

Hak Ediş Süresi

Grup Emeklilik Planları, katkı payının tamamının veya bir kısmının işveren, dernek/vakıf ya da meslek odaları tarafından ödendiği veya operasyona aracılık edildiği, bir kurumdaki en az 10 katılımcının bir araya gelmesiyle oluşan emeklilik planlarıdır. Yapılan araştırmalar, grup emekliliğin çalışan motivasyonunu yükselttiğini ve kuruma bağlılığı artırdığını gösteriyor. Kaliteli elemanlar tarafından tercih edilen bir kurum olmak ve çalışanlar tarafından kuruma olan bağlılığın artırılması amacıyla sunulan sağlık ve ferdi kaza sigortaları gibi ek faydaların yanı sıra, bireysel emeklilik de artık çalışanlar tarafından aranan özelliklerden biri. Bireysel emeklilik sistemi, çalışanlara ek gelir sağlarken, çalışanı adına ödeme yapan işveren, belli bir maliyete katlanıyor olsa da, çalışanlarının kuruma bağlılığını artırmak adına önemli kazanç sağlar. Üstelik devletin getirdiği vergi teşviki ile maliyetlerini minimum düzeyde tutar.

Vesting period "hak ediş süresi" uygulaması, kurum katkılı olarak bireysel emeklilik sistemine dahil olan çalışanların, işverenleri tarafından kendileri adına ödenen katkı paylarını, belirli bir süre o şirkette çalıştıktan sonra hak etmelerini içerir. Bu süre katılımcının grup emeklilik sözleşmesine giriş tarihinden itibaren 7 yılı aşamaz.

Hazine Müsteşarlığı'nın hazırlamış olduğu Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte, Bireysel Emeklilik Yasası'nda vesting (hak etme süresi) ile ilgili yapılacak değişiklikler kanunlaşmıştır. İlgili madde aşağıdadır:

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ HAKKINDA YÖNETMELİK BİRİNCİ BÖLÜM

MADDE 18

“(1) Hak kazanma süresi, sponsor kuruluş tarafından ödenen katkı payları ile bunların getirilerinin tamamına veya bir kısmına katılımcı tarafından hak kazanılması için işveren grup emeklilik sözleşmesinde belirlenen süredir. Bu süre bir yıldan az yedi yıldan fazla olamaz.

(2) İşveren grup emeklilik sözleşmesinde, yıllara göre uygulanacak hak kazanma oranları ek-1'deki tabloya uygun olarak belirlenir.

(3) Sponsor kuruluş tarafından bu kuruluştaki işine haklı nedenle fesih haricinde son verilmesi veya katılımcının 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre haklı nedenle işinden ayrılması veya maluliyet gibi zorunlu nedenlerle işinden ayrılması yahut sponsor kuruluşun aktarım durumu hariç işveren grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi veya iflas yahut konkordato ilan etmesi halinde katılımcı, sponsor kuruluş tarafından kendi ad ve hesabına ödenen katkı payları ile bunların getirilerinin tümüne, hak kazanma süresinin tamamlanmasını beklemeksizin hak kazanır. Katılımcının vefatı halinde bu şekildeki birikim, hak kazanma süresinin tamamlanmasını beklemeksizin 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara veya kanunî mirasçılara ödenir.”

Sisteme katılmaya karar verildiğinde, çalışanların ve kurumların koşullarına uygun çözümler üretilmesi açısından alınacak hizmetin kalitesi ve yetkinliği büyük önem kazanmaktadır. Garanti Emeklilik Kurumsal Pazarlama Ekibi, çalışanların ve kurumların sistemden maksimum oranda faydalanabilmeleri adına bilgilendirme ve gruba özel çözümler üretme konusunda hizmet vermektedir. Halen pazarda kurumsal grup kapsamında % 25 pazar payı ile Garanti Emeklilik lider şirket olmanın getirdiği sorumluluk bilincindedir. Yaklaşık 1.600 adet firmaya hizmet veren Garanti Emeklilik, kurumların insan kaynakları stratejisinde ek fayda ürünü olarak yer alacak kurumlara özel grup emeklilik planları sunmaktadır. Garanti Emeklilik, yetkin insan kaynağı, yenilikçi yapısı ve teknolojik altyapısı ile satış esnasında sunduğu hizmetlerine satış sonrasında da aynı itina ile devam etmektedir. Kanunda yapılan değişiklikler, hukuki detaylar ile genel hakediş uygulamalarına ilişkin danışmanlık hizmeti almak için 444 0 336 numaralı telefondan Alo Garanti Emeklilik'i arayabilir ya da kurumsal@garantiemeklilik.com.tr adresine e-posta atabilirsiniz.