

TÜRKİYE'DE ALTINCI YILINDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE UYGULAMA SONUÇLARI

Yrd.Doç.Dr.Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.

ÖZET

Sosyal Güvenlik sistemimizde kamu emeklilik sistemini tamamlaması amaçlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 28 Mart 2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 07 Nisan 2001 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun yürürlüğe girdiği 27 Ekim 2001 tarihinden sonra tamamlayıcı mevzuat çalışmalarına hız verilmiş, ilk emeklilik planlarının onaylanmasından sonra 27 Ekim 2003 tarihinde Bireysel Emeklilik Sistemi fiilen uygulanmaya başlamıştır.

Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasıyla, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasıyla işleyen özel emeklilik programları, yıllar süren tartışmalardan sonra dünyadaki yaygın uygulamanın aksine gelişme sürecinde olan ülke olan Türkiye'de zorunluluk esasıyla değil gönüllülük esasıyla 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydetmektedir. Ülkemizde sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı olması bakımından yeni bir sistem olan ve altı yıllık bir uygulama süresine ulaşan bireysel emeklilik programları çalışmamızda çeşitli yönleriyle ele alınarak incelenmiştir.

Bu bağlamda Bireysel Emeklilik Sisteminin tanımı, amacı ve kapsamı anlatılmış, sisteme dahil olan tarafların hak ve yükümlülükleri ortaya konulmuş, sistemi teşvik etmek amacıyla getirilen vergi istisnaları, ilgili yasal düzenlemelerin ışığı altında örneklendirilerek anlatılmış, katılımcıların birikimlerini değerlendirmek amacıyla oluşturulmuş olan fonlar, diğer yatırım araçlarıyla mukayeseleri

yapılarak gösterilmeye çalışılmıştır. Ayrıca sistemin geleceğine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

GİRİŞ

Dünyanın çeşitli ülkelerinde bireylerin çalışırken sahip oldukları hayat standartlarını ve refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirebilmelerini sağlamak amacıyla hayata geçirilen bireysel emeklilik planları, çok ayaklı emeklilik sistemlerinin genel olarak ikinci veya üçüncü ayağında yer almaya başlamıştır¹.

Son yıllarda dünyada devlet eliyle kurulup işletilen emeklilik sistemleri, demografik yapının değişmesi, insan ömrünün uzaması, doğumların azalması, kronikleşen işsizlik, ekonomik kriz vs. nedenlerle artık ne çalışanları ne de emekli aylığı ile geçinenleri memnun etmektedir. Çünkü emekliliğe hak kazanma şartları ağırlaştırılmakta, kişilere yapılan toptan ödemeler ve bağlanan aylıklar tatmin edici olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu olumsuzluklar nedeniyle artık devlet tarafından kurulup onun güvence, denetim ve gözetiminde işleyen ve çalışanların zorunlu katılımına ve dağıtım esasına dayalı tek ayaklı sosyal güvenlik rejimleri yanında, çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara esas itibarıyla ek nitelikte emeklilik yardımı sağlayan fon esasına dayalı ikinci bir rejime ihtiyaç duyulmaktadır. Buna bireysel ya da özel emeklilik rejimi denmektedir². Bu rejimin en önemli özelliği kişilere ek nitelikte bir emeklilik geliri sağlamak yanında özel emeklilik fonları yoluyla sermaye piyasasını güçlendirmek, ülkenin GSMH ve istihdam olanaklarını artırmaktır. Bugün esas itibarıyla batılı endüstrileşmiş ülkelerin tercihi budur. Bu sistem, gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik rejimleri içinde aynı zamanda üçüncü ayağı oluşturmaktadır. ABD, Birleşik Krallık, Japonya gibi ülkelerde uzun zamandır yaygın bir uygulama alanı bulan bireysel (özel) emeklilik sistemi, Şili gibi bazı Güney Amerika ülkelerinde sosyal güvenlik sisteminin esasını oluşturmaktadır³.

Kapsamlı ve etkin sosyal güvenlik sistemlerinin mevcut olduğu gelişmiş batı ülkelerinde, zorunlu ve temel kamu sosyal güvenlik rejimleri yanında, eskiden beri yaygın bir biçimde uygulanan ve sadece

¹ EGEMEN, Meral Ak, Dünya'da ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz, 2003.

² TUNCAY, Can, Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, Çimento İşveren, Mart, 2000.

³ ERGENEKON, Çağatay, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Özel Bir Emeklilik Modeli Önerisi, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, İstanbul, 2001.

işçi ve işverenlerin finansmana katılımı esasına dayanan tamamlayıcı sosyal güvenlik rejimleri bulunmaktadır

Bu ülkelerde uygulamada iki basamaklı sosyal güvenlik sistemi söz konusudur. Tamamlayıcı programlar, bazı ülkelerde (ABD, İngiltere, Almanya) işletme düzeyinde, diğer bazı ülkelerde (Fransa, Danimarka, Hollanda ve İtalya) ise ulusal düzeyde oluşturulmuştur. Söz konusu ülkelerde bireysel tasarrufa ve özel sigorta tekniğine dayalı emeklilik fonları ise, sistemin üçüncü ayağını oluşturmaktadır⁴ (4). Çağdaş sosyal güvenlik sistemlerini temelini atan Bismarck'tan bu yana kuşaklar arası dayanışma fikrine dayanan bir yapıyla gelen sosyal sigortacılık, dünyada yaşanan demografik değişikliklerin öngörüle-memesi nedeniyle bugün tek başına asıl işlevlerini karşılayamaz hale gelmiştir. Aktüerya dengesini 7-8 çalışanın katkılarıyla bir emekli aylığını finanse etmek gibi düşüncelerle kurulan bu sistem, insan ömrünün uzaması, doğum oranlarının azalması ve ülkelerde yaşanan erken emeklilik imtiyazlarıyla birlikte zor duruma düşmüştü; 3-4 çalışan bir emekliyi finanse eder hale gelmiştir. Genç nüfus yoğunluğu yüksek olan ülkemizde dahi sosyal güvenlik sistemindeki bu bozulma 1,7 çalışana bir emekli aylığı düşecek şekilde kendini göstermiştir. Sistemin bu şekilde devam etmeyeceğini gören gelişmiş ülkelerde yeni bir sistemin temelleri atılmış, kuşaklar arası dayanışmaya ek olarak, kişilere kendi emekliliklerindeki refah düzeylerini artırabilme imkanı tanıyan bireysel emeklilik programlarıyla zor duruma düşen sosyal güvenlik sistemleri desteklenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

A- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TANIMI, AMA- CI VE KAPSAMI

Bireysel emeklilik Sistemini düzenleyen 4632 sayılı Kanunda," amaç ve kapsam" başlığı altında sistemin amacı ve kapsamı geniş bir şekilde anlatılmış ancak "tanımlar" başlıklı kısımda sistemin tanımına yer verilmemiştir. Kanundaki bu boşluk Akademik çevreler ve konuyla ilgili finans kurumlarınca doldurulmaya çalışılmıştır.

⁴ GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yay. İstanbul,2008.

1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı

Genel olarak bireysel emeklilik sistemi şu şekillerde tanımlanmıştır;

Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını sağlamak amacıyla, mevcut kamu sosyal güvenlik sistemine ilave olarak getirilen sisteme Bireysel Emeklilik Sistemi denmektedir⁵.

Bireysel Emeklilik Sistemi; bireyin gençlik yıllarında düzenli bir şekilde tasarruf yapmasını ve bu tasarrufların bireyin tercihleri doğrultusunda güvenli bir şekilde yatırıma yönlendirilerek değerlendirilmesini sağlayan, bu şekilde bireyin emekliliğinde ikinci bir emeklilik geliri elde etmesini amaçlayan bir sistemdir⁶.

Bireysel emeklilik sistemi, kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde, yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir⁷.

Kişilerin çalışma yaşamları süresince tasarruflarını uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde, yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir⁸.

Bireysel emeklilik sosyal güvenlik sistemine, zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimleri yanında ve onlara ek olarak özel sigorta tekniğinin dahil edilmesidir⁹.

Bireylerin emeklilik dönemlerinde, rahat yaşayabilmeleri ve ihtiyaç duyabilecekleri ilave masrafları karşılayabilmeleri için bir ek gelir sağlamaya yönelik, katkıların her bir katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir alacağı, kamunun gözetim ve denetiminde ancak bütünüyle özel

⁵ ÖZCAN, Sezgin, Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Vergi Düzenlemeleri, Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2003.

⁶ Garanti Emeklilik.Com,2009.

⁷ emeklilik gözetim merkezi. org. tr, 2009

⁸ www .grassavoye. com.tr,2009

⁹ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, a.g.e. 2008.

emeklilik şirketleri tarafından uygulanan, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı bir özel emeklilik sistemidir ¹⁰.

Akademik çevreler ve ilgili finans kurumlarınca yapılan bu tanımlardan yola çıkarak ortak bir tanım yapılacak olursa;

“Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, kamunun gözetim ve denetiminde, özel emeklilik şirketleri tarafından bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması amacıyla, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan *sisteme, bireysel emeklilik sistemi*” denir.

2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Her ne kadar bireysel emeklilik sisteminin yukarıda tanımı yapılırken bir ölçüde amacı ve kapsamı ortaya konmuş olmakla beraber, amacın ve kapsamın daha geniş olarak ortaya konması gerekmektedir. Aşağıda konu daha geniş olarak ele alınmıştır.

2.a) Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı

Ülkemizde gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin 4632 sayılı Kanun’a göre amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmektir ¹¹.

Bireysel Emeklilik Sistemi; Ülkemizde mevcut sosyal güvenlik sistemimizi tamamlayıcı nitelikte olmak üzere, bireylere emeklilik döneminde ilave bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesine yardımcı olmak amacıyla kurulmuş tamamen gönüllülük esasına dayalı bir sistem olarak uygulanmaya koyulmuş olmakla birlikte, bu

¹⁰ BAĞLAN, Cihan, Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

¹¹ ALPER, Yusuf, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım, Çimento İşveren, Mart,2002

ana amacın yanı sıra ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılarak devletin sosyal güvenlik yükünün ve istihdam yaratılması konusundaki problemlerin bu sistem yoluyla azaltılmasının dolaylı amaç olarak hedeflendiği de, kanunun düzenlemelerinden ortaya çıkmaktadır.

Gelişmiş tüm ülkelerde uygulanmakta olan bireysel emeklilik sisteminin amaçları ise özetle şu şekilde sıralanabilir:

- * Bireylerin yaşlılıklarında kullanmaları amacıyla, güvenli bir şekilde tasarruf yapmalarını sağlamak,
- * Bu tasarrufları teşvik etmek, yatırıma yönlendirmek ve düzenlemek,
- * Emekli aylığı ve toptan geri ödeme yoluyla katılımcılara emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlanarak, refah düzeylerini artırmak,
- * Ekonomiye kaynak yaratmak,
- * İstihdamı artırmak¹².

2.b) Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında 18 yaşını dolduran; kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayırımı olmaksızın ve işçi, memur, esnaf, işveren gibi statüsüne bakılmaksızın herkes yer alabilmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması veya olmaması bireysel emeklilik sistemine katılım açısından bir koşul değildir. Kişi, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda iştirakçi olabilmektedir¹³.

09.04.2008 tarihli ve 26842 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 3. maddesinde “Katılımcı: emeklilik sözleşmesine göre ad ve hesabına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan fiil ehliyetine sahip gerçek kişiyi ifade eder“ denilmek suretiyle yasa koyucu sisteme katılımcı olmak için fiil ehliyetine sahip olmak, gerçek kişi olmak ve emeklilik sözleşmesi akdetmiş olmak şartlarını koşturmuştur.

¹² www.egm.org.tr.2009

¹³ UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yay. No.224, Ankara, 2004.

Sisteme 18 yaşını doldurmuş ve medenî haklarını kullanma yeterliliğine sahip herkes katılabilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, bir kamu sosyal güvenlik kurumuna bağlı olsun olmasın, çalışsın çalışmasın herkes için geniş kapsamlı bir gelecek güvencesi modeli oluşturmaktadır. Sisteme katılmak için emeklilikte rahat etmeye karar verilmiş olması ve Hazine Müsteşarlığı'ndan ruhsat almış bir emeklilik şirketi ile sözleşme imzalanması yeterli bulunmaktadır.

B- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, dünyada sistemi uygulayan ülkelerdekine benzer düzenlemeler yapmakla birlikte ülkemizde uygulanacak bireysel emeklilik sisteminde ülke şartlarına uygun özel düzenlemeler de yapılmıştır.

Sistem, özellikle Latin Amerika ülkelerinde, kamu sosyal güvenlik sistemlerini ikame eden örneklerinin aksine Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir görev ifa etmek için kurulmuş olmasındır. Değişen demografik koşullarla birlikte günden güne zorlaşan emeklilik şartları ve azalan emekli aylığı bağlama oranlarına karşılık Kanunda, çalışanların kendi tasarruflarını yaparak ek bir gelir elde etmesi planlanmaktadır. Bu sayede sosyal güvenlik harcamalarının devletin üzerine yüklediği külfetlerin nispeten azaltılması amaçlanmaktadır.

Sitemin ikinci özelliği olarak gönüllülük esasına dayalı olması gösterilebilir. Şöyle ki; Kanunun ülkemizde uygulanma yöntemi dünya üzerindeki alışlagelmiş bazı örnekleriyle çelişmektedir. Genel olarak gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik sistemi gönüllü katılım esasına dayalı iken, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde zorunlu iştirak esasına dayandırılmıştır. Buna mukabil gelişmekte olan bir ülke olmasına rağmen Türkiye, gönüllülük esasını benimsemiştir.

Sistemin bir diğer özelliği de fonlama yöntemiyle işletilmesidir. Her tasarruf sahibinin kendi nam ve hesabına açılan ve yönetilen fonlar, emeklilik hakkı elde edildiğinde yine kişinin nam ve hesabına getiri sağlamaktadır. Sistemde her katılımcının birikimi ayrı ayrı hesaplarda tutulmaktadır.

Sistemden emekli olabilmenin şartı en az 10 yıl prim ödemiş olmak ve 56 yaşını doldurmuş olmaktır. 10 yıl prim ödeme şartıyla kastedilen sözleşmenin imzalanmasından sonra 10 yıl boyunca düzenli

prim ödenmesi ya da ödemelere ara verilmişse 10 yıla denk gelecek şekilde ödemelerin tamamlanmış olmasıdır.

Şeffaflık ilkesi de Türkiye’de uygulanan Bireysel Emeklilik Sisteminin bir parçasıdır. Katılımcılar, yaptıkları yatırımları, bunların getirilerini ve fonlarla ilgili diğer bilgileri telefon, internet gibi elektronik ortamlardan takip edebilmektedirler. Bunların yanı sıra emeklilik şirketleri de katılımcıların hesaplarına ilişkin bilgileri belirli aralıklarla katılımcıların adreslerine posta yoluyla bildirmek suretiyle şeffaflık ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar.

Bireysel emeklilik sistemi bir tasarruf mekanizması ile işle-
diğinden sigortacılık faaliyeti yapılmaması sistemin özellikleri arasında yer almaktadır. Sistem genel olarak tasarruf yapabilen kitlelere hitap etmekte ve onları emeklilik döneminde daha rahat bir yaşam sürebilmeleri için tasarrufa teşvik etmektedir. Söz konusu tasarruflar, katılımcının talepleri ve risk/getiri özellikleri doğrultusunda fonlama yöntemiyle değerlendirilmekte ve katılımcının sisteme girdiği andan ayrıldığı ana kadar herhangi bir sigorta işlemi yapılmamaktadır¹⁴.

Sistem katkı payına bağlı bir fonlama sistemi olduğundan dolayı katılımcının vefatı veya malûliyeti halinde herhangi bir tazminat ödenmemektedir. Katılımcının vefatı halinde hesabında toplanan tasarruf lehdar veya varislerine ödenir. Malûliyet durumunda ise; katılımcı, dilerse fonunda biriken tutarı vergi indiriminden yararlanacak şekilde alabilecektir¹⁵.

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumlarından ayrı olarak kamunun gözetim ve denetimi altında faaliyet göstermektedir. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden; Sermaye Piyasası Kurulu ise toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur¹⁶. Bireysel emeklilik hem katılımcılar hem de işverenler için vergi avantajları getirmiştir. Katılımcı veya katılımcı adına katkıda bulunan işveren için ödenen katkı payları yıllık asgari ücretin brüt tutarını geçmeyecek şekilde katkıda bulunanların vergi matrahlarından indirilebilmekte olup, konu çalışmanın ilerleyen kısımlarında ayrıca ele alınacaktır. Böylece katılımcı için eline geçen gelirden, işveren için kurumun karlılığında dolaylı bir artış söz konusu olurken, büyük

¹⁴ EGEMEN, Meral Ak, a.g.m.

¹⁵ BAĞLAN, Cihan, a.g.e.

¹⁶ ÇANAKÇI, Halil İbrahim, Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır, İşveren Dergisi, Kasım, 2003.

oranda tasarruf da sağlanmış olmaktadır. Katılımcıya bireysel emeklilik aracısı tarafından katılımcının ekonomik durumu ve risk anlayışına göre en uygun plan ve fon dağılımı sunulur. Buna rağmen birikecek fonların nasıl değerlendirileceği konusunda son karar elbette ki katılımcındır. Katılımcı gerekli gördüğü hallerde emeklilik planını yılda 4 defa değiştirme hakkına sahiptir. Katılımcıların fon dağılımı içinde en az %30 oranında devlet borçlanma senedi bulunmalıdır. Buradaki amacın kısmen de olsa biriken fonlara devlet garantisi sağlamak olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıklamalardan sonra ülkemizdeki Bireysel Emeklilik sisteminin özellikleri maddeler halinde sıralanacak olursa;

- * Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısıdır
- * Bireylerin ve işverenlerin gönüllü katılımı ile olmaktadır
- * Bireysel hesaplara dayalıdır
- * Belirlenmiş katkı esaslı ve fonlu uygulama vardır
- * Katılımcıların seçim hakkı vardır
- * Vergi teşviki ve vergisel avantajları vardır
- * Etkin gözetim ve denetim bulunmaktadır
- * Şeffaflık ilkesi vardır¹⁷.

1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı ve İşleyişi

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısı içerisinde en üstte yer alan kuruluş Bireysel Emeklilik Danışma Kuruludur. Yapısı ve görevleri 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 3. maddesinde tanımlanan Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun (BEDK) görevi, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda tavsiye niteliğinde kararlar almaktır. Kurul, Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu en az üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen tarih ve gündemle toplanmaktadır(4632 s.K. md.3).

¹⁷ ELVEREN, Ali Haydar, Avrasya Ülkelerinde Sigortacılık Sektörü Geliştirilmesi Projesi, Ceyma Matbaacılık, İstanbul, 2004

Danışma Kurulu üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanır. Danışma Kurulu üyelerinin toplantılara bizzat katılmaları esastır. Üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılır. Olağan toplantılar dışında Danışma Kurulu, Başkanın gerek gördüğü hallerde veya Danışma Kurulu üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine Başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilir. Danışma Kurulu toplantılarına görüşülecek konunun gerektirdiği hallerde diğer kamu kurum ve kuruluşları, şirketler veya kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların yetkili temsilcileri de görüşleri alınmak üzere çağırılabilir. Danışma Kurulu toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanır. Kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar (Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usûlleri Hakkında Yönetmelik, md.7).

Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi olup, sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketleri ve portföy yönetim şirketleri arasında yapılan sözleşme ile emeklilik yatırım fonlarının uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilmesi sağlanmıştır. Takasbank, SPK tarafından saklayıcı kurum olarak yetkilendirilmiştir. Böylece, emeklilik yatırım fonu varlıklarının emeklilik şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta saklanması ile katılımcıların fon varlıkları güvence altına alınmıştır.

12 Ocak 2008 tarihinde 26754 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği" ne göre, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) temel olarak, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve ilgili kurumlara raporlanması yanında katılımcı ve kamuoyunun bilgilendirilmesi fonksiyonlarını da yerine getiren bir kontrol noktasıdır.

Hazine Müsteşarlığı ve SPK sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluğunu denetleyen, sistemin güven için işlemlerini sağlayan kurumlardır¹⁸.

2. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Emeklilik şirketleri, 4632 sayılı Kanuna göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen

¹⁸ www.egm.org.tr. 2009

emeklilik branşında ruhsat almış şirketleri ifade eder. Emeklilik şirketleri 21.12.1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilmektedir.

Emeklilik şirketinin emeklilik branşı dışında başka bir branşta faaliyet göstermesi halinde her bir branşa ait hesaplar ayrı ayrı tutulmak zorundadır.

Kurulacak şirketin ticaret unvanından “emeklilik” ibaresi bulunmak zorundadır. Kuruluş izni için Hazine Müsteşarlığına başvurulur, kuruluş izni ilgili Bakan tarafından verilir.

Kurulacak şirketin;

* Anonim şirket şeklinde kurulması,

* Faaliyet konusunun bu kanunda belirtilen şirketlerle sınırlı olması,

* Sermayesinin yirmi trilyondan az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari on trilyon olması ve kalanının üç yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,

* Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,

* Ana sözleşmesinin bu kanun hükümlerine uygun olması,

* İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabirlik raporunun sunulması gerekmektedir (4632 s.K, md.8).

Ayrıca, şirket kurucularının tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar ve sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasasında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı %10 ve ya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması; belirli faaliyet alanları içerisinde yaptığı faaliyetlerin başvuru tarihinden itibaren geriye dönük olarak 1 yıl içerisinde 1 ay ya da daha fazla durdurulmuş olmaması; müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması; devletin güvenliğine karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar, hileli iflas, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı, haksız mal edinme, hırsızlık, rüşvet, zimmet, irtikap gibi suçlardan hüküm giymemiş olması ve emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekmektedir (4632 s.K, m.8).

Ülkemizde 2009 yılı sonu itibarıyla faaliyette bulunan bireysel emeklilik şirketlerinin %70'i bankalar tarafından kurulan şirketlerden oluşmaktadır(www.tümgazeteler.com/5637492).

2.a) Emeklilik Şirketinin Kuruluşu

Kuruluş izni alan şirketin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alması zorunludur. Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı Hazine müsteşarlığı tarafından verilmektedir. Faaliyet ruhsatı için Müsteşarlığa yapılan başvuruda;

- İki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verecek biçimde gerekli her türlü planlamanın yapılmış olması
 - İş planı ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemelerin yapılmış olması,
 - Fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunun sağlanmış olması,
- gibi şartlar aranmaktadır (4632 s.K, m.9).

Müsteşarlıktan kuruluş izni alan şirket, 1 yıl içerisinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almak için başvurmazsa veyahut da gerekli belgeleri süresi içinde tamamlayamazsa, alınan izin kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Faaliyet ruhsatı alan şirketin en geç 3 ay içerisinde fon kurabilmek için Kurula başvurması gerekmektedir. Başvurunun zamanında yapılmadığı ya da yapılan başvurunun Kurul tarafından kabul edilmediği hallerde faaliyet ruhsatı ve izin kendiliğinden geçersiz hale gelmektedir (4632 s.K. m.9).

2.b) Emeklilik Şirketinin Sorumlulukları

Bireysel emeklilik sistemi içerisinde yer alacak emeklilik şirketlerinin sorumlulukları 4632 sayılı Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre emeklilik şirketleri; emeklilik sözleşmelerine ilişkin Müsteşarlığın belirleyeceği usullere göre bankalardan hizmet almakla, katkıların fonlara yönlendirilmesini sağlamak ve ilgili kayıtların güncellenmesi işlemlerini gerçekleştirmekle, portföy yöneticilerinin şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamakla, katılımcıların hesaplarına ilişkin bilgilere günlük olarak ulaşabilmelerini, katılımcılara düzenli bilgi

verilmesini, Müsteşarlık ve Kurul tarafından istenecek bilgi, belge, tablo ve kayıtların hazırlanmasını, fonun iç denetimini sağlamakla ve kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler.

2.c) Şirketin Teşkilat ve Organları

Kurulacak emeklilik şirketinin yönetim kurulu en az beş kişiden oluşmak zorundadır. Şirketin Genel Müdürü ve onun olmadığı zamanlarda vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir. Yönetim Kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun Genel Müdürlük için ön koşul olan 10 yıllık meslekî deneyim şartı hariç diğer şartları sağlamaları gerekmektedir. Meslekî deneyim süresi genel müdür için 10 yıl diğerleri için 7 yıldır. Diğer koşullar lisans düzeyinde eğitim görmüş olmak ve sigortacılık ya da işletmecilik alanında meslekî deneyime sahip olmaktır.

Atanacak Genel Müdür ve yardımcılarının yukarıdaki şartları haiz olduklarını gösterir belgelerle Müsteşarlığa bildirilmeleri gerekmektedir. Müsteşarlık 10 gün içerisinde olumsuz görüş bildirmediği takdirde görev yapmaları için herhangi bir engel yoktur. Genel Müdür ve yardımcılarının görevden ayrılmaları halinde bunların gerekçeleri hem şirket hem de görevden ayrılanlar tarafından Müsteşarlığa 10 içinde bildirilmek zorundadır.

2.d) Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir

Bir gerçek veya tüzel kişinin, şirketin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak %10 veya fazlasını temsil eden payları edinmesiyle bir ortağa ait payların şirket sermayesinin %10'unu, %20'sini, %33'ünü ya da %50'sini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Bakanlık izniyle gerçekleşmektedir. Oy hakkı edinilmesiyle hisselerin rehnedilmesinde de bu hüküm uygulanır. Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devri, yukarıdaki oransal sınırlara bakılmaksızın Bakanlığın izni olmadan gerçekleşmemektedir.

Emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerinin diğer bir emeklilik şirketine devredilmesinde ya da şirketin bir veya birkaç emeklilik şirketiyle birleşmesinde yine Bakanlığın izni aranmaktadır.

4632 sayılı Kanunun konuyu düzenleyen ilgili 13. maddesi hükümlerine aykırı gerçekleştirilen her türlü tescil işlemi kanunen geçersiz sayılmaktadır.

C- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE KATILIM

4632 sayılı Kanun 4. maddesinde belirtildiği üzere; medeni hakları kullanma ehliyetine sahip her kişi emeklilik şirketlerinden biriyle emeklilik sözleşmesi imzaladığı takdirde, dilediği zaman bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Bahsi geçen emeklilik sözleşmesi, katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı ya da lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen hususlarda, esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir. Bu sözleşmede yer alacak hususlar Müsteşarlıkça belirlenmektedir.

Emeklilik şirketinin bireysel emeklilik sistemine girmek isteyenlere, sisteme girme kararlarında etkili olabilecek hususlar hakkında dürüstlük ilkeleri çerçevesinde bilgi vermesi gerekmektedir. Şirketin, tarafların hak ve yükümlülüklerine ilişkin her türlü bilgiyi sözlü ve yazılı olarak sağlaması, yanıltıcı her türlü hal ve davranıştan kaçınması gerekmektedir.

Şirket kişinin gelir düzeyi ve risk getiri profilindeki beklentilere göre emeklilik planı ve fon dağılımı teklifini sunar. Katılımcı giriş bilgi formunu ve teklif formunu usulüne uygun olarak imzalar.

Emeklilik sözleşmesi, şirket tarafından reddedilmediği takdirde teklif formunun katılımcı veya varsa sponsor kuruluş tarafından imzalandığı tarihi takip eden otuzuncu günde yürürlüğe girmektedir.

Emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihi, katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak kabul edilir. İşveren grup emeklilik sözleşmesinde, gruba sonradan dahil olan ve daha önceden yapılmış bir emeklilik sözleşmesi bulunmayan katılımcının sisteme giriş tarihi, ilgili grup emeklilik planına göre katılımcı ad ve hesabına ödenen katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih olarak kabul edilir.

Şirketin, emeklilik sözleşmesini, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç beş iş günü içinde matbu halde katılımcıya veya varsa sponsor kuruluşa göndermesi gerekmektedir.

D- EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Emeklilik sözleşmesine katılan tarafların sahip olduğu haklar ve yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülükler, 09 Nisan 2008 tarihli 26842 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin üçüncü bölümünde değinilmiştir.

1. Katılımcının Hak ve yükümlülükleri

* Katılımcıların aynı ya da farklı şirketlerde açılmış hesapları birleştirme hakları bulunmaktadır.

* Katılımcı, sözleşme tarihinden itibaren en az bir yıl süreyle şirkette kalan birikimleri için başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilir. Aktarım işlemi katılımcı ya sponsor şirket tarafından talep edilebilir.

* Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılabilir. Bu durumda katılımcı bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder.

* Katılımcı emekliliğe hak kazandığı tarih itibariyle birikimlerinin tamamını ya da bir kısmını alabilir. Birikimlerini kısmen almak isteyen katılımcı hazırlanacak bir program çerçevesinde aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık dönemlerde bireysel emeklilik geliri talep edebilmektedir.

* Katılımcı tarafından bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerin ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları veya tutarları bir yıl içerisinde en fazla 6 kez değiştirilebilir. Bu talep, değişiklik tarihinden en az 2 gün önce şirketin çağrı merkezi ya da bireye özel güvenli internet sayfası aracılığıyla bildirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilir.

* Katılımcı tarafından emeklilik planı değişikliği bir yılda en fazla 4 kez yapılabilmektedir. Değişiklik talebinin, değişiklik tarihinden en az 2 iş günü önceden şirkete yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.

* Bireysel emeklilik sözleşmesinde, sözleşmeden doğan haklar kural olarak katılımcı tarafından kullanılır. Ancak grup emeklilik sözleşmesi yapılmışsa grup kurucusu ya da katılımcı hesabına katkı ödeyen kişi tarafından kullanılması kararlaştırılabilmektedir.

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

* Katılımcı ödediği katkı payını emeklilik planında tanımlı asgarî katkı payından az olmamak kaydıyla değiştirme hakkına sahiptir. Katkı payı ödemeye ara verebilir.

* Katılımcı, malûliyet hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilir. Ancak bunun için sosyal güvenlik mevzuatına göre malûliyet gelirene hak kazanmış olması gerekmektedir. Katılımcının herhangi bir sosyal güvencesi yok ise malûliyet, yetkili sağlık kuruluşundan alınmış bir raporla belgelendirilmelidir.

* Katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için en az 10 yıl sistemde kalması, 10 yıl prim ödemesi ve 56 yaşını tamamlamış olması gerekmektedir.

* Katılımcının vefatı halinde birikimleri Türk Medeni Kanunundaki yasal mirasçılarının hakları saklı kalmak şartıyla varsa sözleşmesinde belirtilmiş lehdar veya lehdarlara ödenir.

* 2008 yılında yapılan son değişiklikle katılımcıya sözleşmeyi imzaladığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde sözleşmeden cayma hakkı tanınmıştır. Sözleşmeden cayan katılımcıya varsa ödemiş olduğu giriş aidatı ve katkı payları iade edilecektir.

2. Şirketin Hak ve Yükümlülükleri

* Emeklilik şirketi katkı paylarını fonlar arasında dağıtırken en az artık değer ortaya çıkması için özen göstermek zorundadır.

* Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılması halinde şirket, katılımcının ödemelerinin tamamını fon gelirleriyle birlikte 7 gün içinde iade eder ve sistemden ayrılmanın doğuracağı mali sonuçları içeren ayrılma bilgi formunu ve hesap özetini iki iş günü içerisinde katılımcıya ulaştırır.

* Katılımcı tarafından aynı veya farklı şirketlerde hesaplar açılabilir. Katılımcı tarafından aynı şirkette açılmış hesapların birleştirilmesi talep edildiğinde bireysel emeklilik şirketi birleştirmeyi 7 iş günü içerisinde gerçekleştirmek zorundadır. Hesaplar farklı şirketlerde ise birikimlerin aktarılmasına ilişkin esaslar uygulanmaktadır

* Katılımcı kanundaki süre içerisinde hesabındaki birikimleri başka bir şirkete aktarım talebinde bulunmuş ise şirket, aktarım talebinde bulunan katılımcı veya sponsor kuruluşa e-posta, fax ya da

posta yoluyla hesap özeti ulaştırmakla yükümlüdür. Katılımcı ya da sponsor kuruluş bu hesap özetiyle aktarım yapılacak şirkete başvurur. Şirketin talebi kabul etmesi halinde, şirket tarafından yapılacak kesintilerin de bildirildiği yeni bir plan önerisi katılımcıya gönderilir.

* İmzalandıktan sonra faks ya da posta ile aktarım yapılacak şirkete gönderilen aktarım talep formunun şirkete ulaştığı tarihi takip eden 7 iş günü içinde aktarımın gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

* Aktarımın tamamlandığı gün yeni emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girer ve 5 iş günü içerisinde yeni sözleşme katılımcıya ulaştırılır.

* Katılımcının emekli olduğu tarihte, birikimlerinin tamamını veya bir kısmını alması halinde, katılımcının birikimlerine dair hesap özeti şirket tarafından 5 iş günü içerisinde yukarıda bahsi geçen iletişim vasıtalarıyla katılımcıya ulaştırılması gerekmektedir. Hesap özeti ile birlikte gönderilen formda varsa katılımcının diğer emeklilik sözleşmelerinden de emekli olabileceği belirtilir. Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesinin bulunması halinde tüm sözleşmelerden emekliliğe hak kazanması için en az birinden emeklilik hakkı kazanması yeterlidir.

* Emeklilik plan değişikliği talep edildiği takdirde şirket, talep tarihi itibarıyla geçiş işlemi gerçekleştirir ve 5 iş günü içerisinde yeni emeklilik sözleşmesini ilgililere gönderir.

* Sponsor bir kuruluş tarafından bir katkı payı ödeniyorsa ve bu ödeme otuz gün içinde yapılmamışsa, şirket durumu katılımcıya bildirmek zorundadır.

* Şirket emekliliğe hak kazanılmadan asgari iki yıl önce, katılımcının birikiminin malî piyasalardaki risklerden daha az etkilenmesini sağlamak amacıyla düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişini sağlamak üzere katılımcıya yazılı öneride bulunmaktadır.

E- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMAN KAYNAKLARI

Sistemin finansmanı, katılımcıların ödediği katkı payları ve yine katılımcılar tarafından ödenen gider ödemeleri ve gider kesintileri ile karşılanmaktadır.

1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcıların veyahut da katılımcı adına ödemeyi yapan kişi ya da kuruluşların katkı payı ödemeleri ile finanse edilmektedir. Sisteme giriş gönüllü olmasına rağmen katkı payı ödemek zorunludur. Kendisine bağımlı çalışanlar adına işverenin katkıda bulunması ise gönüllüdür. Katkı payı miktarının tutarı seçilen emeklilik planının asgarisinden az olmamak şartıyla sözleşmeyle belirlenir. Ayrıca katkının yapacağı da sözleşmede belirtilir. Katkı payının sabit ya da kademeli olarak belirlenmesi, kademeli olarak belirlenmezse enflasyona ya da başka bir göstergeye endekslenmesi mümkündür.

Katılımcı katkı payı ödemelerini aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık periyotlar şeklinde gerçekleştirebilir. Seçilmiş olan emeklilik planının asgarî katkı payının altında kalmamak şartıyla istediği gibi artırıp azaltabilir. Ayrıca katılımcı rutin katkı payı ödemeleri dışında da emeklilik hesabına ödeme yapılabilir.

2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Katkı payı ödemelerinin dışında bireysel emeklilik sisteminin diğer bir finansman kaynağı da yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleridir. Emeklilik şirketi tarafından yapılacak her türlü gider ve kesintinin emeklilik sözleşmesinde, yapılacak ilan ve reklâmlarda açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcı tarafından iştirak edilen giderler aşağıda belirtilmiştir.

2.a) Giriş Aidatı

Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde, katılımcıdan veya sponsor kuruluştan, teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli aylık brüt asgarî ücretin yarısını aşmamak üzere alınan ücrete giriş aidatı denilmektedir. (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, md 24)

Giriş aidatı, katılımcının ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilir ve en fazla bir yıl için taksitlendirilebilir. Ayrıca giriş aidatının tahsili 5 yılı aşmamak kaydıyla ertelenebilir. Katılımcı sistemden ayrılmayı ya da birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep ederse, şirket giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bugüne kadar yaptığı birikimlerin toplam tutarından mahsup edebilir.

2.b) Yönetim Gideri Kesintisi

Emeklilik şirketleri, verdikleri bireysel emeklilik hizmetinin karşılığı olarak, bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azamî %8 oranında yönetim gideri kesintisi yapabilir. Ancak her hal ve şartta yapılacak olan yönetim gideri kesintisi aylık tutarı, 10 ABD Dolarının ödeme tarihindeki TCMB döviz alış kuru TL karşılığını geçemeyecektir.

2.c) Fon İşletim Gideri Kesintisi

Bireysel emeklilik şirketleri, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanmak suretiyle günlük azamî yüz binde 10 oranında fon işletim gideri kesintisi yapabilmektedirler. Yapılan bu kesintiye portföy yönetim şirketinin ücreti de dahil olmak zorundadır.

2.d) Özel Hizmet Gideri

Bilindiği üzere katılımcılar katkı payı ödemelerine ara verebilmektedirler. Katkı payı ödemelerine 1 yıldan fazla ara verilmesi durumunda, bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak emeklilik gözetim merkezine ve saklayıcı kuruluşa şirket tarafından ödenen sabit giderler, emeklilik planında belirtilmek kaydıyla bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerden indirilebilir.

F- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM

Bireysel emeklilik sisteminin denetimi çok yönlü ve geniş kapsamlı bir denetim mekanizması tarafından gerçekleştirilmektedir. Bireysel emeklilik şirketi olarak faaliyet gösterecek tüm şirketler; Hazine Müsteşarlığının denetimi, Emeklilik Gözetim Merkezinin denetimi, Sermaye Piyasası Kurulunun denetimi, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim ve iç denetim unsurları tarafından denetim ve gözetim altında tutulmaktadır.

1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

Hazine Müsteşarlığının yılda bir kez bireysel emeklilik şirketlerini denetlemesi esastır. Müsteşarlık gerekli gördüğü hallerde olağanüstü denetim yapma yetkisini de haizdir. Şirket, Müsteşarlıkça yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermek, defter,

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlüdür. (Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.19)

Yapılan denetimlerde,

* Şirketin kuruluş aşamasında öngörülen şartları sağlamaya devam edip etmediği

* Öz kaynağının ve sermayesinin yeterli düzeyde olup olmadığı,

* İhtiyaçları karşılayacak teknik donanım ve alt yapının mevcut olup olmadığı,

* Bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığı

* Ödenen katkı paylarının zamanında yatırıma yönlendirilip yönlendirilmediği,

* Katılımcı kayıtlarının toplanıp saklanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı,

* Şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere uygun olarak yönetilip yönetilmediği,

* Hazine müsteşarlığınca öngörülen istatistiklere uygun kayıtların tutulup tutulmadığı,

* Yapılan tüm yönetsel uygulamalarda ilgili mevzuata uyulup uyulmadığı gibi unsurlar incelenmektedir.

2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş aşamasından itibaren; organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, yatırım fonu paylarının kayda alınmasına ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamasına ilişkin ilkeler, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin hususlar, fonların birleştirilmelerine ve devirlerine yönelik esaslar Sermaye Piyasası Kurulu tarafından düzenlenmektedir¹⁹.

¹⁹ CANSIZLAR, Doğan, Bireysel Emeklilik Sistemleri ve Yatırım Fonları, İşveren Dergisi Kasım,2003

Her bir bireysel emeklilik şirketinin, yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri yılda en az bir kere SPK tarafından denetlenmektedir.

Emeklilik fonlarının, muhasebe belge kayıt düzeninin bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK'nın koymuş olduğu düzenlemelere uygun olması gerekmektedir. Belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması gerekmektedir. Emeklilik şirketleri yatırım fonlarının hesap ve işlemlerini üç ayda bir ve yıllık olarak bağımsız dış denetime tabi tutulmasını sağlamakla yükümlüdür. İnceleme sonucunda hazırlanan rapor emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmektedir²⁰.

3. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim

Bireysel emeklilik sisteminin etkin bir biçimde işlemesini sağlamak amacıyla Hazine Müsteşarlığı tarafından şirketlerin günlük gözetim ve denetimin sağlanması amacıyla Emeklilik Gözetim Merkezi görevlendirilmiştir.

Şirketlerden gözetime esas olan verileri toplamak, bu verileri konsolide edip kayıtları elektronik ortamda saklamak, elektronik bir veri tabanı oluşturup bu verilerin güvenliğini sağlamak; şirketlerin gözetimine esas verilerinin mali tablolardaki veriler ile tutarlılığının kontrol edilmesi amacıyla Müsteşarlıkça uygun görülen yöntemlerle mali tablolardaki ilgili verileri toplamak, birleştirmek ve bu verilerdeki tutarsızlıkları

Müsteşarlığa raporlamak; Müsteşarlıkça istenen bilgilerle sınırlı kalmak kaydıyla, gerektiğinde şirketin veri tabanı kayıtlarına erişip kaynakta doğrulama işlemi yapmak; verimli iletişim ve gözetimin sağlanmasını teminen, iletişim protokolü ve benzeri teknik uygulama esaslarında yapılması gereken değişiklikler hakkında Müsteşarlığa bilgi vermek Emeklilik Gözetim Merkezinin denetim görevleri arasındadır. (Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği, md.7)

4. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin bağımsız yönden dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılmaktadır.

²⁰ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Yönetmelik

Şirketin yaptıracığı bağımsız dış denetim, yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanır ve bu sözleşmenin bir örneği denetlenecek şirket tarafından Hazine Müsteşarlığına gönderilmek zorundadır. Denetleme sözleşmesinde; şirketin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçiler ile bunların yedekleri, yapılacak bağımsız denetlemenin amacı ve kapsamı, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetler, tarafların hak ve yükümlülükleri ile ücret belirtilmelidir. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir(Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik .md. 30).

Fonların hesap ve işlemleri de üçer aylık ve yıllık dönemler itibariyle bağımsız dış denetime tabiidir. Fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, fon iç kontrol sistemi, birim pay değerinin mevzuata uygun olarak hesaplanıp hesaplanmadığı ve fonun yatırım performansına ilişkin olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata uygun olup olmadığı hususunda yapılan bağımsız dış denetime ilişkin bilgiler ve bağımsız dış denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanır ve şirkete ve Kurula gönderilir (Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.38).

5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonu itibariyle bir aktüer tarafından yapılacak olan aktüeryal denetime tabi tutulmaktadır. Aktüeryal denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizlerden oluşur. Aktüeryal denetim sonucunda hazırlanacak aktüerya raporu, emeklilik şirketinin genel müdürü veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalı olarak her yılın en geç mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir. Hazine Müsteşarlığı, branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını ve aktüerya raporunun içeriği ile gönderilme süresini belirlemeye yetkili kılınmıştır.(Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik , md. 28)

6. İç Kontrol ve İç Denetim

Şirket denetçileri tarafından yapılan emeklilik şirketinin iç denetimi, mali ve idari konularda sağlam bir bilgi akışının sağlanması,

bilgi bütünlüğü ve bilginin zamanında elde edilebilirliğinin temini, verimliliğin artırılması ve şirket faaliyetlerinin mevzuata uygun yürütülmesinin sağlanması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu amaçla emeklilik şirketi meslekî deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir denetçi atamaktadır.

G- EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

28.02.2002 tarih ve 24681 sayılı resmi gazetede yayınlanan, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine ilişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte “Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır” şekliiden tanımlanmaktadır. Süresiz olarak kurulan fonun tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Fonun, Kanunda yer alan amaçların dışında kullanılması ve kurulması mümkün değildir.

1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketleri tarafından Sermaye Piyasası Kurulundan izin alınmak suretiyle kurulmaktadır. Fon kuruluş başvurularının reddedilmemesi için emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcının ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fon iç tüzüğüne SPK düzenlemelerine uygun hazırlanması ve mevzuatta gereken şartların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Emeklilik şirketi fon kuruluş izninin alındığı tarihten itibaren en geç altı ay içerisinde gerekli belgelerle birlikte Kurula başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde başvuru yapılmadığı takdirde fon iç tüzüğü sicilden terkin ettirilir. Fonun kayda alınma başvurusunun kurulca değerlendirilebilmesi için;

* fon iç tüzüğüne şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmiş olması,

* yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş olması, iç denetim sisteminin kurulmuş ve buna uygun personelin görevlendirilmiş olması,

* fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması,

* en az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması,

* şirketin bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması

gerekmektedir (4632 sK.md.16).

2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları SPK tarafından uygun görülmesi halinde, doğrudan fonu tanıtması ve fonun yapısıyla ilgili eksik ya da yanlış bilgi vermemesi koşuluyla kurulabilmektedir. İlgili Yönetmelik hükümlerine göre; Emeklilik yatırım fonunun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, ülkeye ya da belirli bir coğrafi bölgeye yatırım yaptığını açıkça belirtecek bir ibare kullanılmış ise, emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'ini fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör, ülke ya da coğrafi bölgeye ait; o ülkenin ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan oluşturmaktadır. Emeklilik Yatırım Fonları kendi içinde çeşitlilik göstermektedir.

2.a) Gelir Amaçlı Fonlar

Bu tür fonlar yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Bunlar;

** Hisse Senedi Fonu,* Kamu Borçlanma Araçları Fonu,* Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu * Karma Borçlanma Araçları Fonu,* Karma Fon,* Uluslar arası Hisse Senedi Fonu,* Uluslar arası Borçlanma Araçları Fonu,* Uluslar arası karma Fon,* Esnek Fon.*

2.b) Büyüme Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların bunlarda elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. 6 çeşittir:

** Hisse Senedi Fonu,* Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu,* Karma fon,* Uluslar arası Hisse Senedi Fonu,* Uluslar arası Karma Fon,* Esnek Fon.*

2.c) Para Piyasası Fonları:

Para piyasası fonları; fon portföyünün tamamını vadesine üç ay ya da daha az kalan ve likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. 3 çeşit para piyasası fonu mevcuttur:

** Likit Fon – Kamu, * Likit Fon – Özel Sektör, * Likit Fon – Karma.*

2.d) Kıymetli Madenler Fonları

Kıymetli Madenler Fonları; fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. 2 çeşidi vardır:

** Kıymetli Madenler Fonu, * Altın Fonu.*

2.e) İhtisaslaşmış Fonlar

İhtisaslaşmış Fonlar; coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır. 3 çeşidi mevcut bulunmaktadır:

** Yabancı Ülke Fonu, * Sektör Fonu, * Endeks Fonu*

2.f) Diğer Fonlar

Diğer Fonlar; yukarıda bahsedilen fon türleri içine girmeyen fonlardır. 2 ayrı çeşidi mevcuttur:

** Dengeli Fon, * Esnek Fon.*

3. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması

Fon portföy varlıklarının saklanması ile görevli kuruluş Takasbank ya da Kurulca yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Takasbank'ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Emeklilik Şirketi, Kurul tarafından uygun görülmek ve Takasbanka gerekli bilgilerin verilmesi suretiyle dışardan saklama hizmeti alabilmektedir.

Saklayıcı ve şirket arasında fon varlıklarının saklanması ve katılımcılar hakkında kayıtların tutulmasına ilişkin bir sözleşme akdedilmek zorundadır. Saklayıcı, Emeklilik yatırım Fonlarının

Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 29. maddesinde sıralanan şartları sağlamak zorundadır.

4. Kamunun Aydınlatılması

Emeklilik yatırım fonları tarafından, günlük, üç aylık ve yıllık raporlar düzenlenmektedir.

Günlük rapor, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapor olup, her gün sonu itibarıyla saklayıcıya ve Kurula iletilmektedir.

Üç aylık rapor ise, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve Fon Kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle karşılaştırmalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçmiş üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Yıllık rapor son bir yılın gelişmelerini özetleyen ve bir önceki yılın bağımsız denetimden geçmiş raporuyla karşılaştırmalı analizleri içeren, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur.

Üç aylık raporların, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık raporların ise ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde Kurula iletilmesi gerekmektedir. Hazırlanan günlük, 3 aylık ve yıllık raporların en az 10 yıl süreyle şirket bünyesinde saklanması gerekmektedir.

İ. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI

29 Ağustos 2009 tarihli ve 27334 sayılı resmi gazetede yayınlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkındaki Yönetmeliğin üçüncü maddesinde, emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişiler bireysel emeklilik aracıları olarak tanımlanmaktadır.

1. Bireysel Emeklilik Aracılarında Aranılan Nitelikler

Bireysel Emeklilik Aracılarında, 29 Ağustos 2009 tarihli resmi gazetede yayınlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkındaki Yönetmeliğin 4. maddesi uyarınca.

“ (1) Bireysel emeklilik aracıları olacaklarda aşağıdaki nitelik ve şartlar aranır.

a) Aşağıda belirtilen şartlardan en az birine sahip olmak.

1) En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarından birinden mezun olmak,

2) İki yıllık bankacılık, sigortacılık, borsa ve finans, finans, işletme, maliye, menkul kıymetler ve sermaye piyasası, muhasebe, para ve sermaye yönetimi, pazarlama ve satış yönetimi meslek yüksek okullarından veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzer eğitim programına sahip meslek yüksek okullarından mezun olmak,

3) Lise veya dengi okul mezunu olmak ve emeklilik şirketlerinde, sigorta şirketlerinde, sigorta acentelerinde, sigorta brokerlerinde veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzeri mali kuruluşlarda tam zamanlı şirket personeli olarak sınava başvuru tarihi itibarıyla en az toplam iki yıl süreyle çalışmış olmak.

b) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkûm olmamak.

c) Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmak.

ç) Sınavda başarı göstermiş olmak.

d) Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacağı emeklilik şirketinin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmak.

(2) Emeklilik şirketi bünyesinde veya dışında emeklilik şirketi adına katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine ilişkin olarak

pazarlama ve satış faaliyetlerini çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanların da bireysel emeklilik araçlarında aranan nitelik ve şartları haiz olması gerekir”.

2009 tarihinde çıkan bu yönetmelikle birlikte sınav muafiyetleri kaldırılmış, ancak; yönetmeliğin yürürlük tarihinden önce muafiyetten yararlanan yöneticilerin hakkı saklı tutulmuştur.

2. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt

2009 tarihli Bireysel Emeklilik Araçları Hakkındaki Yönetmelik, bireysel emeklilik araçlarına sicil numarası ve tanıtım kartlarının verilmesini de düzenlemiştir.

Lisans almaya hak kazan bireysel emeklilik araçları ve sınavdan muaf olanların sicil kaydı, Emeklilik Gözetim Merkezince tutulmaktadır. Bireysel emeklilik araçlarına sicile kayıt sırasında sicil numarası verilmektedir. Emeklilik Gözetim Merkezi, sicil kaydını elektronik ortamda tutmak, güncellemek, ilgili alt yapıyı oluşturmak ve işletmekle görevlidir.

Tanıtım kartı, lisansı olan kişilerin şirket adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren belgedir. Emeklilik tanıtım kartı için başvurular şirketler tarafından ilgili yönetmelikte adı geçen belgelerle birlikte Emeklilik Gözetim merkezine yapılır. Hazine Müsteşarlığının uygun görüşü alınarak içeriği belirlenen tanıtım kartı, Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından bireysel emeklilik araçlarına verilir.

İKİNCİ BÖLÜM ALTINCI YILI SONUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

A- VERGİ TEŞVİKLERİ BAKIMINDAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Mevcut sosyal güvenlik sistemini rahatlatmak ve desteklemek istenmesinin yanında aynı zamanda tasarruf edilmiş kaynakları da artırmak ve bu yolla kalkınma yolunda yerli bir kaynağa daha sahip olmak amacıyla Türk sistemi, bireysel emeklilik sistemini vergi

açısından da teşvik etmiştir. Esasen sisteme geçmeden önce de özel şahıs sigortaları bakımından bir takım teşvikler bulunmakta beraber, 07 Nisan 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak hayata sokulan yeni sistemin yasalaşmasını takiben 4677 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerle, sözkonusu teşvikler hem daha kapsamlı hem de daha esaslı hale gelmiştir. 07.10.2001 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair 4697 sayılı Kanunla; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun bazı maddelerinde değişiklik yapılmış; bu bağlamda bireysel emeklilik sistemine iştirak edenlerin kendileri eş ve çocukları adına ödeyecekleri katkı paylarının vergiden istisna edilecek tutarlarına dair ölçüler getirilmiştir. Keza 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 22’nci maddesinin (1) numaralı bendini değiştiren 24.04.2003 tarih, 25088 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4842 sayılı Kanunla, sistemden ayrılmak isteyenlere yapılacak olan ödemelerde istisna tutarlar belirlenmiş; bu ödemelerde istisna edilen tutarlar dışında kalan kısma uygulanacak olan ve Gelir vergisi Kanunu’nun 94’üncü maddesinde belirtilen tevkifat oranları ise en son şeklini, 03.02.2009 tarih 27130 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan 2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edilmiştir.

Bu istisna tutarları ve tevkifat oranları aşağıda yeri geldiğinde uygulama örnekleri ile beraber gösterilmiştir.

1. Ücretli Çalışanlar Açısından Vergi Uygulamaları

Bireysel emeklilik sisteminin teşvik edilmesi amacıyla, yukarıda belirtildiği gibi 4697 sayılı Kanun’la 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun Gerçek Ücretleri düzenleyen 63’ncü maddesinin; (3) numaralı bendinde yapılan düzenlemeyle; brüt ücretin %10’unu ve her halde 16 yaşından büyükler için belirlenen Asgari Ücretin bir yıllık tutarını geçmeyecek kadar bir tutar vergiden istisna edilmiştir. Buna göre ücretli çalışanlar, kendileri eş ve çocukları adına ödedikleri katkı paylarını, ödendiği ayda elde ettikleri brüt ücretin %10’unu ve Asgari Ücretin Yıllık tutarını (dolayısıyla her ay için aylık tutarını) aşmamak kaydıyla, hakettikleri ücretin gelir vergisi matrahını tespit ederken indirebilmektedirler. Dolayısıyla bu vergi teşviki sonucu ücretli çalışan, katkı payı ödemesinin yapıldığı ayda, içinde bulunduğu vergi dilimine bağlı olarak hangi vergi oranına tabi idiyse, istisna edilen tutarın o orana isabet eden kısmı kadar bir ödemeyi geri almakta; bu uygulama ile iştirakçinin sisteme yatırdığı katkı payında bir azalma olmadan iştirakçilik teşvik edilmektedir. Bir başka şekilde söyleyecek olursak

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

vergi idaresi istisna edilen tutara ilişkin vergiden vazgeçmekte, bunu iştirakçiye iade etmekte; böylece sistemi teşvik etmektedir.

Örnek: Brüt aylık ücreti aylık 1750 TL. katkı payı ise aylık 150 TL ve %20'lik vergi diliminde olan bir iştirakçinin vergi uygulaması ile istisna edilen tutardan kaynaklanan iade tutarı şöyle olacaktır:

Aylık Brüt Ücreti	:	1750 TL
Katkı Payı	:	150 TL
Aylık Asgari Ücret (01.01.2010)	:	729 TL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	:	8748 TL
Brüt Ücretin %10'u	:	175 TL
Vergiden İstisna Edilecek Katkı Payı	:	150 TL
İade Edilecek Tutar (150x0,20)	:	30 TL

Bu örnekte, aylık brüt ücreti 1750 TL olan iştirakçi, ödemiş olduğu 150 TL'lik katkı payının tamamını (hem brüt ücretin %10'u olan 175 TL'yi hem de aylık Asgari Ücret olan 729 TL'yi geçmediği için) gelir vergisi matrahını hesaplariken indirebilecektir. Dolayısıyla bu işlemde dolayı bireysel emeklilik sistemindeki kendi hesabına 150 TL yatmakla beraber cebinden çıkan gerçek miktar 120 TL olmakta; vergi teşvikinden kaynaklanan 30 TL cebinde kalmaktadır.

2. İşverenlerce Çalışanlar Adına Ödenen Katkı Paylarına Dair Vergi Uygulaması

Katkı payının çalışanlar adına işverenler tarafından ödenmesi mümkündür. Bir başka şekilde ifade edecek olursak; katkı payı ödemesinin işveren tarafından üstlenilmesi ancak sisteme çalışan adına yatırılması halinde de yine yukarıda belirtilen esaslarla (aylık brüt ücreti%10'unu ve Aylık Asgari Ücret Tutarını geçmemesi şartıyla), bu ödemenin bordro ile ilişkilendirilmeden işveren tarafından vergi matrahının tespitinde gider olarak yazılması mümkündür.

Katkı payının çalışan ve işveren tarafından birlikte üstlenilmesi halinde ise 4697 sayılı Kanun'un 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 40'ncü maddesinin birinci fıkrasına eklediği (9) numaralı bent gereği,

yine ödenen katkı payı tutarının indirimine konu olacak tutarı, brüt ücretin %10'unu ve aylık Asgari Ücret tutarını (veya asgari ücretin yıllık tutarını) geçemeyecektir. Ancak taraflar (çalışan-işveren); ödenen katkı payından doğan indirim tutarının öncelikli olarak ücrete mi ya da ticari kazançta mı uygulanacağı konusunu serbestçe belirleyebileceklerdir. Ama her hal ve şartta ödenen katkı payının indirilecek tutarı yıllık brüt ücretin %10'unu ve yıllık Asgari Ücretin toplam tutarını (dolayısıyla aylık ücretin %10'unu ve aylık Asgari Ücreti) geçemeyecektir.

Örnek : Ücretli çalışanın bireysel emeklilik sistemine ödemekte olduğu katkı payı 300 TL olup, bununun 200 TL'si çalışan, 100 TL'si işveren tarafından ödenmektedir. Bu çalışan aylık brüt ücreti 2500 TL'dir

Aylık Brüt Ücreti	:	2500 TL
Katkı Payı Ödemesi (Çalışan)	:	200 TL
Katkı Payı Ödemesi (İşveren)	:	100 TL
Aylık Asgari Ücret (01.01.2010)	:	729 TL
Brüt Ücretin %10'u	:	250 TL
İndirim Konusu yapılacak Tutar	:	250 TL

Bu örnekte toplam ödenen katkı payı tutarı 300 TL olmasına rağmen, indirim konusu yapılabilecek tutar 250 TL olup; eğer çalışanla işveren arasındaki anlaşmada, çalışana ait kısmın bordro ile ilişkilendirilmesi hususunda mutabık kalınmışsa, işverenin payına düşen 50 TL'lik kısım bordro ile ilişkilendirilmeksizin ticari kazancın tespitinde gider olarak indirilebilecektir. Belirtmek gerekir ki katkı payının tamamının işveren tarafından üstlenilmesi halinde de indirim konusu yapılacak tutar azami olarak yine 250 TL olabilecekti ve bu tutar işveren tarafından ticari kazancın tespitinde gider olarak yazılabilecekti. Aşan kısım (50 TL) yine işveren tarafından yatırılacak ve gider olarak yazılabilecekti ama bu 50 TL vergi matrahının tespitinde gider olarak kabul edilmeyecekti.

3. Yıllık Beyanname Verenlerin İştirakçi Olması

Yıllık beyanname verenlerin iştirakçi olması halinde vergi uygulamasının nasıl olacağı 31.07.2004 tarih ve 25539 sayılı Resmi

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5228 sayılı Kanun’un 28’nci maddesi ile yapılan değişiklikle, Gelir Vergisi Kanunu’nun 89’ncü maddesinin (1) numaralı bendinde düzenlenmiştir. Buna göre: beyan edilen gelirin %10’unu ve Asgari Ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla, mükellefin şahsına eşine ve küçük çocuklarına ait bireysel emeklilik katkı payları ödemeleri yıllık beyanname verenler tarafında vergi matrahının tespitinde indirilebilmektedir.

Örnek : Yıllık Beyanname veren bir mükellefin beyan ettiği yıllık gelir; 36 000 TL, yıllık katkı payı ödemesi ise 3 000 TL’dir.

Yıllık Beyan Edilen Gelir	:	36 000 TL
Yıllık Katkı Payı Ödemesi	:	3 000 TL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	:	8 748 TL
Beyan Edilen Gelirin %10’u	:	3 600 TL
İndirilebilecek Katkı Payı Tutarı	:	3 000 TL

Bu örnekte Mükellef tarafından üzerinden vergi hesaplanacak olan gelir vergisi matrahı 36 000 TL değil, 33 000 TL olacaktır.

4. Sistemden Ayrılma Halinde Vergi Uygulaması

Bireysel emeklilik sisteminden emekli olabilmek için sistemde en az on yıl kalmak ve 56 yaşını doldurmak gerekmektedir. Bununla birlikte sistemden her zaman ayrılmak mümkündür. Ancak ayrılma biçimine göre birikmiş olan fonlar üzerinde farklı oranlarda vergi uygulamaları söz konusu olmaktadır. Aşağıda bunlar incelenmiştir. Sistemden bu şekilde ayrılmalarda iştirakçilere yapılacak olan bu ödemeler, Gelir Vergisi Kanunu’nun 75. Maddesinin ikinci fıkrasının (15) numaralı alt bendine göre menkul sermaye iradı sayılarak; bu ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu’nun 94’ncü maddesine göre vergi tevkifatına tabi tutulmaktadır. Aşağıda bu tür ayrılmalara dair uygulama örneklerine yer verilmiştir.

4-a) Emekliliğe Hak Kazanarak Ayrılma Halinde Vergi Uygulamaları

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 4842 sayılı Kanun’un 2’nci maddesiyle yeniden düzenlenen 22’nci maddesinin (1) numaralı

bendine göre; bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakları elde ederek ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i vergiden istisna edilmiştir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun tevkifatları belirleyen 94'ncü maddesinde yer alan stopaj oranını yeniden belirleyen 2009/14392 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile, bu şekilde ayrılanlara yapılacak ödemelere %5 stopaj gelir vergisi (vergi tevkifatı) uygulanacaktır.

Örnek : Emeklilik hesabında 16 000 TL biriken ve emekli olma hakkını kazanarak sistemden ayrılmak isteyen bir iştirakçiye ödenecek tutar şu şekilde olacaktır.

İştirakçinin Toplam Birikimi	:	16 000 TL
İstisna Edilen Tutar (15 000 x %25)	:	4 000 TL
Stopaja Tabi Tutar	:	12 000 TL
Stopaj GV (Vergi Tevkifatı: %5)	:	600 TL
Ödenecek Net Tutar	:	15 400 TL
Vergi Yüğü (600/16000)	:	%3,75

4.b) Emekliliğe Hak Kazanmadan Ayrılma Halinde Vergi Hesaplamaları

Emekliliğe hak kazanmadan/kazanamadan ayrılma iki şekilde karşımıza çıkabilmektedir. Bu durumda, on yıl katkı payı ödemiş olmasına rağmen emeklilik hakkını elde edememiş olup sistemden ayrılanlarla, on yıl prim ödemedi sistemden ayrılanlar bakımından vergi uygulamaları farklılaşmaktadır.

Birinci durumda iştirakçi sisteme on yıl katkı payı ödemiş olmakla beraber (sistemden en erken emekli olmanın ancak 56 yaşını ikmal etmekle mümkün olmasından dolayı) emekli olmadan ayrılmak durumunda kalırsa; Gelir Vergisi Kanunu'nun 94'üncü maddesindeki tenkifat oranını belirleyen 2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre bu iştirakçiye yapılan ödemelere %10 stopaj gelir vergisi uygulanacaktır. Bu durumdakiler için vergiden istisna edilen bir tutar bulunmamaktadır.

Örnek : Emeklilik hesabında 16 000 TL biriken, on yıl katkıda bulunan ancak 56 yaşını doldurmamayan iştirakçinin sistemden ayrılması durumunda bu iştirakçiye ödenecek tutar şu şekilde olacaktır.

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

İştirakçiyeye Ait Biriken Tutarı	:	16 000 TL
Stopaja Tabi Tutar (İstisna Yok)	:	16 000 TL
Stopaj GV (Vergi Tevkifatı %10)	:	1 600 TL
Ödenecek Net Tutar	:	14 400 TL
Vergi Yüğü (1600/16000)	:	% 10

İkinci durumda iştirakçi sisteme on yıl ödeme yapmadan ayrılmaktadır. Bu durumda olanlara da bir istisna uygulaması sözkonusu değildir. Bu şekilde sistemden ayrılanlara (2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gereğince) yapılan ödemelere %15 gelir vergisi stopajı uygulanacaktır.

Örnek : İştirakçi on yılını doldurmadan sistemden ayrılmak istemiş olup, birikim toplamı 16 000 TL'dır.

İştirakçiyeye Ait Biriken Tutarı	:	16 000 TL
Stopaja Tabi Tutar (İstisna Yok)	:	16 000 TL
Stopaj GV (Vergi Tevkifatı %15)	:	2 4 00 TL
Ödenecek Net Tutar	:	13 600 TL
Vergi Yüğü (13600/16000)	:	% 15

4.c) Vefat, Maluliyet veya Tasfiye Gibi Zorunlu Nedenlerle Ayrılmaya Halinde Vergi Uygulamaları

4842 sayılı Kanunla yeniden düzenlenen 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 22'nci maddesinin (1) numaralı bendinde yer alan düzenleme ile "...vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle sistemden ayrılmak isteyenlere yapılan ödemelerin %25'inin vergiden istisna edildiği, kalan tutara da 75'nci maddenin 2. fıkrasının (15) numaralı alt bendinin (c) alt bendindeki oran uygulanır" denilmiştir. Bu düzenlemelere göre vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelere önce %25 istisna uygulanacak, sonra kalan tutardan (2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen oranda) %5 stopaj gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır. Bunun sonucu olarak bu durumdaki iştirakçilerin katlanmak zorunda kaldığı

vergi yükü-istisna uygulamasının da etkisiyle- emekli olarak sistemden ayrılanlarda olduğu gibi %3,75 olarak gerçekleşmektedir.

5. İstanbul 3'ncü Vergi Mahkemesi Kararı Karşısında Emeklilik Katkı Payları ve Getirilerinin Durumu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun Menkul Sermaye İradını düzenleyen 75'nci maddesinin 2'nci fıkrasının (15) numaralı bendi gereğince bireysel emeklilik sisteminde biriken katkı payları ile onun getirilerinin tamamı, iştirakçiye ödenme esnasında menkul sermaye iradı sayılmıştır. Söz konusu düzenlemeye aşağıda yer verilmiştir.

"15. Tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından,

a) On yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemediği ayrılanlara yapılan ödemeler

b) On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile diğer sandık ve sigortalılardan on yıl süreyle prim ve aidat ödeyenlere vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler.

c) Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemde vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle yapılan ödemeler"

Bu düzenlemeden kolayca anlaşılacağı üzere Kanun, ana para ve getiri ayrımı yapmadan; biriken ve çoğalan katkı paylarının, iştirakçiye yukarıda belirtilen şekillerde ödenmesi durumunda, bu ödemelerin tamamını menkul sermaye iradı saymış ve vergi matrahı saymıştır.

Bu düzenlemeye karşı bir iştirakçi tarafından İstanbul 3. Vergi Mahkemesine açılan bir davada, Vergi Mahkemesinin 30.01.2009 tarihinde vermiş olduğu 2007/782 Esas, 2009/398 Karar sayılı kararı, konuya yeni bir boyut kazandırmış bulunmaktadır. Vergi Mahkemesi bu kararında "ana paranın kendisinin menkul sermaye olmadığına, ancak getirilerinin menkul sermaye iradı sayılması gerektiğine ve dolayısıyla vergilemenin sistemden çıkışta ödenen toplam para üzerinden değil, ancak yatırılan ana paranın gelirleri üzerinden yapılması gerektiğine" hükmetmiştir. Her ne kadar mahkeme kararının bu durumda olan tüm olaylar için kendiliğinden sonuç üretmeyeceği söz konusu ise de emsal teşkil edeceği ve önümüzdeki süre içinde benzeri davaların

sayısının artacağını ve kararların bu yönde çıkması durumunda Yasa'nın lafzında bir düzenlemenin yapılması gerekeceği beklenmelidir. Gerçekten Gelir Vergisi Kanunu ve Vergi Hukuku açısından bakıldığında, verginin konusunun elde edilen gelir olması gerektiği ilkesinden hareketle ana paranın da menkul sermaye iradı sayılmasının kabulü pek makul görünmemektedir. Nitekim banka mevduatlarında mevduatın kendisi değil, onun faiz geliri menkul sermaye iradı sayılmakta, verginin matrahını mevduatın tutarı değil, mevduattan elde edilen faiz tutarı oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine yatırılan katkı paylarının da aslında banka mevduatlarından bir farkı bulunmamaktadır.

B. ALTINCI YIL SONUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ EKONOMİK VE FİNANSAL GÖSTERGELERİ

Bu başlık altında, altıncı yılın sonunda bireysel emeklilik sistemimizin performansı ve gelmiş olduğu sayısal seviyeler ele alınmıştır. Çünkü sistemin ne durumda olduğunun tespiti bu verilerin bilinmesiyle mümkün olacaktır.

1. İştirakçi Sayıları Performansı Bakımından Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili modeli gibi modeller bir yana bırakılacak olursa, genel uygulama olarak bireysel emeklilik sistemleri mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinin bir ayağı olan emeklilik/yaşlılık sigortalarını desteklemek amacıyla uygulanmaktadır. Bizim ülkemizde de model bu temel kabul ile hayata geçirilmiştir. Her ne kadar bireysel emeklilik sistemleri sigortacılık yapan modeller olmamakla beraber, yine de benzer yanları itibarıyla Tablo 1'de kamu sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan aktif sigortalılar ile bireysel emeklilik sistemi iştirakçilerinin sayıları 2003'ten bu yana gösterilmiştir. Tablo'da rahatça görüleceği üzere 2003 yılı başlangıç yılı olması itibarıyla ihmal edilecek olursa, 2004 yılından bu yana bireysel emeklilik sistemi iştirakçi sayısının artış hızı iyi kabul edilebilecek bir performansın işaretlerini vermektedir. Keza 2009 yılı sonu itibarıyla bireysel emeklilik sistemi iştirakçi sayısının kamu sosyal güvenlik sistemi içinde yer alan aktif sigortalılara oranı %13 seviyesine gelmiştir. Kamu sosyal güvenlik sisteminin tüm sigorta kolları itibarıyla faaliyet gösterdiği gerçeği de dikkate alırsa, sistemin sadece emeklilik ayağında faaliyet gösteren bireysel emeklilik sisteminin performansının iyi olduğu sonucuna varılabilecektir.

Tablo 1: İştirakçi Sayıları Bakımından Sosyal Güvenlik Sistemi ve BES

	A		B		B/A
	Aktif Sigortalılar (Kişi)	Artış Oranı (%)	Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) İştirakçiler (Kişi)	(%)	
2003	12 606 195	-	15 245	-	
2004	12 887 929	2,23	285 144	1770,40	2.2
2005	13 473 623	4,54	672 696	135,91	4.9
2006	14 428 847	7,08	1 073 650	9,60	7.4
2007	15 172 176	1,97	1 457 704	35,77	9.6
2008	15 009 316	0,99	1 745 354	19,73	11.6
2009 ¹	14 826 591	(-),1,21	1 929 541	10,55	13

Kaynak : SGK Faaliyet Raporları (2007,2008,2009) . 2. Genel Kurul Tanıtıcı CD'si Verileri ve Emeklilik Gözetim Merkezi Verilerinden Yararlanılarak hazırlanmıştır.

Açıklamalar : Aktif Sigortalılar içerisinde Çıraklar Yoktur. Özel Sandıklar Dahil Edilmiştir.

¹2009 Yılı Verileri Eylül Ayı İtibariyledir.

2. Toplam Fon, Katkı Payı ve Yatırıma Yönlendirilen Tutar Bakımından BES Göstergeleri

Bireysel emeklilik sisteminden beklenen bir diğer fonksiyon da sistemde biriken fonların, iç tasarruf özelliği olması itibariyle milli ekonominin esasen yetersiz olan iç tasarruf yeteneğini yükseltmek olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında 2009 yıl sonu itibariyle yaklaşık olarak 9 Milyar TL bir fon birikimine ulaştığı görülmektedir.

Katkı Payları iştirakçilerin sisteme ödediği katkı paylarını, yatırıma yönlendirilen tutar ise katkı paylarından yönetim gideri kesintisi yapıldıktan sonra, finansal piyasada yatırıma yönlendirilen tutarı göstermektedir. Tablo 2'de toplam sözleşme sayısı, toplam fon, katkı payı tutarı ve yatırıma yönlendirilen tutar, Tablo 3'de ise Aralık ayı itibariyle katkı payları ile bunlardan yatırıma yönlendirilen tutar ve tüm sektör ortalaması olarak yönetim gider kesintisi gösterilmiştir. Mevzuat gereği %8'e kadar yönetim gider kesintisi uygulama imkanı varken, sektör ortalaması olarak bu oranın %3-%4'ler civarında seyretmesi, sistem açısından olumlu bir özellik olarak belirtilmelidir.

2009 yıl sonunda gerçekleşen toplam 2.204.218 sözleşme ve sertifikanın 1.718.225 i bireysel emeklilik sözleşmesi, 413.930 u gruba bağlı emeklilik sözleşmesi ve 72.063 ü ise grup emeklilik sertifikalarından oluşmuştur. Toplam sözleşme sertifikanın satışının %56 sını bankalar,%14 ünü acenteler yapmış olup,%27 si ise bireysel doğrudan satış olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2. BES Toplam Sözleşme Sayısı ve Parasal Göstergeler

Yıl	Toplam Ser.ve Söz. Sayısı	İştirakçilerin Sayısı	Toplam Fon (TL)	Katkı Payı (TL)	Yat.Yön.Tut. (TL)
2003	16 812	12 245	-	5 866 764	5 692 556
2004	297 293	285 144	-	238 553 259	228 502 450
2005	714 146	672 696	-	918 899 479	1 078 630 423*
2006	1 141 428	1 073 650	2 814 938 925	1 995 400 622	2 512 373 823*
2007	1 576 273	1 457 704	4 566 383 316	3 917 061 211	3 785 517 089
2008	1 933 266	1 745 354	6 372 756 623	5 467 695 761	5 284 206 740
2009	2 204 218	1 988 322	9 000 212 294	7 048 923 640	6 818 103 057

Kaynak : www.egm.org.tr, BES Verileri (Ziyaret Tarihi: 05.01.2010)

Açıklamalar : *2005 yılında BHS'den BES'e 198 234 347 YTL 2006 Yılında ise 597 108 355 YTL aktarılmış olup, bu tutarların tamamı yatırıma yönlendirildiği için bir yılda Yatırım Yönlendirilen Tutar, Katkı Payından fazla görülmektedir. 2009 verileri 25.12.2009 itibariyledir

Tablo 3. Katkı Payları, Yatırıma Yönlendirilen Tutar ve Yönetim Gider Kesintisi Oranı (Aralık Ayları İtibariyle)

YILLAR	KATKI PAYLARI (TL)	YAT.YÖN.TUT. (TL)	YYT/KP	YÖN.GİD.KES. (%)
2003	5 866 764	5 692 556	97,0	3,0
2004	238 553 259	228 502 450	95,8	4,2
2005*	918 899 479	880 396 076	95,8	4,2
2006*	1 995 400 622	1 915 265 468	96,0	4,0
2007	3 917 061 211	3 786 517 089	96,7	3,3
2008	5 467 695 711	5 284 206 740	96,6	3,4
2009	7 048 923 640	6 818 103 057	96,7	3,3

Kaynak: www.egm.org.tr, BES verilerinden yararlanarak hazırlanmıştır. (Ziyaret : 05.01.2010)

Açıklama : * Bu yıllara dair Yönetim Gideri Kesintisini doğru hesaplamak için Yatırıma Yönlendirilen Tutar rakamı, BHS'den aktarılan tutarlardan arındırılmıştır.

3. Fon İşletim Gideri Kesintisi Bakımından BES Göstergeleri

Fon işletim gideri, fon varlıklarından, başka bir deyişle fon net varlık değeri üzerinden günlük en fazla yüz binde 10 oranında yapılan bir kesintidir. Sektörün hayata geçtiği 2003 yılından bu yana fon işletim giderleri göstergeleri Tablo 4'de verilmiştir. Tablo 4'de kolayca görüleceği üzere hem yıl ortalaması hem de yıl sonları (Aralık ayları) itibariyle sektör fon işletim gideri kesinti oranı devamlı düşmüş, 2009 yılı Kasım ayında bu oran yıl ortalamasında yüzbinde 6,22, yıl sonu olarak ise yüzbinde 6,26 olarak gerçekleşmiştir. Kanun'un yüzbinde 10 olarak belirlediği bu miktarın sektör ortalaması olarak son yılda

nerede yarı yarıya azalmış olduğu dikkate alındığında, sektörün iştirakçilerin menfaatini korumak bakımından başarılı bir performans gösterdiği söylenebilecektir.

Tablo 4. Fon İşletim Gideri Kesintisi Bakımından BES Göstergeleri (Yıllık yüzbinde)

YILLAR	YIL ORTALAMASI	YIL SONU (ARALIK)
2003	9,00	8,91
2004	7,69	7,14
2005	6,80	6,60
2006	6,59	6,52
2007	6,43	6,33
2008	6,25	6,18
2009	6,22	6,26

Kaynak : www.egm.org.tr. BES Verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. (Ziyaret Tarihi 30.12.2009)

4. Fonların Getirisi Bakımından BES Verileri

Bireysel emeklilik sisteminin performansını değerlendirmede hiç kuşku yok ki en önemli verilerden birisini de fon getirileri oluşturmaktadır. Bu nedenle sektörün ilk en büyük dört şirketinin benzer fonları ile diğer yatırım araçlarının getirileri son iki yıllık performans aralığında Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo : 5 BES Fonlarının Diğer Yatırım Araçlarının Son İki Yıllık Getirileri (02.01.2008-31.12.2009)

BES Şirketleri Fon Adı	Döviz Sepeti				Diğer Yatırım Araçları								(% Değişim)	
	A	B	C	D	Döviz Sepeti	USD	Euro	İmkb (100)	ÜFE	TÜFE	Repo (Net)	DİBS (182)	DİBS (365)	
Büy.Am.His.Sen.EYF	1309	6,93	6,84	7,65	28,15	29,88	26,63	-6,97	13,29	15,7	21,8	33,98	36,02	
<i>Esnek EYF</i>	18,29	25,51	20,84	32,49	28,15	29,88	26,63	-6,97	13,29	15,7	21,8	33,98	36,02	
Gel.Am.KBA(döviz)	48,69	40,34	40,26	39,07	28,15	29,88	26,63	-6,97	13,29	15,7	21,8	33,98	36,02	
Gel.Am.KBA(TL)	33,99	34,39	36,00	-	28,15	29,88	26,63	-6,97	13,29	15,7	21,8	33,98	36,02	
Likit Kamu EYF	25,18	25,86	26,86	26,02	28,15	29,88	26,63	-6,97	13,29	15,7	21,8	33,98	36,02	
Ka.Bor.Arç.EYF	35,56	36,53	34,32	34,82	28,15	29,88	26,63	-6,97	13,29	15,7	21,8	33,98	36,02	

Kaynak : Avivasa, Anadolu Emeklilik , Yapı Kredi ve Garanti Bireysel Emeklilik web sayfalarındaki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır: (Ziyaret Tarihi :02.01.2010)

Açıklama : Döviz Sepeti 1 USD ve 1 EURO’dan oluşan sepettir. İMKB 100, İMKB’den belli ölçülere göre seçilmiş 100 Endekstir. DİBS 182 ve DİBS 365 Endeksleri, Türkiye Kurumsal Yatırımcı Yöneticileri derneğinin 182 ve 365 gün vadeli Devlet İç Borçlanma Senetlerinden alınan endekstir (Kaynak Avivasa bireysel emeklilik) Tabloda bireysel iştirakçilere yönelik yatırım fonlarına yer verilmiştir.

Diğer yatırım araçlarının performanslarına bakıldığında, söz konusu periyotta bireysel emeklilik sistemi performansını başarılı bulmak gerekmektedir. Özellikle sağlam yatırım araçları olan kamu borçlanma araçları ağırlıklı fonların çok daha başarılı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu tür fonların da 182 gün ve 365 gün vadeli Devlet İç Borçlanma Senetleri ile ancak başa baş getiri elde edebilmeleri, sektörü iştirakçi açısından çok da cazip olmadıkları ileri sürülebilecektir. Bir başka deyişe iştirakçilerin sözkonusu tasarruflarını kamu borçlanma araçları ile de aynı ölçekte nemalandırabilecekleri ile sürülebilecek, buradan hareketle sektörün getirisi tartışmaya açık hale gelebilecektir. Ancak küçük tasarrufçu iştirakçilerin, söz konusu küçük tasarrufları ile kamu borçlanma araçlarına yatırım yapması düşünülmeyeceği için yine de sistem küçük tasarrufçu iştirakçiler için cazibesini muhafaza etmektedir. Nitekim fonların yatırım araçları bakımından dağılımını gösteren Tablo 6'ya bakıldığında, en büyük payını kamu borçlanma araçlarının oluşturduğu görülmektedir. Bunun sonucu olarak, ister biriktirme, ister emeklilik amaçlı olsun sisteme iştirak eden genellikle küçük tasarrufçulara bu tasarruflarını bir disiplin altında, kendilerinin dorudan yatırım yapamayacakları sağlam getirili kamu borçlanma araçları ile değerlendirilmesini mümkün kılan model başarılı görülebilir. Ancak, sektörün kendi finansmanını ve giderlerini de bu fonlardan karşıladığını unutmamak ve henüz sistemden emekli olanlar açısından ne miktarda yaşlılık aylığı ödediğine dair yeterli veri çerçevesi de henüz oluşmadığı için, sektörün başarı konusuna ihtiyatlı yaklaşmak doğru bir tavır olacaktır. Aşağıdaki tabloda yıllara göre emeklilik yatırım fonlarının dağılımı verilmiştir.

Tablo: 6 BES Emeklilik Fon Dağılımları

(% Dağılım)

	2004	2005	2006	2007	2008
Kamu Borç. Araçları(TL)	45	52	53	52	54
Likit Kamu	17	12	11	11	17
Esnek	17	17	18	20	17
Dengeli	4	4	3	4	2
Hisse Senedi	6	7	6	6	3
Kamu Borçlanma (Döviz)	10	7	8	6	6

Kaynak : Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2008
(egm.org.tr. Ziyaret Tarihi: 03.01.2010)

C. ALTINCI YIL SONUNDA SİSTEMİN DEMOGRAFİK GÖSTERGELERİ

Bireysel emeklilik sisteminin demografik özellikleri de çok önemli veriler sunmaktadır. Bu nedenle aşağıda bu verilere tablolar halinde yer verilmiştir.

Tablo 7’de iştirakçilerin yaş gruplarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 7. İştirakçilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (Aralık ayları itibariyle-Kişi)

YILLAR	25 Yaş Altı	25-34 Yaş	35-44 Yaş	45-55 Yaş	56 yaş ve üzeri
2006	80 185	428 632	360 283	177 769	26 781
2007	106 925	579 060	485 578	246 928	39 213
2008	122 129	687 539	581 450	302 390	51 846
2009	130 958	768 996	662 309	354 770	65 482

Kaynak : www.egm.org.tr. BES verileri (Ziyaret Tarihi : 30.12.2009)

Tablo 7’de kolayca görüleceği üzere tüm yıllar boyunca sisteme iştirak edenlerin en büyük çoğunluğunu 25-34 ile 35-44 yaş grupları oluşturmaktadır. Türkiye nüfusunun genç nüfus olduğu dikkate alınırsa bu eğilimin tabii olduğu söylenebilecektir. Bununla birlikte bu yaş gruplarının sisteme iştirak açısından daha istekli olmasının bir diğer nedeninin, sisteme iştirak için ayrabilecek fonlarının bulunduğu; yani gelir seviyelerinin uygun olduğu kabul edilebilir. Ancak, gelir seviyesine göre dağılım verileri elde edilemediği için bu çalışmada yer verilememiştir.

Tablo 8. En Çok İştirakçinin Bulunduğu İlk 10 İl (Yıl Sonları İtibariyle)

	İST.	ANK.	İZM.	ANT.	BUR.	ADANA	K.ELİ	MUĞLA	İÇEL	AYDIN	TOPLAM
İst.Sayısı	649415	196640	161900	86560	73454	56891	50768	45063	41041	29774	1391506
Top.Pay.(%)	32.76	9.91	8.17	4.37	3.70	2.87	2.56	2.27	2.07	1.50	70.18

Kaynak : www.egm.org.tr. BES verileri (Ziyaret Tarihi : 30.12.2009)

Tablo 8’in incelenmesinden görüleceği üzere tek başına İstanbul bireysel emeklilik sisteminin %33’ünü sağlamaktadır. İlk on il ise toplam iştirakçilerin %70’ini oluşturmaktadır. Bu verilerden hareketle bu illerin gelir dağılımı bakımından daha iyi durumda olan illerin sisteme iştirak hususunda daha istekli oldukları ileri sürülebilir.

Demografik göstergelerden bir diğer önemli veri grubu ise tablo 9’da gösterilmiştir. Tablo 9’da bireysel emeklilik sisteminin en önemli unsurlarından birisi olan araçların eğitim düzeyleri gösterilmiştir.

Tablo 9. Araçların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı (Yıl Sonu İtibarıyla)

Yıllar	Lise ve Dengi Okul	%	Meslek Yüksek Okulu	%	Ünv.ve Üzeri	%	Toplam
2007	1 532	12,33	389	3,13	10 501	84,53	12 422
2008	1 610	11,72	795	5,79	11 330	82,48	13 735
2009	1 788	11,51	939	6,05	12 806	82,44	15 533

Kaynak : www.egm.org.tr. BES Verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. (Ziyaret Tarihi : 30.12.2009)

Tablo 9'daki verilere dikkat edildiğinde bir miktar düşme kaydediyor olmakla beraber yine de araçların %80'inden fazlasını üniversite mezunları teşkil etmektedir. İkinci büyük aracı topluluğuna lise ve dengi okul mezunları teşkil etmekte, son grubu ise meslek yüksek okulu memurları oluşturmaktadır. Meslek Yüksek Okulu mezunları en küçük kitleyi teşkil etmekle beraber, bir önceki yıla nazaran diğer gruplar da düşme görülürken bu grupta oransal olarak büyük artışlar görülmektedir.

SONUÇ

Ülkemizde 4632 sayılı Kanunun düzenlemeleri çerçevesinde 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan, Bireysel Emeklilik Sisteminin, altıncı yılın sonunda Aralık 2009 tarihi itibarıyla geldiği nokta umut vericidir. Çalışmamızı yaptığımız 25.12.2009 tarih itibarıyla fon büyüklüğü 9 milyar 212 milyon 294 TL ye, katılımcı sayısı ise 1 milyon 988.322 kişiye ulaşmıştır. Aynı tarih itibarıyla sistemden 1.880 kişi emekli olmuştur. Altı yıllık uygulama süresi içerisinde Lisanslı bireysel emeklilik aracısı olarak istihdam edilenlerin sayısı 2009 yılı sonu itibarıyla 15.533 kişi olmuştur. Ayrıca emeklilik şirketlerindeki çalışanların sayısı da sistemle birlikte büyümüştür.

Yukarıdaki rakamların ortaya çıkardığı en önemli gerçek, sistemin amaçlarına uygun bir çizgide hızla ilerlediğidir. Bu gün itibarıyla 2 milyon civarında katılımcı ve 9 milyar TL yi geçen uzun vadeli finansal kaynak yaratılmıştır. Hatırlanacağı üzere kanunun temel amacı bireylere emeklilik döneminde ek gelir sağlanması ve bu yolla emeklilerin refah düzeylerinin yükseltilmesidir.

Hiç kuşkusuz kişilerin emekli olduklarında zorunlu sistemden alacağı aylık yanında gönüllü sistemden alacakları aylık, refah düzeylerini nispeten yükseltecektir. Ancak burada üzerinde durulması

gereken en önemli husus ekonomiye uzun dönemli kaynak yaratılması ve bu kaynakların istihdam artırıcı yatırımlara yönlendirilmesidir. 4632 sayılı Kanununun dolaylı olarak amaçladığı bu hedeflere ulaşılması, sistemin hedeflerine ulaşmasına bağlıdır. Ancak sistemin bu hedeflere ulaşabilmesinin ise bazı koşulları olacağı da açıktır.

Öncelikle Bireysel Emeklilik Sisteminin başarılı olmasının temel koşulu, fon kaynaklarının rasyonel yönlendirilmesi ve siyasi müdahalelerden uzak tutulmasıdır. Çalışmamızda gösterildiği üzere (Tablo 5) sistemde biriken kaynakların nemalandırılması amacıyla oluşturulan fonların sağladığı getirilerin, diğer yatırım araçlarıyla karşılaştırılması sonucu elde edilen sonuçlar, umut vericidir. Bu bağlamda 6. yılın sonunda bireysel emeklilik sistemindeki birikimlerin amacına uygun yönetildiği ve yönlendirildiğini söyleyebilmek mümkündür.

Türkiye de emeklilik fonlarının diğer yatırım fonları içerisindeki dağılımına bakıldığında (Tablo 6) spekülasyon kağıtlara (hisse senedi gibi) fazla yatırım yapılmadığı, buna karşın uzun vadeli ve sabit getirili varlıklardan oluşan portföylerin ağırlıkta olduğu görülecektir. Nitekim 2008 yılı sonu itibarıyla emeklilik fonlarının %54 ünü kamu borçlanma senetleri oluşturmuştur. Bu sebeple ülkemizde emeklilik yatırım fonları, gelişmiş ekonomilerin aksine, küresel krizden daha az etkilenmiş; sağlam getirili yatırım araçlarına fonların yönlendirilmesi sonucu özellikle, kendileri doğrudan bu enstrümanlara ulaşabilme yetenekleri sınırlı olan küçük yatırımcıların, sistem marifetiyle tasarruflarını belirli bir disiplin altında yüksek getiri elde etmeleri mümkün olmuştur. Sistemin bu fonksiyonunu gelecekte de başarıyla yerine getirebileceği beklenmektedir.

Bir diğer önemli nokta ise katılımcıların ve toplumun sisteme güveninin sağlanmasıdır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de BES güvenine dayalı olarak gelişmektedir. Bu gün ülkemizde BES şirketlerinin %70 ini bankalar oluşturmaktadır. 2009 yılı sonunda toplam satışların %56 sı bankalar, %14 ü acenteler tarafından, %27 si ise bireysel doğrudan satışlar olarak gerçekleşmiştir. Bu yapılanma 2000'li yılların başındaki krizin bankacılık sektöründen kaynaklanması sebebiyle, bankaların sistemdeki payının büyüklüğü toplumun sisteme kuşkuyla bakmasına sebep olmaktadır. Ancak BES şirketleri ise bu özelliklerini müşteriye, güçlü bir yapının göstergesi olarak pazarlamaktadırlar. Bu yapılanmanın değiştirilebilmesi için bireysel doğrudan satışın ve acentelerin sistem içindeki payının artırılmasını sağlayıcı düzenlemelerin bir an önce yapılması gerekmektedir. Toplumda sisteme olan güvenin sağlanması halinde, sistemin hedeflerine planlanan dönemden önce ulaşacağına kuşku yoktur.

2008 yılına kadar asgari ücret tutarında olan giriş aidatı, aynı yıl yapılan düzenlemeyle asgari ücretin yarısına indirilmiştir. Ancak düşük gelir gurubuna mensup çalışanlar için bu oran bile yüksek görülmektedir.

Yönetim gider ve fon işletim gider kesintilerinin yıllar itibarıyla azalan bir seyir izlemesi sistemin gelişimi bakımından olumlu olarak görülmekle birlikte kesinti miktarları toplam fon içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple, yüksek enflasyon dönemlerine göre ayarlanmış giriş aidatı ve yönetim gideri kesintilerinin çalışmamızdaki tablo 3 ve tablo 4 verileri doğrultusunda günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir

Sistemin bugünkü durumuna bakıldığında katılımcıların 25 - 44 yaş aralığında ve üst gelir guruplarından olduğu gözlenmektedir. Bu durumda, düşük gelir guruplarında bulunanların da sisteme katılımının temini ve emeklilik sisteminin tabana yayılmasının sağlanması, sistemin başarısı açısından önem arz etmektedir. Çünkü sistemin tabana yayıldığı ve uygulamada başarıya ulaşmış ülkelerde, sisteme katılımdaki önemli pay şirketlerin çalışanlarına sağladığı grup emeklilik planlarından oluşmaktadır. Oysa, ülkemizde katılımcıların %78 i tablo 2 ye bakıldığın da sistemde bireysel olarak bulunmaktadır. Sistemin tabana yayılmasını sağlamak için grup emeklilik planlarının teşvik edilmesi ve sistemin toplumda her yönüyle iyi tanıtılması gerekmektedir.

Bireysel Emeklilik Sisteminde biriken kaynaklar, Türkiye’de yakın gelecekte en önemli yatırım aracı olarak yerini alacaktır. Bunun en önemli nedeni, sistemin bütün diğer yatırım araçlarını kapsayan bir yapıda olmasıdır. Emeklilik yatırım fonlarından katılımcı kendisinin belirlediği oranlarda alıp, risk-getiri seviyesi farklılık gösteren bir emeklilik planına sahip olabilmektedir. Ayrıca katılımcı piyasaların durumuna göre bu dağılımı değiştirebilmektedir. Bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcının aldığı fonların her biri profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir.

Ayrıca piyasadaki yatırım fonlarına göre nazaran düşük fon işletim gideri kesintisi olan emeklilik fonlarının yer aldığı Bireysel Emeklilik Sistemi, ayrıca diğer araçlarda olmayan vergi teşvikleriyle de geleceğin önemli yatırım fonları olmaya devam edecek görünmektedir.

Özetlemek gerekirse; bireysel emeklilik sistemi ve buna bağlı olarak emeklilik yatırım fonları uzun vadeli bir yatırımdır. Dolayısıyla erken ayrılmalardan dolayı vergi avantajı azalmaktadır. Yani, uzun süreli olarak düzenli birikim düşünülüyorsa veya para yönetiminde bir

kısım tutarların uzun vadeli, yüksek getirili ve vergi teşvikli olarak değerlendirilmesi isteniyorsa, en uygun yatırım enstrümanının bireysel emeklilik fonları olduğu rahatça söylenebilecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ALPER, Yusuf, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım, Çimento İşveren, Mart,2002
- BAĞLAN, Cihan, Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006
- CANSIZLAR, Doğan, Bireysel Emeklilik Sistemleri ve Yatırım Fonları, İşveren Dergisi Kasım,2003.
- ÇANAKÇI, Halil İbrahim, Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır, İşveren Dergisi, Kasım, 2003.
- DAĞALP, Namık, Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi Kalkınma Açısından Çok Önemlidir, İşveren Dergisi, Aralık, 2001.
- EGEMEN, Meral Ak, Dünya’da ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemleri, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz, 2003.
- ELVEREN, Ali Haydar, Avrasya Ülkelerinde Sigortacılık Sektörü Geliştirilmesi Projesi, Ceyma Matbaacılık, İstanbul, 2004.
- ERGENEKON, Çağatay, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Özel Bir Emeklilik Modeli Önerisi, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, İstanbul, 2001.
- GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, CANIKLIOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yay. İstanbul,2008.
- ÖZCAN, Sezgin, Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Vergi Düzenlemeleri, Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2003.
- TUNCAY, Can, Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, Çimento İşveren, Mart, 2000.
- UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yay. No.224, Ankara, 2004.
- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu
- 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

4842 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Hakkında Kanun

4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik.

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında
Yönetmelik.

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkındaki Yönetmelik.

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine ilişkin Esaslar Hakkında
Yönetmelik.

Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği.

Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik.

www.anadoluhayat.com.tr

www.avivasa.com.tr

www.egm.org.tr

www.emeklilikgozetimmerkezi.gov.tr

www.garantiemeklilik.com.tr

www.sgk.gov.tr

www.ykemeklilik.com.tr