLERİ

Adı Soyadı	Şirket Görevi
Seyda Akdurak	Söke Genel Müdürü - Yönetim Kurulu Üyesi
Pelin Akın	Akfen Holding Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi
Diane Arkas Aktaş	Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkan Yard. - Lojistik Grup Başk.
Damla Alışan	Alışan Lojistik Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
Evrım Aras	Aras Kargo Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su
Esin Güral Argat	Gürallar Aircraft Yönetim Kurulu Üyesi
Zeynep Erkunt Armağan	Erkunt Traktör Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Başkan Yard.
Nilüfer Benzeş Ceceli	APS Tekstil Operasyondan Sorumlu Başkan Yardımcısı
Esra Görener Christoffel	Banvitaş Yönetim Kurulu Üyesi
Şule Cümbüş	Vestel Beyaz Eşya Yönetim Kurulu Üyesi
Beyza Abaloğlu Çaputçu	Abaloğlu Holding Kurumsal Yönetim ve Yatırımcı İlişkileri Müd.
Merve Şirin Çelikel	Anel Yönetim Kurulu Üyesi
Berrak Dalkılıç Çekin	Hidrotam Genel Müdür Yardımcısı
Ayşe Köksal Çetin	Pet Holding Yönetim Kurulu Üyesi - İngiltere Temsilcisi
Elif Çoban	Şölen Gıda İcra Kurulu Başkanı - CEO
Ayşegül Kısakürek Dinçer	Atlas Giyim Üretim ve Finans Yönetmeni
Banu Dedeman	Dedeman Holding Yönetim Kurulu Üyesi
Meral Ekmekçioğlu	Kil San Yönetim Kurulu Üyesi
Fisun Erman	Papirüs Aşpaş Yönetim Kurulu Üyesi - Genel Müdür
Burcu Evciler	Evciler Geri Dönüşüm Yurtdışı Pazarlar ve Finansman Koordinatörü
Begümhan Doğan Faralyalı	Doğan Holding Yönetim Kurulu Başkanı
İşıl Okan Gülen	Okan Eğitim Kurumları Kurucu Temsilcisi
Gülçin Güloğlu	PAN-PEN Güloğlu Plastik Yönetim Kurulu Üyesi
Zeynep Ece Arabul Günel	Emek Elektrik Endüstri Yönetim Kurulu Üyesi
Esra Durbakayım Gür	Teknik Yapı İcra Kurulu Üyesi ve Proje Yöneticisi
Hediye Güral Gür	NG Hotels İcra Kurulu Başkanı - NG Kütahya Yönetim Kurulu Başk.
Gülden Güral	Porselen Sepeti Yönetim Kurulu Başkanı
Harika Güral	Güral Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Üyesi
Aydan Hekim	Hekim Holding YKÜ ve İdari ve Mali İşler Başkan Yardımcısı
Handan Hekim	Hekim Holding YKÜ ve Yatırımlardan Sorumlu Teknik Başkan Yard.
Özge Hekim	Hekim Holding Hekim Yapı A.Ş. Görevli
Perihan İnci	İnci Holding Yönetim Kurulu Başkanı
Ayşegül Dursun Karaca	Ütopya Turizm Yönetim Kurulu Üyesi
Duygu Kaplan	Kaplanlar Soğutma Genel Müdürü
Naz Kavran	URU Group Genel Müdürü
İrem Oral Kayacık	Odak Grup Yönetim Kurulu Üyesi
İpek Kırış	Kırış Holding Sirena Marine CEO'su
Zeynep Göker Kırıcıoğlu	Yaprak Süt ve Besi Çiftlikleri Yönetim Kurulu Üyesi
Nazlı Ceylan Baldok Kurtul	Nazlı Ceylan Kurucusu - Nazar Tekstil Yönetim Kurulu Üyesi
Selen Zorlu Melik	Zorlu Enerji Grubu Başkan Yardımcısı
Mine Narin	Martı GYO Yönetim Kurulu Başkanı
Oya Narin	Martı Otel İşletmeleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı
Sibel Kutman Oral	Doluca Pazarlama ve Satıştan Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi
Zeynep Özçoban	Park Bravo İcra Kurulu Başkanı
Ebru Özdemir	Limak Yatırım Yönetim Kurulu Başkanı
Beril Abaloğlu Özharat	Açık Kart Teknolojileri İcradan Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi
Esra Bilici Pekcan	Bilici Yatırım Yönetim Kurulu Üyesi
Hülya Gedik Sadıklar	Gedik Holding Yönetim Kurulu Başkanı
Gözde Sarar	Sarar Kadın Grup Başkanı
Yasemin Sağın	Pames AŞ Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür Yardımcısı
Gözde Akpınar Sezgin	Betek Boya ve Kimya Sanayi Yönetim Kurulu Başkanı
Sema Güral Sürmeli	Sarar Kadın Grup Başkanı
Reyhan Benzeş Şahin	APS Tekstil Pazarlamadan Sorumlu Başkan Yardımcısı
Buket Çençer Şahin	Bağfaş Yönetim Kurulu Üyesi
Deniz Şenocaklı	Diamon by Şenocaklı Yönetim Kurulu Üyesi
İşıl Taşkın	Petrofer Genel Müdürü
Aslı Özçoban Ünsal	Park Bravo İcra Kurulu Başkan Yardımcısı
İpek Üstündağ	Şen Piliç Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü
Zeynep Köksal Yaykiran	Pet Holding İcra Kurulu Üyesi - Yönetim Kurulu Üyesi

Liste de isimler aile-soyadına göre alfabetik olarak sıralanmıştır.