



MEDYA KURULUŞLARI HABER MERKEZLERİNİN DİKKATİNE...

ESİAD Basın Bülteni / No: 618
(13 Ekim 2026)

ESİAD VE TAİDER'DEN ORTAK TOPLANTI

Aile ofisleri sadece serveti değil geleceği de yönetiyor

Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESİAD) ile Türkiye Aile İşletmeleri Derneği (TAİDER) iş birliğinde düzenlenen “Aile Ofisi: Bugünü Yönetmek, Yarını Planlamak” başlıklı toplantıda, aile şirketlerinin sürdürülebilirliği, kurumsallaşması, hukuki altyapısı ve nesiller arası varlık aktarımı konuları ele alındı.

ESİAD Dernek Merkezi'nde gerçekleştirilen toplantının açılış konuşmalarını ESİAD Yönetim Kurulu Başkanı Sibel Zorlu ve TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Gülfem Yorgancılar Perçin yaptı. Toplantıda İnci Holding ve ESİAD Yönetim Kurulu Üyesi, TAİDER üyesi Neşe Gök ile OLEA Partners Aile Ofisi Kurucusu Sinem Özbek, aile ofislerinin kuruluş süreçleri, farklı yapılanma modelleri ve uygulamadaki deneyimleri hakkında bilgi verdi.

AİLE ŞİRKETLERİNİN ÖMRE 25-34 YIL CİVARINDA

Aile şirketlerinin Türkiye'deki işletmelerin yaklaşık yüzde 95'ini oluşturduğunu ve gayrisafı yurt içi hasılanın yaklaşık yüzde 75'ini ürettiğini belirten ESİAD Yönetim Kurulu Başkanı Sibel Zorlu, şöyle devam etti:

“Bu işletmelerin ortalama ömrü 25 ila 34 yıl arasında. Küresel ve yerel istatistikler önümüze oldukça somut ve düşünülmesi gereken bir tablo koyuyor. Kurulan aile şirketlerinin sadece yüzde 30'u ikinci kuşağa geçebiliyorken, üçüncü kuşağa ulaşabilenlerin oranı yüzde 10 ila yüzde 12 seviyesinde kalıyor; dördüncü kuşağı görebilenlerin oranı ise ne yazık ki yüzde 3 ila yüzde 4'ü geçmiyor. Bu rakamlar bize gösteriyor ki devir süreçleri doğru yönetilmediğinde, yılların birikimi bir kuşak değişimiyle yok olma riskiyle karşı karşıya kalabiliyor. Burada 'birikim' derken sadece servet ve hisse devrinden bahsetmiyoruz; yıllar içinde oluşan iş yapma kültürü, itibar, deneyim ve kurumsal hafızadan oluşan 'görünmeyen sermayenin' aktarılması esastır. Bugün dünya genelinde aile ofislerinin yönettiği toplam varlık büyüklüğü 5 trilyon doları aşmış durumda ve yakın gelecekte 9,5 trilyon dolara ulaşması öngörülüyor. Bu muazzam büyüklük, aile ofislerinin sadece bir varlık yönetim aracı değil, kurumsallaşmanın ve nesiller arası başarının en stratejik mekanizmalarından biri haline geldiğini net biçimde ortaya koymaktadır.”





TAİDER'DEN HUKUK VE VERGİ MEVZUATI İÇİN "ANKARA AÇILIMI"

TAİDER'in 14 yıldır, sürdürülebilirlik ve kurumsallaşma gibi konularda aile şirketlerine rehberlik ettiğini belirten TAİDER Yönetim Kurulu Başkanı Gülfem Yorgancılar Perçin, aile ofisleri ve aile anayasalarının hukuki altyapısının geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekti. Bu konuda üniversitelerle iş birliği içinde çalışmalar yürüttüklerini ifade eden Perçin, sözlerini şöyle sürdürdü:

Perçin, “TAİDER olarak 300’ü aşkın aile şirketimiz ve binden fazla üyemizle aile işletmelerinin geleceğini destekliyoruz. Aile şirketlerinde kurumsallaşma ve kuşaklar arası geçişin sağlıklı biçimde yürütülmesi için hukuki altyapının güçlendirilmesini önemsiyoruz. Geçtiğimiz günlerde İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Hukuk Fakültesi iş birliğiyle İzmir Ticaret Odası’nda gerçekleştirdiğimiz Hukuk Kongresi’nde, aile ofisleri ve aile anayasalarına ilişkin hukuki düzenlemelerde ve vergi mevzuatında önemli boşluklar bulunduğunu gördük. Bu eksikliklerin giderilmesi, aile şirketlerinin uzun vadeli planlama yapabilmeleri açısından da önem taşıyor. Üniversiteyle iş birliğimizi sürdürerek aile şirketlerinin hukuki yapısını güçlendirecek, vergi planlamasını da kapsayan somut öneriler hazırlamayı hedefliyoruz. Hazırlayacağımız önerileri Ankara’da ilgili kamu kurumlarına sunarak mevzuat çalışmalarına katkıda bulunmak istiyoruz” dedi.

RİSK YÖNETİMİNDE ÖNEMLİ ROL OYNUYOR

Panelde konuşan İnci Holding ve ESİAD Yönetim Kurulu Üyesi, TAİDER üyesi Neşe Gök, İnci Ailesi’nin kurumsallaşma sürecini ve aile ofisi deneyimini paylaştı. Aile şirketlerinde kurumsallaşmanın aile, ortaklık ve iş yönetimi olmak üzere üç ayrı boyutta ele alınması gerektiğini belirten Gök, kuşaklar ilerledikçe aile üyelerinin bireysel yatırımlarının ve ihtiyaçlarının çeşitlendiğini söyledi. Neşe Gök, “Aile büyüdükçe bireysel varlıkların yönetimi de karmaşılaşıyor. Holdinglerin mali işler ve hukuk birimlerinin tüm aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılaması mümkün değil. Aile ofisleri, şirket kaynaklarıyla bireysel varlıkları birbirinden ayırarak gizliliğin korunmasını ve aile üyelerine adil hizmet sunulmasını sağlıyor. Aynı zamanda risklerin dağıtılması ve alternatif yatırım olanaklarının değerlendirilmesinde önemli bir rol üstleniyor. Aile üyelerinin kaynaklarını bir araya getirmesi, bireysel olarak erişilemeyecek uluslararası yatırım fonlarına ulaşma imkânı da yaratıyor. Bütün bunların temelinde, aile birikiminin korunması ve gelecek kuşaklara aktarılması hedefi bulunuyor” diye konuştu.

AİLE OFİSLERİNDE FARKLI MODELLER

OLEA Partners Aile Ofisi Kurucusu Sinem Özbek, aile ofislerine duyulan ihtiyacın belirli bir servet büyüklüğünden çok, aile üyelerinin sayısının artması, yatırımların çeşitlenmesi ve yönetilmesi gereken ilişkilerin karmaşılaşmasıyla ortaya çıktığını belirtti. Ailelerin ihtiyaçlarına göre kendi bünyelerinde aile ofisi kurabildiklerini veya birden fazla aileye hizmet veren profesyonel yapılardan yararlanabildiklerini söyleyen Özbek, “Aile ofisleri, finansal varlıkların yanı sıra ailenin itibarını, bilgi





birikimini ve entelektüel sermayesini de gözetken bir anlayışla çalışıyor. Her ailenin ihtiyaçları ve öncelikleri farklı olduğu için tek bir aile ofisi modelinden söz etmek mümkün değil. Bu yapılar yatırım araştırması, hukuki ve mali konularda koordinasyon ve danışmanlık hizmetleri sunuyor. Ancak yatırım kararlarını aile üyelerinin yerine vermiyor. Temel amaç, ailelerin artan ihtiyaçlarını profesyonel biçimde yönetmelerine ve geleceklerini daha sağlıklı planlamalarına yardımcı olmak” dedi.

