

FİNANS - POLİTİK & **EKONOMİK
YORUMLAR**

KASIM 2003° YIL 40° SAYI 476° 4.000.000.- LİRA
www.ekonomikyorumlar.com

**BİREYSEL
EMEKLİLİK
SİSTEMİ**



DR. DOĞAN CANSIZLAR
MERAL AK EGEMEN
MUSTAFA SU
SERDAR ÇITAK
WILLIAM LAMB
DOÇ. DR. S. GİRAY VELİOĞLU
GÖKHAN DERELİ
SİNAN ERENGÜL
TEVFİK CANSIZ
ve
HAZINE MÜSTEŞARLIĞI

ABD'de Özel
Emeklilik Sistemi
PROF. DR. MUHSİN MENGÜTÜRK

Bireysel Emeklilikte
Vergi Uygulamaları
BİLGÜTAY YAŞAR

Bireysel Emeklilik:
Türkiye'deki Başarı Şansı
ve BAĞ-KUR'un Yeniden
Yapılandırılması
DR. NESRİN NAS



yeni bonus plus
baha fazla bonus

Bonus P
başvuru yoluyla
Bonus
son bir yılda
bonus ka
otomatik ola

Çocuk çocuğa karıştı ama...



Sporu bırakmadı.

Bir otomobil aynı anda hem aile otomobili hem de spor olabilir mi? Touran ise evet. 6 ileri vites, 115 hp'lik 1,6 lt. FSI ve 100 hp'lik 1,9 lt. TDI motor seçenekleri gibi özelliklerine bakarsanız o, aradığınız performansı fazlasıyla sunan bir spor otomobil. Cruise Control, 1989 litreye kadar yükseltilebilen yükleme hacmi, sayısı 7'ye kadar çıkabilen koltuklarıyla da tam aradığınız gibi bir aile otomobili. Touran'ın diğer şaşırtıcı özelliklerini öğrenmek isterseniz sizi yetkili satıcılarımıza bekliyoruz.

Touran. Bir aile otomobilinden çok daha fazlası.



FINANS - POLİTİK & EKONOMİK YORUMLAR

http://www.ekonomikyorumlar.com

e-mail:ekonomikyorumlar@ekonomikyorumlar.com

KASIM 2003 • YIL: 40 • SAYI: 476 • 4.000.000.- LİRA (KDV DAHİL)

**Ekonomik Mali Yayınlar San. Ve Tic. A.Ş. Adına
İmtiyaz Sahibi
DR. NESRİN NAS**

**Genel Yayın Yönetmeni
PINAR TÜRENC**

**Yazı İşleri Müdürü
MUSTAFA BARIŞ**

**Danışma Kurulu Başkanı
ALİ İHSAN KARACAN**

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Asaf Savaş Akat □ Dr. Öztin Akgüç □ Prof. Dr. Erdoğan Alkin □ Prof. Dr. Mehmet Altan □ Tevfik Altınok □ Yılmaz Argüden □ Beyhan Aslan □ Uğur Bayar □ Afa Boran □ Prof. Dr. Ünal Bozkurt □ Yavuz Canevi □ Ege Cansen □ Dr. Doğan Cansızlar □ Bülend Çorapçı □ Necdet Durakbaşa □ A. Aydın Dündar □ Dr. A. Mahfi Eğilmez □ Orhan Emirdağ □ Gazi Erçel □ Dr. Zeynel Abidin Erdem □ Meral Gezgin Eriş □ Dr. Deniz Gökçe □ Prof. Dr. Cumhuri Ferman □ Zeki Gündüz □ Prof. Dr. Seyfettin Gürsel □ M. Akif Hamzaçebi □ Avni Hedili □ Erhan Işıl □ Prof. Dr. Haluk A. Kabaalioglu □ Ali İhsan Karacan □ Kemal Kurdaş □ Korhan Kurdoğlu □ Adnan Nas □ Ergin Neng □ Sezai Onaral □ Prof. Dr. Suat Oktar □ Tuncay Özilhan □ Ersin Özince □ Ertugrul İhsan Özöl □ Prof. Dr. Merih Paya □ Adnan Polat □ M. Faruk Sabuncu □ Prof. Dr. Hülya Talu □ Prof. Dr. M. Şükrü Tekbaş □ Dr. Ali Tekin □ Dr. Turgut Telman □ Yaman Törüner □ Cihan Turper □ Doç. Dr. Ali Ulusoy □ Ahmet Yüzbaşıoğlu □ Prof. Dr. T. Güngör Uras

Yazı Kurulu

Dr. Öztin Akgüç □ Prof. Dr. Erdoğan Alkin □ Zeki Gündüz □ Prof. Dr. Seyfettin Gürsel □ Adnan Nas □ Prof. Dr. Merih Paya □ Prof. Dr. T. Güngör Uras

BU SAYIDA

Okurlara Mektup
Bir Yılın Ardından 4

**EKONOMİK YORUMLAR/SÖYLEŞİ
DR. DOĞAN CANSIZLAR**
Bireysel Emeklilik Sistemi 6

HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI
Bireysel Emeklilik Sistemi 16

PROF. DR. MUHSİN MENGÜTÜRK
ABD'de Özel Emeklilik Sistemi 401(k) 24

**MERAL AK EGEMEN
MUSTAFA SU
SERDAR ÇITAK
WILLIAM LAMB
DOÇ. DR. S. GİRAY VELİOĞLU
GÖKHAN DERELİ
SİNAN ERENGÜL
TEVFİK CANSIZ**
Bireysel Emeklilik Sistemi 31

BİLGÜTAY YAŞAR
Bireysel Emeklilikte Vergi Uygulamaları 64

DR. NESRİN NAS
Bireysel Emeklilik: Dünyadaki Uygulamalar
Türkiye'deki Başarı Şansı ve BAĞ-KUR'un
Yeniden Yapılandırılması 79

Rakamların Dili
Ekonomik Göstergeler 87

İdare Yeri: Binbirdirek Mah. Suterazisi Sokak. No 6/2; 34400 Sultanahmet - İSTANBUL ☎ Tel: (0212) 518 17 32 - 516 11 45 ☎ Faks: (0212) 518 66 43 ☎ http://www.ekonomikyorumlar.com ☎ e-mail: ekonomikyorumlar@ekonomikyorumlar.com ☎ Açıklama: Dergideki yazılar kaynak göstermek koşuluyla alınabilir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler, yazarlarına aittir. Yayınlanacak yazılar hakem denetiminden geçer. Yayınlamak amacıyla gönderilen yazıların iki nüsha olarak (mümkünse bilgisayar disketi ve bir resim ile birlikte) ulaştırılmasını rica ederiz. ☎ 2003 Yılı Abone Bedeli (KDV Dahil): 48.000.000.-TL. ☎ Öğrenciler: 33.600.000.-TL. ☎ Banka Hesap Numaraları (İstanbul): Akbank Nuruosmaniye Şubesi Hesap No: 35875-4, Garanti Bankası Nuruosmaniye Şubesi Hesap No: 6299897, İş Bankası Cağaloğlu Şubesi Hesap No: 530979, Yapı Kredi Bankası Çemberlitaş Şubesi Hesap No: 1035572-7 ☎ Kapak - Sayfa Tasarımı ve Dizgi: Ekonomik Yorumlar ☎ Baskı ve Cilt: Kurtiş Matbaacılık, Tel: (0212) 518 11 28 ☎ Baskı Tarihi: 11 Kasım 2003 ☎ Genel Dağıtım: DPP ve Dünya Süper Dağıtım

“Birakınız
hayal kursunlar,
birakınız
AK Emekli
olsunlar.”



Hayal kurmak ayıp mı? Bugünkü standartını geleceğe taşımak isteyen birisi, çok şey mi istemiş olur? Elbette hayır. Emeklilik günlerini, hayalini kurduğu şeylere sahip olarak geçirmek herkesin hakkı. Yeterki hayallerinizi güvence altına alacak bir dostla, AK Emeklilik'le hemen tanışın. AK Emeklilik'te etik değerlerinden ve ilkelerinden ödün vermeden çalışan, başarısını süreklilikle test eden, güvenilirliğini güçlü finansal yapısından ve tecrübesinden alan bir kuruluşla karşılaşacaksınız. Bu tanışmanın ardından AK Emekli olabilir, emeklilik günlerinizi, gerçekleşmesi zor diye düşündüğünüz hayalleri yaşayarak geçirebilirsiniz. Tanışmamız için bir telefon yeterli. Dilerseniz çağırın, gelelim; dilerseniz biz sizi konuk edelim. Sizin yalnızca emekli değil, AK Emekli olmanız için ilk adımı beraber atalım.

444 23 23

AK Emeklilik

Hayalleriniz **güvence** altında.

Dergiden

OKURLARA MEKTUP

Bir Yılın Ardından

Sevgili Okurlar,

3 Kasım 2002 seçimlerinin üzerinden bir yıl geçti. Hükümetin bir yıllık karnesini değerlendiren, AKP iktidarının performansının genel beklentinin çok üzerinde olduğunu belirtmek gerekiyor. Baştaki kararsızlığını ve tereddütlerini bir kenara bırakıp, hükümetin bir kolektif sorumluluk yeri olduğunu kavrayan AKP iktidarı mevcut ekonomik programa dört elle sarılınca, ekonomi tekrar rayına girmeye başladı. Ayrıca Hükümet AB ile bütünleşmede son derece kararlı bir tavır ortaya koydu. Son ilerleme raporunda da işaret edildiği gibi uygulamada bazı sorunlar olmakla birlikte, Türkiye'yi yakın gelecekte büyük ölçüde ve olumlu yönde değiştirecek çok cesur adımlar atıldı.

Kuşkusuz zaman zaman mevcut reformların çok iyi anlaşılmadığı ya da içselleştirilemediğini ortaya koyan tutum ve davranışlar da sergilenmedi değil. Yapısal reformların gerekliliği konusunda kafalar hala çok net değil. Bazı reformlarda da geriye dönüş gayretleri bir türlü gündemden inmiyor. Bütün bunlara rağmen ekonomi gerçekten iyi yolda. Ekim ayı enflasyonu beklentilerin çok altında. TÜFE aylık % 1.4 değişerek yıllık % 20.8, TEFE de sadece binde 6 değişerek yıllık % 16.1 olarak gerçekleşti. Çekirdek enflasyon ise beklentilerin aksine sadece binde 6 artmış. Yani kurdaki % 10'luk artış fiyatlara girmemiş. Her ne kadar bu artış ileriki aylarda fiyatlara binde 3 - 3.5 oranında yansır da, özel sektörün artık anlık fiyat değişmelerine değil genel eğilime baktığını göstermesi açısından son derece önemli. Bir süredir özel sektörde yeniden yapılanmanın hızlandığı sinyalleri geliyordu. Verimlilik artışı bunun en açık kanıtıydı. Bu son gelişme de ciddi bir yapı değişimi olduğu tezini destekliyor.

Borç yönetiminin sürdürülebilirliğinin sağlanması yolunda önemli gelişmeler sağlandı. Kamu borçlarının GSMH'ya oranı % 69'a geriledi. Bu, kuşkusuz ekonominin kırılğanlığının aşılmasında önemli bir aşama. Ancak bu konuda henüz yolun çok başındayız. Çünkü her şeye rağmen borç stoğunun vade yapısı beklentilerin çok iyi yönetilmesini ve güveni kıracak adımlardan kaçınılmasını zorunlu kılıyor. Kaldı ki, önümüzdeki beş yıl yüklü borç ödemeleri ekonominin ana gündemi olmaya devam edecektir. Özellikle iç borçlardaki bu baskının ortadan kalkması güven ortamının devamına bağlıdır.

Sevgili Okurlar, mevcut programın iki temel önceliğinden biri yapısal reformları gerçekleştirerek davranışları kalıcı bir biçimde değiştirmek, diğeri ise konjonktürel beklentileri yönetecek şeffaf ve güvenilir bir ortam oluşturmaktır. Bu çerçevede belki de bu programın en kritik yılı olan 2004 yılı hedeflerinin tutturulabilmesi için öncelikle kamu harcama ve yönetim reformunun ve vergi reformunun gerçekleştirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin daha radikal bir biçimde ele alınması ve başta enerji sektörü olmak üzere özelleştirmelerin hızla tamamlanması gerekiyor. Çünkü kısa vadede büyüme ile ekonomik istikrar arasında ters yönlü bir ilişki kaçınılmazdır. Bu çelişki ancak verimlilikle aşılar. Bu nedenle yapısal reformlara devam olmazsa olmazdır.

Faiz dışı fazla hedefi 2004 yılında yine en çok izlenen gösterge olmaya devam edecektir. 2004 yılında % 6.5 olması hedeflenen toplam kamu kesimi faiz dışı fazla hedefinin % 4.7'sinin konsolide bütçeden, geri kalanının da KİT'ler ve yerel yönetimlerden gelmesi hedefleniyor. 2004 Mart 28'inde yerel seçimlerin olduğu dikkate alınırca yerel yönetimlerin faiz dışı fazlaya katkıda bulunmasını beklemek pek gerçekçi görünmüyor. KİT'lerin ise toplam faiz dışı fazlaya katkıda bulunması için öncelikle zam yapması gerekiyor. Bu da kamunun özel sektöre maliyet empoze etmesi, dolayısıyla enflasyon dinamiklerinin olumsuz etkilenmesi demektir. Kaldı ki, Dünya Ticaret Örgütü Uruguay Anlaşması gereğince 2004 yılının başında Türk Telekom'un tekel ayrıcalığı sona erecektir. Kamu faiz dışı fazla hedefinin tutturulmasında Türk Telekom'un kârlarının büyük önemi vardır. 2004 yılında sektöre yeni oyuncuların girmesiyle Telekom'un gelirleri dolayısıyla kârları düşecektir. Hatta etkin ve verimli çalışmayan bazı bölümleri nedeniyle Telekom'un zarar etme olasılığı daha yüksektir. Bu da bırakın KİT kârlarının faiz dışı fazla hesabına aktarılmasını, tam tersine bütçeden Telekom zararlarının karşılanması zorunluluğunu doğurabilir.

İlaveten elektrik ve doğal gaz sözleşmelerinde oluşabilecek beklenmedik yükler ek finansman ihtiyacı doğurabilir. Bütün bunlar dikkate alındığında 2004 yılında ekonominin hemen hiç hataya tahammülü yoktur. Öyle ki, 2004 yılında yerel seçimler, YÖK yasa tasarısı, Irak'a asker gönderip göndermeme, Irak'ta bizi çok rahatsız edecek gelişmelerin ortaya çıkma olasılığı, Kıbrıs ve AB ile tam üyelik müzakerelerinin başlaması gibi gündemimizi yoğun bir biçimde işgal edecek konular bir hayli fazladır. Bu konuların ekonomiyi gölgelemesine izin verilmesi halinde beklentiler hızla kötüleşebilir.

Sevgili Okurlar, bu sayı bir özel sayı. Türkiye'nin uzun yıllar tartıştığı ancak bir türlü adım atmadığı özel emeklilik ya da bizdeki adıyla bireysel emeklilik nihayet başladı. Biz de bu sayıyı yeniden yapılanma ihtiyacının sermaye piyasaları, borçlanma piyasası ve sosyal güvenlik sistemi gibi üç önemli ayağını birden ilgilendiren Bireysel Emeklilik Sistemine ayırdık. Batı'da ve özellikle Anglosakson dünyasında inanılmaz derecede yüksek tasarruf birikimine imkan veren bu sistemin Türkiye'de de başarılı olacağını umuyoruz.

Saygılarımızla,

Dr. Nesrin NAS

Finans - Politik & Ekonomik Yorumlar

Söyleşi

DR. DOĞAN CANSIZLAR
Sermaye Piyasası Kurulu Başkanı

Bireysel Emeklilik Sistemi



Sevgili Okurlar,

Türkiye gibi çok genç bir nüfusa sahip ülkede sosyal güvenlik ile ilgili meselelerin hemen bugün çözülmesi gerekiyor. 2005 yılından sonra nüfus artış hızının sabitleneceğini düşünürsek, 30 yıl sonra yaşlı nüfusun toplam içindeki payının arttığı, çalışabilir bir nüfusunda görece olarak azaldığı bir Türkiye sosyal güvenlik meselesine çok daha radikal bakmak ve yaratıcı çözümler bulmak zorundadır. Çok geç de olsa bireysel emeklilik sistemi bu adımların bir başlangıcıdır. Bireysel emeklilik sistemi sadece sosyal güvenlik boyutuyla değil, Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu uzun vadeli kurumsal fonların oluşumu ve dolayısıyla sermaye piyasalarının derinleşmesi boyutuyla da önemlidir. Biz de bu boyutunu incelemek için Sermaye Piyasası Kurulu Başkanı Sayın Dr. Doğan Cansızlar ile konuştuk.

FP&EY- Bireysel emeklilik sistemini kısaca tanıtır, sistemin amacı hakkında bilgi verebilir misiniz ?

CANSIZLAR - Bireysel Emeklilik Sistemi; SSK, Emekli Sandığı, BAĞ-KUR gibi sosyal güvenlik kuruluşlarımızın yer aldığı mevcut sosyal güvenlik sistemimizi tamamlayıcı nitelikte olmak üzere, bireylere emeklilik döneminde ilave bir gelir sağla-

arak refah düzeylerinin yükseltilmesine yardımcı olmak amacıyla kurulmuş tamamen gönüllülük esasına dayalı bir sistemdir.

Bireysel emeklilik sisteminin temeli uzun vadeli portföy yönetimi esasına dayanmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde birikimler, katılımcının risk ve getiri tercihine uygun olarak belirleyeceği, profesyo-

nel portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilen ve emeklilik şirketleri tarafından kurulan emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilecektir.

Bireylerden toplanan katkı paylarının, bireysel hesaplarda takip edilerek emeklilik fonlarında yatırıma yönlendirilmesi suretiyle kişilere yaşlılık döneminde ilave bir gelir temin edilmesi amaçlanmaktadır. Buna göre bireysel emeklilik sisteminde 10 yıl prim ödemek koşulu ile 56 yaşında emekli olunacaktır.

FP&EY - Bireysel emeklilik sisteminin ekonomiye katkıları neler olacaktır ?

CANSIZLAR - Bu sistem, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılmasına ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasına, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesine, kamunun sosyal güvenlikten kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artarak kurumsal yatırımcıların gelişmesine ve sermaye piyasalarının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemi olarak dizayn edilmiştir.

Makroekonomik düzeyde bu sistem bireysel tasarruf eğilimini, dolayısıyla toplam tasarrufları artırıcı bir etki sağlayacaktır. Bu tasarruf, emeklilik fonları vasıtasıyla sermaye piyasalarına aktarılacaktır. Böylelikle hisse senedine ve uzun vadeli borçlanma senetlerine talep yaratılacak, hisse senetlerinin piyasa değeri ve işlem hacmi yükselecektir. Para ve sermaye piyasalarına yeni kaynaklar sağlanarak piyasaların gelişmesine ve derinleşmesine katkıda bulunulması, bu suretle kamu ve özel sektörün borç bulma imkanlarının kolaylaştırılması mümkün hale gelecektir. Ayrıca reel sektöre kullanabileceği ilave kaynaklar yaratılabilecek, bu suretle üretim ve istihdamda artış sağlanarak, istikrarlı bir bü-

yümenin gerçekleştirilmesine katkıda bulunulacaktır.

“Bireylerden toplanan katkı paylarının, bireysel hesaplarda takip edilerek emeklilik fonlarında yatırıma yönlendirilmesi suretiyle kişilere yaşlılık döneminde ilave bir gelir temin edilmesi amaçlanmaktadır. Buna göre bireysel emeklilik sisteminde 10 yıl prim ödemek koşulu ile 56 yaşında emekli olunacaktır. Bireysel emeklilik sistemi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılmasına ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasına, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesine, kamunun sosyal güvenlikten kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artarak kurumsal yatırımcıların gelişmesine ve sermaye piyasalarının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemi olarak dizayn edilmiştir”.



FP&EY - SPK'nın bireysel emeklilik sisteminde yetki ve sorumlulukları neler olacaktır ?

CANSIZLAR - SPK'nın esas yetki ve sorumlulukları emeklilik yatırım fonlarının kuruluş ve faaliyet esasları ile ilgili düzenleme, gözetim ve denetim konusundadır. SPK tarafından düzenlenen mevzuat kap-

samında yurtdışı uygulamalara paralel olarak çok çeşitli risk ve getiri stratejilerine sahip fon türleri oluşturulmasına imkan sağlanmış, yılda 4 kez bağımsız denetim yapılması öngörülmüş, emeklilik yatırım fonlarının bağımsız denetimine ilişkin özel bir tebliğ yayımlanmıştır. Bireysel emeklilik kanunu ile SPK'nın yılda bir defa emeklilik yatırım fonlarının denetimini yapması düzenlenmiştir. Bunlar dışında emeklilik fonlarının muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesi, portföy yönetimi, fon portföyündeki varlıkların saklanması ile ilgili konular da SPK tarafından düzenlenmekte ve denetlenmektedir.

FP&EY - Sisteme ne kadarlık bir kaynak akışı olacağını tahmin ediyorsunuz ?

CANSIZLAR - Bu sisteme öncelikle hayat sigortası şirketinden emeklilik şirketine dönüşen emeklilik şirketlerinin sigortalılarının katılmasını bekliyoruz. Ayrıca emeklilik şirketleri ile aynı grupta yer alan bankaların bireysel müşterilerinin de bu sisteme yönlendirileceğini, bunun yanı sıra yatırım fonlarına yatırım yapan yatırımcıların da bireysel emeklilik sistemine katılabileceğini tahmin ediyoruz. Orta vadede de gayri safi milli hasılanın % 5-10 düzeyinde bir birikim yaratılabileceğini düşünüyoruz.

Tam bir karşılaştırma olmamakla birlikte yatırım fonu sektöründeki verilere baktığımızda 2002 yılının Ocak ayında 4 milyar dolar olan yatırım fonu portföy değerlerinin Ekim 2003 itibariyle 12 milyar dolara yükseldiği, bir başka ifade % 300 oranında artış gösterdiği dikkate alındığında, benzer bir büyüme trendinin emeklilik fonu sektöründe de yaşanması yönündeki beklentilerimiz kuvvetlenmektedir.

FP&EY - Bu şirketlerin sunacakları hizmetin, mevcut hayat sigortası şirketlerinin

emekliliğe yönelik olarak sundukları emeklilik ürünlerinden nasıl bir fark olacaktır ?



“Bu sisteme öncelikle hayat sigortası şirketinden emeklilik şirketine dönüşen emeklilik

şirketlerinin sigortalılarının katılmasını bekliyoruz. Ayrıca emeklilik şirketleri ile aynı grupta yer alan bankaların bireysel müşterilerinin de bu sisteme yönlendirileceğini, bunun yanı sıra yatırım fonlarına yatırım yapan yatırımcıların da bireysel emeklilik sistemine katılabileceğini tahmin ediyoruz. Orta vadede de gayri safi milli hasılanın % 5-10 düzeyinde bir birikim yaratılabileceğini düşünüyoruz. Tam bir karşılaştırma olmamakla birlikte yatırım fonu sektöründeki verilere baktığımızda 2002 yılının Ocak ayında 4 milyar dolar olan yatırım fonu portföy değerlerinin Ekim 2003 itibariyle 12 milyar dolara yükseldiği, bir başka ifade % 300 oranında artış gösterdiği dikkate alındığında, benzer bir büyüme trendinin emeklilik fonu sektöründe de yaşanması yönündeki beklentilerimiz kuvvetlenmektedir.”

CANSIZLAR - Öncelikle belirtmek gerekir ki, bireysel emeklilik sisteminin temel sigorta mekanizmasına değil, uzun vadeli portföy yönetimi esasına dayanmaktadır.

Bilindiği gibi hayat sigortası aktüeryal esaslara dayalı olarak işler ve ölüm, maluliyet gibi çeşitli risklerle karşılaşıldığında kişileri bu risklerden korumak amacını taşır. Bireysel emeklilik sistemi ise temelde, bireylerden toplanan katkı paylarının, yatırıma yönlendirilmesi suretiyle kişilere yaşlılık döneminde ilave bir gelir temin etmeyi amaçlamaktadır.

Bunun dışında başka farklılıklar da söz konusudur. Hayat sigortalarında asgari prim ödeme süresi 10 yıl olup, bireysel emeklilik sisteminde 10 yıllık prim ödeme süresine ilave olarak 56 yaşında emekli olma koşulu öngörülmüştür.

Hayat sigortası poliçelerinin başka bir hayat sigortası şirketine aktarılması mümkün değil iken, bireysel emeklilik sisteminde birikimlerin 1 yıllık sürenin sonunda, başka bir emeklilik şirketine aktarılması mümkündür.

Hayat sigortalarında bireylerin yatırdıkları paraların yönetiminde tercih hakkı sınırlı iken, bireysel emeklilik sisteminde, birikimler katılımcının risk ve getiri tercihine uygun olarak belirleyeceği, profesyonel portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilen risk ve getiri çeşitliliği olan emeklilik

fonlarında değerlendirilecektir.

FP&EY - Bireysel emeklilik sistemi Türkiye’de yeterince tanınıyor mu ? Sistemin tanıtımında önemli olabilecek hususlar nelerdir ?

CANSIZLAR - Bilindiği gibi Türkiye’de kamu sosyal güvenlik sistemleri ağırlıklıdır.

Bunun dışında işyeri bazlı emeklilik planları ve sosyal güvenlik amaçlı vakıfların emekliliğe yönelik programları da bulunmaktadır. Bu programlar kapsamında oluşturulan fonlarda, primler toplu olarak değerlendirilmektedir. Ancak, yurtdışında “ikinci ayak emeklilik sistemleri” olarak bilinen işyeri bazlı bu emeklilik programlarını düzenleyen kapsamlı bir mevzuat ülkemizde mevcut değildir. Bireysel nitelikli olarak hayat sigortaları vardır. Ancak bu sistemde de bireysel yatırımlarda tercih imkanı, birikimlerin aktarımında es-

neklik olmaması gibi sorunlar vardır. Bu açıdan bireysel tasarrufların, bireysel hesaplarda kurumsal bir çerçevede uzun vadeli olarak değerlendirildiği bir özel emeklilik sistemi hem yasal hem de teknik altyapısı açısından önceki sistemlerden farklı ve yeni bir sistemdir. Bu açıdan sistemin

“Yurtdışında

ikinci ayak emeklilik

sistemleri’ olarak bilinen işyeri bazlı bu emeklilik programlarını düzenleyen kapsamlı bir mevzuat ülkemizde mevcut değildir. Bireysel nitelikli olarak hayat sigortaları vardır. Ancak bu sistemde de bireysel yatırımlarda tercih imkanı, birikimlerin aktarımında esneklik olmaması gibi sorunlar vardır.

Bu açıdan bireysel tasarrufların, bireysel hesaplarda kurumsal bir çerçevede uzun vadeli olarak değerlendirildiği bir özel emeklilik sistemi hem yasal hem de teknik altyapısı açısından önceki sistemlerden farklı ve yeni bir sistemdir. Bu açıdan sistemin tanıtımında da en önemli unsur, kişilerin bireysel risk ve getiri tercihlerine göre yatırım yapabileme imkanlarının bulunduğuunun vurgulanması olacaktır”.

tanıtımında da en önemli unsur, kişilerin bireysel risk ve getiri tercihlerine göre yatırım yapabilme imkanlarının bulunduğu- nun vurgulanması olacaktır.

FP&EY - Kişinin kendi tercihleri ön planda olacağına göre, kişinin doğru yatırım tercihini yapabilmesi konusunda yönlendirilmesi konusu önem taşımaktadır, öyle değil mi ?

CANSIZLAR - Evet. Zaten sistemin ö- zünde bireysel risk ve getiri tercihlerine uygun yatırım alternatifleri seçilmesine olanak sağlayan bir mekanizma söz konu- sudur.

Örneğin; kişinin birikimlerinin hangi fonda değerlendirileceği konusunda "risk - getiri profili formu" diye bir belge dü- zenlenmesi zorunludur. Risk getiri profili formu, katılımcıya ilişkin yatırım tercihle- rinin ayrıntılı olarak belirlenmesine yöne- lik bir şekilde hazırlanmak zorundadır. Hazırlanacak olan formlarda asgari olarak katılımcının kimlik bilgileri, yatırım vadesi, razı olduğu risk oranına göre getiri beklen- tisi, yatırımlarının yönetilmesine ilişkin ö-

zel tercihleri, yatırım deneyimi, katılımcıya sunulacak fon alternatifleri, yatırım kararı- nın alınmasına yardımcı olacak risk ve ge- tiri bilgileri gibi hususların yer alması ge- rekmektedir. Katılımcı, fona yatırım yap- madan önce emeklilik şirketi tarafından hazırlanması zorunlu olan ve katılımcının risk - getiri profilini belirlemeye yönelik risk - getiri profili formu doldurup imzala- yacak ve bu form çerçevesinde elde edilen bilgilere göre kendisine verilen tavsiyeler doğrultusunda yatırım kararını verebile- cektir. Tabii katılımcı yatırım tavsiyelerine uymak zorunda değildir. Fakat burada ö- nemli olan, kişiye yol gösterilmesinin zo- runlu tutulmuş olmasıdır.

Sistemde kişinin kendi tercihlerine uy- gun yatırım alternatifini seçmesi konusun- da, kişiye yol gösterecek lisanslı kişiler ve her bir yatırım alternatiflerinin risklerinin, avantaj ve dezavantajlarının ayrıntılı ola- rak çeşitli kılavuzlarla ve prospektüslerle açıklanması zorunluluğu da getirilmiştir. Emeklilik şirketinin ve fonun faaliyetleri ile ilgili bilgiler mutlaka katılımcıya belirli dönemlerde aylık, üç aylık ve yıllık rapor-

"Sistemde kişinin kendi tercihlerine uygun yatırım alternatifini seçmesi konusunda, kişiye yol gösterecek lisanslı kişiler ve her bir yatırım alternatiflerinin risklerinin, avantaj ve dezavantajlarının ayrıntılı olarak çeşitli kılavuzlarla ve prospektüslerle açıklanması zorunluluğu da getirilmiştir. Emeklilik şirketinin ve fonun faaliyetleri ile ilgili bilgiler mutlaka katılımcıya belirli dönemlerde aylık, üç aylık ve yıllık raporlarla, izahname adını verdiğimiz bilgilendirmeye yönelik çeşitli belgeler vasıtasıyla açıklanacaktır. Ayrıca, bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik planlarının ve emeklilik fonlarının tanıtımı bireysel emeklilik araçları tarafından yapılacaktır. Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde bireysel emeklilik araçları, üniversite ve yüksekokul mezunu olacak, kapsamlı bir sınava tabi tutulacaklar ve bireysel emeklilik araçları siciline kayıt yaptırmak suretiyle faaliyette bulunabileceklerdir. Bu nedenle sistemin tanıtımını bu konuda uzmanlaşmış kişiler yürütecektir".

larla, izahname adını verdiğimiz bilgilendirmeye yönelik çeşitli belgeler vasıtasıyla açıklanacaktır.

yerel ya da yabancı hisse senedi, repo, hazine bonusu, devlet tahvili, mevduat gibi değişik para ve sermaye piyasası araçlarına

yatırım yapabilmektedir. Emeklilik şirketi en az 3 tane, değişik risk ve getiri yapısına sahip fon kurmak zorundadır. Bu fonların her birisi en az % 80 oranında belirli bir para ya da sermaye piyasası aracını portföyünde bulundurmak ve fonun adını bunu yansıtacak şekilde belirlemek zorundadır. Fon türlerinin belirlenmesine ilişkin düzenlemeler Kurulumuz tarafından yapılmış ve kamuya duyurulmuştur.



“Katkı payları, emeklilik, şirketleri tarafından kurulacak fonlarında değerlendirilecektir. Bu fonlar, yerel ya da yabancı hisse senedi, repo, hazine bonusu, devlet tahvili, mevduat gibi değişik para ve sermaye piyasası araçlarına

yatırım yapabilmektedir. Emeklilik şirketi en az 3 tane, değişik risk ve getiri yapısına sahip fon kurmak zorundadır. Bu fonların her birisi en az % 80 oranında belirli bir para ya da sermaye piyasası aracını portföyünde bulundurmak ve fonun adını bunu yansıtacak şekilde belirlemek zorundadır. Fon türlerinin belirlenmesine ilişkin düzenlemeler Kurulumuz tarafından yapılmış ve kamuya duyurulmuştur”.

FP&EY - Peki yatırımının katkı paylarının tamamını hisse senedi bulunan bir fona yatırması durumunda, ekonominin

Ayrıca, bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik planlarının ve emeklilik fonlarının tanıtımı bireysel emeklilik araçları tarafından yapılacaktır. Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde bireysel emeklilik araçları, üniversite ve yükseköğretim mezunu olacak, kapsamlı bir sınava tabi tutulacaklar ve bireysel emeklilik araçları siciline kayıt yaptırmak suretiyle faaliyette bulunabileceklerdir. Bu nedenle sistemin tanıtımını bu konuda uzmanlaşmış kişiler yürütecektir.

FP&EY - Kişinin yatırım alternatifleri nelerdir ? Nelere yatırım yapabilir ? Ödenen katkılar emeklilik şirketi tarafından ne şekilde değerlendirilebilir ?

CANSIZLAR - Katkı payları, emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik fonlarında değerlendirilecektir. Bu fonlar,

ve buna paralel olarak borsanın olumsuz bir tablo içinde olduğu dönemlerde zarar etmesi gibi bir risk söz konusu olmayacak mıdır ? Ya da yabancı menkul kıymetlere yatırımdan söz ettiniz, burada da bir döviz riski ile karşılaşılacak mıdır ?

CANSIZLAR - Bu konuda emeklilik fonlarına ilişkin düzenlemelerimizde bir hüküm getirdik. Dedik ki, “katılımcılar katkı paylarının en fazla % 15’ini, portföyünün en az % 80’i yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara, katkı paylarının en az % 30’unu ise portföyünün en az % 80’ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu fonlara yönlendirirler ve emeklilik şirketi katılımcıların katkılarının bu türdeki fonlarda değerlendirilmesi konusunda gerekli tedbirleri alır.” Görüldüğü gibi, katkı payları

nın % 100'ü hisse senedi fonları ya da yabancı fonlara yönlendirilemeyecektir. Portföy yönetimine esneklik sağlanması için fon bazında yatırım sınırlamaları yerine, katılımcının ödeyeceği katkı payları bazında sınırlama getirilmiştir.

FP&EY - Bireysel emeklilik sistemine katılan yatırımcılar, yatırım yaptıkları emeklilik fonlarının performanslarını nasıl değerlendirebileceklerdir ?

CANSIZLAR - Bireysel emeklilik sistemi kapsamında yer alan emeklilik yatırım fonları, SPK tarafından düzenlenen performans sunum standartları tebliği çerçevesinde fonun performansını karşılaştırabilecekleri bir benchmark belirleyeceklerdir. Örneğin fon, devlet iç borçlanma senetlerine ağırlıklı olarak yatırım yapıyor ise ve karşılaştırma ölçütü olarak İMKB'nin DİBS Endeksi'ni belirlemiş ise, belirli bir dönem sonunda fonun performansı, belirlenen bu ölçüt ile karşılaştırılmak suretiyle kamuya açıklanabilecektir. Dolayısıyla fonların performansı objektif kriterlere göre değerlendirilerek katılımcılara sunulmuş olacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminde katkı paylarının birden fazla fona dağıtılması mümkündür. Bu açıdan katkı payları, farklı risk ve getiri yapısına sahip, farklı yatırım araçlarını içeren emeklilik fonlarına dağıtılmış olacaktır.

FP&EY - Emeklilik şirketinden memnun olmayan ya da yatırım yaptığı fonun getirisini beğenmeyen bir yatırımcı, şirketi

ya da fonlarını değiştirebilir mi ?

CANSIZLAR - Sistemin en önemli özelliklerinden birisi de, şirketin ya da yatırım yapılan plan kapsamındaki fonların performansından memnun olmayan katılımcının şirketini ya da fonlarını değiştirebilme esnekliğinin olmasıdır. Ancak bu esneklik sınırsız değildir. Katılımcı, şirketin ya da fonların yer aldığı planların performansından memnun değil ise, yılda bir defa emeklilik şirketini değiştirme, yılda dört defa olmak koşulu ile de planlarını değiştirme hakkına sahiptir.

“Bireysel emeklilik sistemi kapsamında yer alan emeklilik yatırım fonları, SPK tarafından düzenlenen performans sunum standartları tebliği çerçevesinde fonun performansını karşılaştırabilecekleri bir benchmark belirleyeceklerdir. Örneğin fon, devlet iç borçlanma senetlerine ağırlıklı olarak yatırım yapıyor ise ve karşılaştırma ölçütü olarak İMKB'nin DİBS Endeksi'ni belirlemiş ise, belirli bir dönem sonunda fonun performansı, belirlenen bu ölçüt ile karşılaştırılmak suretiyle kamuya açıklanabilecektir. Dolayısıyla fonların performansı objektif kriterlere göre değerlendirilerek katılımcılara sunulmuş olacaktır. Bireysel emeklilik sisteminde katkı paylarının birden fazla fona dağıtılması mümkündür. Bu açıdan katkı payları, farklı risk ve getiri yapısına sahip, farklı yatırım araçlarını içeren emeklilik fonlarına dağıtılmış olacaktır”.

Bunun yanı sıra, Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik uyarınca emeklilik şirketleri, emeklilik sözleşmesinde belirtilmek kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasından asgari üç yıl önce, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden etkilenmesini önlemek amacıyla orta

ve düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişini sağlamak üzere katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır.

FP&EY - Emeklilik şirketinin mali durumunun zayıflaması durumunda katılımcının fonlarındaki varlıklar nasıl etkilenir ?

CANSIZLAR - Bireysel emeklilik sisteminde kişilerin katkı payları, emeklilik şirketinin malvarlığından ayrı olarak oluşturulmuş bulunan emeklilik fonlarına yatırıma yönlendirilecek, fon malvarlığı Takasbank'ta, emeklilik şirketinden ayrı olarak saklanacaktır. Ayrıca Bireysel Emeklilik Kanunu gereğince fon malvarlığının rehnedenilmesi, teminat gösterilmesi, haczedilmesi ve iflas masasına dahil edilmesi mümkün değildir.

FP&EY - Takasbank, fon malvarlığının saklanması dışında başka hangi fonksiyonları yerine getirecektir ?

CANSIZLAR - Takasbank, fon portföyünde yer alan varlıkların saklanması dışında bireysel emeklilik sisteminde çok önemli başka görevleri de yerine getirecektir. Bunlar, fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanı sağlanması, fon portföyünün mevzuatta belirlenen sınırlara uyumunun kontrolü, fon portföy değerinin ve birim pay değerinin mevzuatta öngörülen değerlendirme esasları çerçevesinde hesaplanmasının kontrolü, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrol edilmesi, emeklilik şirketine, portföy yönetim şirketine, katılımcılara ve SPK ile Hazine Müsteşarlığına fon ile ilgili bilgileri izleme imkanının ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması olarak sayılabilir.

Burada özellikle katılımcıların fon paylarına ilişkin kayıtların Takasbank'ta tutu-

lacak olması sistemin şeffaflığını ortaya koyan önemli bir husustur. Bu sistemde katılımcının hangi fonda ne kadar tutarda birikimi olduğunu ve bu birikim karşılığında kaç adet fon payının bulunduğunu Takasbank'ı aramak suretiyle her an öğrenmesi mümkün bulunmaktadır.

FP&EY - Biliyoruz ki dünyada bu tür uzun vadeli tasarruf ve emeklilik programları için başta vergi olmak üzere çeşitli teşvik mekanizmaları var. Ülkemizdeki bireysel emeklilik sistemi için ne tür teşvikler öngörülmüyor ?

CANSIZLAR - Günümüzde gelişmiş ülkelerin yanı sıra, sosyal güvenlik alanında reform gerçekleştirmiş ülkelerin birçoğunda özel emeklilik fonlarının sermaye piyasalarındaki en önemli kurumsal yatırımcılardan birisi olduğu görülmektedir. İngiltere, ABD, Hollanda gibi ülkelerde özel emeklilik fonlarının portföylerinin millî gelire oranı % 60'ların üzerindedir. Emeklilik fonlarının ülke ekonomilerinde önemli bir yeri olmasına bağlı olarak bu fonlar en üst düzeyde teşvik edilmektedir.

Ülkemizde de, bireysel emeklilik sistemine birtakım teşvikler tanınmıştır. Bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik yatırım fonlarına ödenecek olan katkılar, ücretli-lerde yıllık ücretin, serbest meslek mensuplarında ise yıllık gelirin % 10'unu ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak üzere gelir vergisi matrahından indirilebilecektir. Bakanlar Kurulu % 10 olarak belirlenen oranı % 20'ye, asgari ücretin yıllık tutarını ise 2 katına kadar artırmaya yetkili kılınmıştır.

İşverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları ise, bu % 10'luk sınırı aşmamak üzere doğrudan gider olarak yazılabilecektir.

Ayrıca emeklilik yatırım fonlarının portföy işletmeciliğinden doğan kazançları kurumlar vergisinden muaf tutulmuştur.

FP&EY - Peki bu teşviklerin yanı sıra, sistemin yatırımcıya ilave bazı maliyetler getirmesi söz konusu mudur ?

CANSIZLAR - Elbette özel sektör tarafından hizmet sunulması esas olduğundan ve sistemin daha güvenilir ve kaliteli bir hizmet sunabilmesi açısından belirli bir maliyet olması doğaldır.

Bununla birlikte bireysel emeklilik sisteminde yapılabilecek kesintiler belirli esaslara bağlanmıştır. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde belirli bir giriş aidatı alınabilecektir. Ayrıca; katkı payları üzerinden azami % 8 oranını aşmamak kaydıyla, yönetim gideri kesintisi, fonun net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami % 0,010 (yüzbindeon) oranında fon işletim gideri kesintisi, katkı payı ödenmesine ara verilmesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetlerin talep edilmesi halinde mevzuatta öngörülen ilkeler çerçevesinde kesinti yapılması mümkündür.

Ancak burada katılımcıya yansıyabilecek kuruluş, yapılanma ve faaliyet ile ilgili giderlerin uzun vadede katılımcıların sistemden elde edeceği getirilerden fazla olması, sistemin etkinliğini azaltabileceğinden, sistemin maliyet yapısına ilişkin denge noktaları üzerinde hassasiyetle durulmalıdır. Ayrıca bu noktada şirketlerin ma-

liyetleri katılımcıların yararına düşürmele-ri yönünde dahi olsa piyasa etkinliğini bozucu bir ücret rekabetine girilmemesi gerektiği, özellikle vurgulanması gereken bir konudur.

FP&EY - Sistemin güçlü başlaması için neler yapılmalıdır ?

CANSIZLAR - Tüm dünyada özel emeklilik fonlarının gelişebilmesinde en önemli unsur vergisel teşviklerdir. Ülkemizde, Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılacak düzenlemeler ile öncelikle ödenecek katkı paylarının vergiden indirim oranının Bakanlar Kurulu kararı ile % 10'dan % 20'ye yükseltilmesinin, indirimin yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacağına ilişkin hükmün kaldırılmasının, özellikle orta gelir düzeyindeki katılımcılar açısından önemli bir vergi teşviği olacağına inanılmaktadır. Tüm dünyada en önemli kurumsal yatırımcı grubu olarak kabul edilen ve uzun vadeli bir yatırım perspektifi olan emeklilik fonlarının ülkemizde faaliyete geçmesi sermaye piyasalarımızda etkinliği ve derinliği artıracak, reel sektöre daha fazla kaynak aktarılabilir, bu da büyüme ve istihdam üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. Ancak sistemin sağlıklı bir şekilde başlayabilmesi için vergisel teşviklerin artırılması gerektiği hususunu tekrar vurgulamak isterim.

Derginin Notu: Yukarıda sunulan söyleşi "23 Ekim 2003 Perşembe" günü Sermaye Piyasası Kurulu Başkanı Sayın Dr. Doğan Cansızlar ile yapılmıştır.

Her gün büyük gün!



Bugün siz de Bireysel Emeklilik Sistemi'ne Anadolu Hayat Emeklilik'le başlayın. İki kere kazanın.

27 Ekim 2003 Pazartesi günü Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi resmen başladı. Bu gün çalışan, üreten, kazanan herkesin en önemli günü oldu. Bundan sonra sizin için her gün büyük gün. İyi düşünün. Kararı siz vereceksiniz. Bugün Anadolu Hayat Emeklilik'e gelerseniz, İş Bankası'nın gücünü de arkanıza alırsınız. Size özel avantajlardan yararlanırsınız. Sisteme başlarken giriş ücreti ödemezsiniz. Seçiminizi 9 fon arasından yaparsınız. Küçük birikimlerinüz uzmanlar tarafından birinci sınıf yatırımlara dönüştürülür. İş Bankası şubelerine ya da acentelerimize gelin, gelecek için iyi bir yatırım yapın. Anadolu Hayat Emeklilik güvencesinde emekli olun. Hem siz kazanın, hem ülkemiz kazansın, iki kere kazanın.



**ANADOLU HAYAT
EMEKLİLİK**

Bireysel Emeklilik

HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI

Sigortacılık Genel Müdürlüğü, Özel Emeklilik Dairesi

Bireysel Emeklilik Sistemi

MEVCUT DURUM

Ülkemizde yapısal reformlardan biri olan sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik olarak hazırlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış ve yayımı tarihinden 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunu tamamlayıcı nitelikteki yönetmelikler Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanmış ve 28.02.2001 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Tamamlayıcı mevzuat düzenlemelerinin ve kuruluş ve dönüşüm izni ile faaliyet ruhsatı başvurularının değerlendirilmesi sonucunda "Bireysel Emeklilik Sistemi" emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan 11 şirket arasından emeklilik planları onaylanmış 6 şirket tarafından ilk emeklilik sözleşmelerinin akdedilmesi ile 27 Ekim 2003

tarihi itibarıyla birlikte başlamış bulunmaktadır. Emeklilik branşı faaliyeti ruhsat almış olmakla birlikte hali hazırda emeklilik planları incelemesi devam eden emeklilik şirketleri emeklilik planlarının onaylanmasını müteakip, kısa bir süre içerisinde emeklilik ürünlerini katılımcılara sunacaklardır.

Bireysel emeklilik sistemi, emekliliğe yönelik tasarruf ve yatırım sistemi olup, kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir özellik arz etmektedir. Yapılan düzenlemeler ile kamu sosyal güvenlik sistemine ek olarak gönüllü katılma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemine dahil olmak isteyen katılımcıların gönüllü katılımlarına bağlı olarak ikinci bir emeklilik geliri elde edebilmelerinin yasal alt yapısının oluşturulması amaçlanmıştır. Böylelikle bireyler, kendi tasarrufları ve bunların getirileri ile orantılı olarak emekliliklerinde ek bir gelire sahip olacaklardır.

Burada, esas amaç, emeklilikte elde edilecek ek bir emeklilik geliri ile katılımcının refah düzeyinin artmasına katkıda bulunmaktır. Sistem, katılımcıların ikinci bir emeklilik geliri elde edebilmelerine olanak sağlamayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla, bu sistemi tercih edenler, Bağ-Kur, SSK veya Emekli Sandığı primlerini ödemeye devam edeceklerdir. Ayrıca, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayan kişiler de bireysel emeklilik sistemi sayesinde emekliliklerinde ihtiyaçlarını karşılayacak bir gelire kavuşma imkanı bulmuş olacaklardır.

Bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına dayalı bir sistem olması kamunun bu alanda gözetim ve denetim sorumluluğunu bertaraf etmemektedir. Etkin gözetim ve denetim uygulamasının sonucu olarak kamu tarafından kuruluş sırasında aranan nitelikler ve faaliyet sırasında denetimin (yöneticilerin atanması, hisse devirleri ve yerinde denetim gibi) yanı sıra bağımsız dış denetim, şirketin iç denetimi ve aktüeryal denetim yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Belirtilmesi gereken bir diğer önemli husus ise bu sistemde günlük gözetim ve denetimin yapılmasıdır. Günlük gözetim ve denetim Sermaye Piyasası Kurulu tarafından Takasbank ve Hazine Müsteşarlığı tarafından Emeklilik Gözetim Merkezi ile katılımcıların birikimlerini bireysel hesaplarda izlenebiliyor olması dolayısıyla bizzat katılımcılar tarafından da yapılabilir.

Diğer mekanizmaların yanı sıra 11 emeklilik şirketinin ortaklığı ile bir anlamda öz denetleyici bir kuruluş niteliğinde olan ve 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuş olan Emeklilik Gözetim Merkezinden bahsedilmesi gerekmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin güvenli şekilde işleyişi ile ilgili önemli görevleri yerine getirecek bu merkezin kurulmuş olması sistemin şeffaf-

lığı ve güvenilirliğini artıracak, kamunun gözetim ve denetim sorumluluğunu etkin bir şekilde yerine getirmesine olanak sağla-

“Sistemin güvenlik unsurlarından biri de bireysel hesaplara dayalı fonlu bir sistem olmasıdır. Bunun sonucu olarak, emeklilik şirketinin

iflası veya finansal açıdan güç bir duruma düşmesi halinde, emeklilik yatırım fonlarının malvarlığı rehnedilemeyeceği, teminat gösterilemeyeceği, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemeyecek ve iflas masasına dahil edilemeyeceğinden katılımcıların fonlarına herhangi bir zarar gelmeyecek, mutabık kalındığı takdirde de söz konusu şirkete ait emeklilik portföyü başka bir şirkete çok kısa bir süre içerisinde devredilebilecektir. Dolayısıyla, emeklilik şirketinin mali yapısında oluşabilecek sorunlardan katılımcıların hiçbir şekilde etkilenmemesine yönelik mekanizmalar oluşturulmuştur”.



yacaktır. Emeklilik Gözetim Merkezi aracılığı ile emeklilik şirketlerinin faaliyetleri Müsteşarlığımız tarafından elektronik ortamda günlük olarak gözetlenip denetlenecek, katılımcıların hak ve menfaatleri azami düzeyde korunacaktır.

Sistemin güvenlik unsurlarından biri de bireysel hesaplara dayalı fonlu bir sistem

olmasıdır. Bunun sonucu olarak, emeklilik şirketinin iflası veya finansal açıdan güç bir duruma düşmesi halinde, emeklilik yatırım fonlarının malvarlığı rehnedilemeyeceği, teminat gösterilemeyeceği, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemeyecek ve iflas masasına dahil edilemeyeceğinden katılımcıların fonlarına herhangi bir zarar gelmeyecek, mutabık kalındığı taktirde de söz konusu şirkete ait emeklilik portföyü başka bir şirkete çok kısa bir süre içerisinde devredilebilecektir. Dolayısıyla, emeklilik şirketinin mali yapısında oluşabilecek sorunlardan katılımcıların hiçbir şekilde etkilenmemesine yönelik mekanizmalar oluşturulmuştur.

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN UZUN VADEDE ÜLKEMİZİN GELECEĞİNE ETKİLERİ

I- Demografik Faktörler

Ülkemizde kaba doğum hızının 2000 yılındaki binde 20 seviyesinden, 2025 yılı itibarıyla yaklaşık binde 10 seviyelerine düşmesi beklenmektedir. Ayrıca, 2000 yılı itibarıyla 70 yaş olan doğum sırasında hayatta kalma beklentisinin de 2025 yılı itibarıyla 75 yaşa yükseleceği tahmin edilmektedir. Kısaca, ileri yıllarda ülkemiz insanlarının doğum hızının giderek düşeceği, hayatta kalma süresinin de giderek artacağı öngörülmektedir. Bu projeksiyon, hali hazırda genç ağırlıklı olan nüfusumuzda,

yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranının giderek artacağını ifade etmektedir.

Hali hazırda sosyal güvenlik sistemimizde aktif-pasif dengelerinin tutturulmasında sorunlarla karşılaşmakta ve sosyal güvenlik kurumlarının açıkları önemli boyutlara ulaşmış bulunmaktadır. Günümüzdeki genç nüfus yapısına rağmen karşılaşılan bu sorunlar, nüfusun zamanla yaşlanıp emekli sayısının artmasıyla birlikte daha önemli sorunlara yol açabilecektir. Bu gelişmeler neticesinde, kişilerin emekliliklerinde aktif çalışma hayatlarındaki refah düzeylerine yakın bir gelir elde etmeleri güçleşecektir.

Sosyal güvenlik sistemine ilişkin olarak yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alındığında, kişilerin emekliliklerinde ek bir gelire ihtiyaçları olacağı görülmektedir. Bireysel emeklilik bu açıdan ihtiyacın karşılanmasına yönelik güvenli, uzun vadeli bir yatırım seçeneği sunmaktadır. Sistem, çok küçük birikimlerle mali piyasalardaki en gelişkin finansal hizmeti en düşük maliyetlerle satın alma imkanını katılımcılara sunmak suretiyle söz konusu ihtiyacın karşılanmasını sağlayabilecek bir yapıya sahip bulunmaktadır.

II- Bireysel Emeklilik Sisteminin İstihdama Katkısı

Bireysel emeklilik sistemimizin dünyadaki örneklerinde olduğu gibi oluşturula-

“Ülkemizde kaba doğum hızının 2000 yılındaki binde 20 seviyesinden, 2025 yılı itibarıyla yaklaşık binde 10 seviyelerine düşmesi beklenmektedir. Ayrıca, 2000 yılı itibarıyla 70 yaş olan doğum sırasında hayatta kalma beklentisinin de 2025 yılı itibarıyla 75 yaşa yükseleceği tahmin edilmektedir. Kısaca, ileri yıllarda ülkemiz insanlarının doğum hızının giderek düşeceği, hayatta kalma süresinin de giderek artacağı öngörülmektedir. Bu projeksiyon, hali hazırda genç ağırlıklı olan nüfusumuzda, yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranının giderek artacağını ifade etmektedir”.

Tablo

Ülke	Emeklilik Fonlarının GSYİH İçindeki Payı (%) (1992)	Emeklilik Fonlarının GSYİH İçindeki Payı (%) (2000)
ABD	50	70
Avustralya	21,3	62,1
Hollanda	76	115,2
İngiltere	52,1	85,1
İzlanda	40,8	78,4
Portekiz	2,9	11,8

Kaynak: OECD in Figures, Statistics on the Member Countries

çak fon büyüklüğüne paralel olarak ekonomide söz sahibi olan bir sektör oluşturması beklenmektedir. Bu gelişmelere paralel olarak, emeklilik alanında faaliyet gösterecek personele olan ihtiyaç da sürekli artacak, ayrıca kamu uzun vadeli borçlanma olanağına sahip olacak ve özel kesimin borçlanabilme olanağı genişleyecektir. Böylelikle, hem bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere yapılacak personel alımları, hem de özel sektörün yeni borçlanma olanaklarıyla birlikte istihdam artırıcı yatırımlar için daha kolay kaynak bulunması neticesinde istihdam artacaktır.

III- Diğer Uzun Vadeli Makroekonomik Etkiler

Gelişmiş ülke örnekleri incelendiğinde, tasarrufların önemli bir kısmının emekliliğe yönelik fonlardan oluştuğu görülmektedir. Bu fonlar, aynı zamanda ülkelerin ekonomik gelişmelerinde de gerekli olan uzun vadeli fon kaynağını oluşturmaktadır. Bazı OECD ülkelerinde, emeklilik fonlarının GSYİH içindeki payını ve bunların zaman içerisinde gelişimini gösteren yukarıdaki tablo incelendiğinde, ülkemizdeki bireysel emeklilik sisteminde oluşacak fonların önemi daha da iyi anlaşılacaktır.

1950'li yıllardan itibaren özel emeklilik

sistemi uygulamaları birçok ülkede gelişme dönemine girmiştir. OECD ülkelerindeki özel emeklilik fonlarına ilişkin alınan sonuçlar, ülkelerin mali sisteminin gelişmişlik düzeyi, sosyal güvenlik sisteminin yapısı, belirlenmiş katkı veya fayda esasının benimsenmiş olması ile zorunlu veya gönüllü katılıma dayalı olması gibi temel değişkenlere göre ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir.

Türkiye'de ise bireysel emeklilik sisteminin süreç içerisinde gelişmiş ülkelere görünen trende uygun olarak uzun vadeli fon yaratan en önemli kaynaklardan biri olacağı öngörülmektedir. Sistemin tamamen gönüllü katılım esasına dayanması ve henüz faaliyete geçilmiş olması nedeniyle oluşacak fon büyüklüğüne ilişkin tahmin yapmak zor olmakla birlikte orta vadeli kötümser bir tahminle bile 10 yıllık bir süreçte bireysel emeklilik sisteminde milli gelirimizin % 5 ila 10'u seviyesinde bir fon oluşacağı ve yaklaşık 3 ile 5 milyon katılımcının sisteme gireceği tahmin edilmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi, emekliliğe yönelik bir sistem olup, kısa vadeli ve spekülatif bir tasarruf sistemi değildir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların en az on yıl katkı payı ödeyerek ve 56 yaşları-

nı doldurarak sistemden emeklilik hakkını kazanmak suretiyle sistemden ayrılmaları, vergi mekanizması ve diğer bazı mekanizmalar aracılığıyla teşvik edilmektedir. Katkılar, emeklilik yatırım fonlarının içtüzüklerinde belirtilen esaslar dahilinde para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaktadır. Böylelikle, emeklilik sektöründeki şirketler, emeklilik fonlarının uzun vadeli yapısı ve fonların büyüklüğü ile piyasalara uzun vadeli bir fon akışı sağlayacaktır. Bu durumda, piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskılar azalacak, ulusal tasarruf eğilimi artacak, emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme akması ile kayıtlılık teşvik edilmiş olacak, sermaye piyasaları derinleşecek ve vade yapıları uzayacaktır. Bu gelişmeler çerçevesinde, yukarıda da belirtildiği üzere, kamu uzun vadeli borçlanma olanağına kavuşacak ve özel kesimin borçlanabilme olanağı genişleyecektir. Buna paralel olarak, istihdam artırıcı yatırımlara kaynak bulmak kolaylaşacak olup istihdam artacak ve sürdürülebilir ekonomik büyüme olanağına kavuşulacaktır.

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VERGİ UYGULAMALARI

Gönüllü katılıma dayanan özel emekli-

lik sistemleri incelendiğinde, bu sistemlere katılımı teşvik etmek amacıyla vergi rejiminde düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemeler ile birlikte katkı paylarının ödenmesi, katkı paylarının birikim süreci ve birikimlerin ödenmesi aşamalarından en az birisine yönelik vergi muafiyeti tanınarak vergi rejiminin bu sistemlere katılımı teşvik edici olması amaçlanmaktadır. Ülkemizde de 4632 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren bireysel emeklilik sistemine yönelik vergi düzenlemeleri 4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılmıştır.

Söz konusu Kanun ile bireysel emeklilik sisteminde vergilendirme üçüncü aşama olan birikimlerin ödenmesi aşamasına ertelenmiş, katkı payı ödemesi ve katkı paylarının yatırıma yönlendirilme ve birikim aşamalarına yönelik vergi teşvikleri getirilmiştir.

Buna göre, katkı paylarının ödenmesi aşamasında, ödenen katkı paylarının gelir vergisi matrahından indirilebilmesine olanak sağlayacak düzenlemeler yapılmıştır. Gelir Vergisi Kanununun değiştirilen 63-üncü maddesinin (3) numaralı bendi uya-

“Bireysel emeklilik sistemi, emekliliğe yönelik bir sistem olup, kısa vadeli ve spekülasyon bir tasarruf sistemi değildir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların en az on yıl katkı payı ödeyerek ve 56 yaşlarını doldurarak sistemden emeklilik hakkını kazanmak suretiyle sistemden ayrılmaları, vergi mekanizması ve diğer bazı mekanizmalar aracılığıyla teşvik edilmektedir. Katkılar, emeklilik yatırım fonlarının içtüzüklerinde belirtilen esaslar dahilinde para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaktadır. Böylelikle, emeklilik sektöründeki şirketler, emeklilik fonlarının uzun vadeli yapısı ve fonların büyüklüğü ile piyasalara uzun vadeli bir fon akışı sağlayacaktır. Bu durumda, piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskılar azalacak, ulusal tasarruf eğilimi artacak, emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme akması ile kayıtlılık teşvik edilmiş olacak, sermaye piyasaları derinleşecek ve vade yapıları uzayacaktır”.

rınca ücretli çalışanlar ödemiş oldukları katkı paylarının, brüt ücretlerinin % 10'una ve asgari ücretin yıllık tutarına kadar olan kısmını, Gelir Vergisi Kanununun değiştirilen 89'uncu maddesi (1) numaralı bendi uyarınca gelirini yıllık beyanname ile veren kişiler de ödemiş oldukları katkı paylarının yıllık gelirlerinin % 10'una ve asgari ücretin yıllık tutarına kadar olan kısmını gelir vergisi matrahından indirebileceklerdir. Bakanlar Kurulu burada belirtilen limitleri iki katına kadar artırma yetkisine sahiptir.

Bunun yanı sıra işverenler Gelir Vergisi Kanununun değiştirilen 63'üncü maddesinin (2) numaralı bendi uyarınca çalışanları adına bireysel emeklilik sistemine ödeyecekleri katkı paylarının, ücretin ödendiği aydaki brüt ücretinin % 10'una ve asgari ücretin yıllık tutarına kadar olan kısmını Gelir Vergisi Kanununun 40'ıncı madde kapsamında gider olarak yazmasına olanak sağlamıştır.

Katılımcının aynı zamanda şahıs sigortası primi ödemesi, bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunması veya işveren tarafından kendisi adına bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunması durumunda, her biri için söz konusu limitler ayrı ayrı dikkate alınmayacak, hepsi için brüt ücretin % 10'u ve asgari ücretin yıllık tutarı olarak belirtilen sınır dikkate alınacaktır.

"Bireysel emeklilik sisteminin ilk yıllardaki potansiyel katılımcılarının tasarruf eğilimi yüksek olan orta ve üst gelir grubuna sahip olan kişiler olması beklenebilir. Söz konusu kişilerin emekliliklerinde çalışma hayatındaki refah seviyesini korumak amacıyla bireysel emeklilik sistemine aldıkları maaşın belli bir yüzdesi olarak yatıracakları katkı payı, asgari ücretin yıllık tutarını aşabilecek, bu kişilerin aynı zamanda özel sağlık sigortası sahibi olmaları durumunda ödemiş oldukları şahıs sigorta primleri sebebiyle bireysel emeklilik sistemine ödeyecekleri katkı payının ancak % 5'ini vergi matrahından indirebileceklerdir. Bu ise limitlerin üzerinde yapılacak ödemelerde katılımcılar vergi avantajından faydalanamayacakları için, kişilerin vergilendirilmiş tasarruflarını bireysel emeklilik sistemine katkı payı olarak ödemeleri durumunda söz konusu tasarrufların tekrar vergilendirilmesi anlamına gelecektir. Söz konusu limitlerin daha yüksek olması durumunda bireysel emeklilik sistemine katılımın artması ve kısa zamanda uzun vadeli oluşacak fonlar belli büyüklüğe ulaşabilecektir. Bu hususta Bakanlar Kuruluna söz konusu limitleri iki katına kadar artırma yetkisi tanınmıştır".

İkinci aşama olarak adlandırılan katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesi ve birikim sürecine yönelik Kurumlar Vergisi Kanununun 8'inci maddesine eklenen bent ile bireysel emeklilik şirketlerinin kuracakları fonların kazançları, kurumlar vergisinden istisna edilmiş olup bu kazançlar aynı zamanda Gelir Vergisi Kanunu 94'üncü madde uyarınca stopaja da tabi tutulmayacaklardır.

Üçüncü aşama olarak adlandıracağımız

birikimlerin ödenmesi aşaması ile ilgili olarak katılımcıların sistemde uzun kalmalarına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre Gelir Vergisi Kanununun 75'inci maddesine eklenen (15) no'lu bent uyarınca emeklilik şirketlerince yapılan ödemeler menkul sermaye iradı olarak kabul edilmiş ve bu menkul sermaye iratları üzerinden 94'üncü madde uyarınca stopaj kesintisi yapılması şeklinde düzenleme yapılmıştır. Stopaj oranları belirlenirken katılımcıların sistemde daha uzun kalmasını teşvik etmek amacıyla on yıl süreyle katkı payı ödemediği ayrılanlar yapılan ödemelerden % 15, on yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlardan % 10, bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 25'i vergiden muaf tutularak kalan tutar üzerinden % 5 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır.

Gelir Vergisi Kanununun 86'ncı maddesinde yapılan değişiklik ile bu ödemeler için beyanname verilmeyeceği için, söz konusu stopaj kesintisi nihai vergilendirmeyi oluşturmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin ilk yıllardaki potansiyel katılımcılarının tasarruf eğilimi yüksek olan orta ve üst gelir grubuna sahip olan kişiler olması beklenebilir. Söz konusu kişilerin emekliliklerinde çalışma hayatındaki refah seviyesini korumak amacıyla bireysel emeklilik sistemine aldıkları maaşın belli bir yüzdesi olarak yatıracakları katkı payı, asgari ücretin yıllık tutarını aşabilecek, bu kişilerin aynı zamanda özel sağlık sigortası sahibi olmaları durumunda ödemiş oldukları şahıs sigorta primleri sebebiyle bireysel emeklilik sistemine ödeyecekleri katkı payının ancak % 5'ini vergi matrahından indirebileceklerdir.

Bu ise limitlerin üzerinde yapılacak ödemelerde katılımcılar vergi avantajından faydalanamayacakları için, kişilerin vergilendirilmiş tasarruflarını bireysel emeklilik sistemine katkı payı olarak ödemeleri durumunda söz konusu tasarrufların tekrar vergilendirilmesi anlamına gelecektir. Söz konusu limitlerin daha yüksek olması durumunda bireysel emeklilik sistemine katılımın artması ve kısa zamanda uzun vadeli oluşacak fonlar belli büyüklüğe ulaşabilecektir. Bu hususta Bakanlar Kuruluna söz konusu limitleri iki katına kadar artırma yetkisi tanınmıştır.



www.ankaraemeklilik.com.tr

"Seçtiğiniz Emeklilik"



ANKARA EMEKLİLİK A.Ş.

Genel Müdürlük
Gazeteciler Mahallesi Hikaye Sokak
No: 11/A 34394 Esentepe-İstanbul
Tel: (0212) 356 20 00 Pbx
Fax: (0212) 216 71 96

Ankara Bölge Müdürlüğü
GMK Bulvarı No: 5 Kat: 8
06440 Kızılay-Ankara
Tel: (0312) 417 02 06 Pbx
Fax: (0312) 424 15 06

İzmir Bölge Müdürlüğü
Cumhuriyet Meydanı Cumhuriyet Apt.
No: 12 Kat: 2 35210 Alsancak-İzmir
Tel: (0232) 463 68 67 Pbx
Fax: (0232) 422 53 15

Caddebostan Şube
Bağdat Caddesi No: 313
Etembey Apt. Caddebostan
Erenköy - İstanbul
Tel: (0216) 411 97 58

Bakırköy Şube
İstanbul Caddesi No: 6 D/8
Bakırköy İş Merkezi
Bakırköy - İstanbul
Tel: (0212) 466 55 12



Bireysel Emeklilik

PROF. DR. MUHSİN MENGÜTÜRK
Sermaye Piyasası Kurulu Eski Başkanı

ABD’de Özel Emeklilik Sistemi: 401(k)



I- GİRİŞ

Dünyada sosyal güvenlik sorununa çözüm arayışları iki alanda yoğunluk kazanmıştır. Bunlardan birincisi dağıtım esasına göre devlet tarafından idare edilen sosyal sigorta sisteminin rehabilite edilerek sorunlarından arındırılmasına öncelik verilmesine, ikinci yaklaşım ise, fonlama sistemine göre işleyen ve özel sektör tarafından yönetilen özel emeklilik programlarının geliştirilmesine dayanmaktadır. Bilindiği üzere özel emeklilik programlarının Türkiye’deki benzeri olan Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (BES) uygulanmasına yakın geçmişte başlanmıştır. Geçmiş tecrübelere dayanarak uygulanmaya yeni başlanan sistemlerin daha sağlıklı işlemesi için dünyadaki benzer programların incelenmesinin gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda, yazımızda fonlama esaslı özel emeklilik programlarından bir diğeri olan ve Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) uygulanan 401(k) incelenmiştir.

II- ABD’deki Emeklilik Programları ve 401(k)

ABD’de çalışanların şirketleri tarafından katkı paylarının ödendiği Defined Benefits (DB) ve Defined Contributions (DC) adı altında iki ayrı emeklilik planı bulunmaktadır.

DB planları çalışanın hesabına işveren tarafından ödenen ve getiri garantisi olan katkı payıdır. Diğer bir anlatımla, işverenin çalışanı adına onun emeklilik dönemini güvence altına almaya yönelik belirlenmiş bir miktarı düzenli olarak o çalışanın hesabına yatırmasıdır. Çalışan, birikimlerini işveren şart koştuğu gereklilikleri yerine getirdiği takdirde alabilir. Birikimler genellikle hizmet süresi ve son brüt maaş ile orantılıdır. Yaşam sonuna kadar aylık maaş olarak verilir. Çalışan dönem sonunda ne kadar birikim alacağını bilebilir. Her sene sonunda şirket tarafından enflasyon ayar-

lamaları yapılır, fakat bu durum işverene göre değişmekle birlikte genel olarak bu ayarlamalar sınırlı olup beklentileri tam olarak karşılamamaktadır.

DC planları ise işverenin çalışan hesabına ne kadar katkı yapacağını tanımlar. Bununla birlikte her işverenin çalışanına katkı yapma zorunluluğu da yoktur. DC, DB gibi çalışan ne kadar birikim alacağını da garanti etmez. 1978 yılında kanunlaştırılarak 1981'de uygulamaya konulan 401(k) (IRC 401'in 401. bölümünün "k" paragrafı anlamına gelmektedir.) bir DC çeşididir. DB'den ayrı olarak bir DC çeşidi olan 401(k)'da çalışan hesabına çalışanın kendisi de vergi avantajlarından yararlanarak katkı yapabilir.

401(k) ABD'de işverenin sunduğu bir ek kazanç olarak kabul edilmektedir. İşverenler için maaştan sonra çalışana verilecek ücret paketinin içindeki en büyük ödenek emeklilik planlarına yatırılan katkı paylarıdır. ABD'de ücret paketinin yalnızca % 40'ını maaş içermektedir. Geri kalan % 60'lık kısım ise sağlık, emeklilik vb. yan ödenekleri içermektedir.

ABD'deki iş mülakatlarına adayların üzerinde durduğu en büyük konu emeklilik dönemlerinin garanti altına alınması, yani işverenin sponsorluğundaki bir emeklilik programının kendisine sunulup sunulmayacağı konusudur. Meryl Linch'in 1997'de yaptığı bir araştırmaya göre çalışanların % 84'ü işverenin kendilerine sundukları emeklilik planının o işi sürdürmelerinde önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir.

Plan Kuruluşu: ABD'deki her türlü işveren 401(k) planı kurabilir. Plan için kanun çerçevesinde kendi istediği şartları da koymaya yetkilidir. Örnek olarak 1 sene den az çalışanları, sendika üyelerini, ABD vatandaşı olmayan çalışanları, part-time çalışanları vb. plana dahil etmeyebilir. Pla-

na katılabilmek için 18 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir.

Katkı Payı: 401(k)'da katkı payları çalışanın maaşından otomatik olarak kesilir. Kesilen katkı payları çalışan maaşı vergilenmeden evvel yapılır ve böylelikle bir vergi avantajı yaratılmış olur. Katkı payları çalışanın direktifleri ile seçilen yatırım araçlarında yatırıma yönlendirilir. Bu yatırım araçları, fonlar bir veya birden fazla olabilmektedir. Diğer bir deyişle katkı payları birden fazla yatırım aracı arasında dağıtılabilir.

401(k)'da yatırıma yönlendirilen katkı payları sınırlandırılmıştır. Daha net bir anlatımla, portföy yöneticilerine yönlendirilen katkı payının yıllık toplamının belirli bir tutarı geçmesi engellenmiştir. 2003 yılında bu tutar 12.000 dolar veya maaşın tamamı kadarıdır (hangisi düşük ise o tutar baz alınır). Bu tutar her yıl 1.000 dolar artma ile 2006'da 15.000 dolara kadar çıkarılacaktır. Yeni yapılan düzenleme ile 50 yaşın üstündeki katılımcılar ise yeterli bir emekli maaşına sahip olabilmeleri için her sene 1.000 dolar daha fazla yatırım yapabilirler ("catch up"), fakat bu tutara 2005 toplamında 5000 doları geçmemesi sınırlaması koyulmuştur. 2001 ortalamalarına bakıldığında yatırıma yönlendirilen ortalama tutar aylık maaşın % 6,8'idir.⁽²⁾

Çalışana sunulan planlar içinde yer alan yatırım araçları genel olarak 8 ila 20 arasında değişmektedir. Çalışan katkı payını değerlendireceği bu yatırım araçları arasından seçim yapar. Çalışan bu yatırım araçları arasında kendi şirketi hissesine de yatırım yapabilir. Yatırım yönlendirmeleri 401(k)'da işverenin tayin edeceği bir kişi tarafında da yönlendirilebilir. Bu kişiye "Trustee" denmektedir.

Katılımcılar elektronik ortamda veya call center aracılığı ile yatırım seçeneklerini

gün içinde istedikleri kadar, yıl içinde de sınırsız olarak değiştirebilirler.

Plan Sağlayıcıları: Planı işverene sunan kuruluş bir banka, sigorta, portföy yöneticileri, aracı kurum olabilir. Planı sunan kuruluş, sunulan hizmetlerin bütünü de vermeyebilir. (bundled- unbundled service) Örnek olarak call center hizmeti, kayıt tutma hizmeti, başka bir firma tarafından sağlanabilir. Bu durum hizmet sağlayıcılarının yönetim giderleri arasında farklılık yaratmaktadır.

Kesintiler: 401(k) Planlarının plan sağlayıcıları için kesilen gider oranı 2001 yılında % 0,76⁽³⁾ olarak gerçekleşmiştir. Giderler 3 grupta verilmektedir. (i) Portföy yönetimine ilişkin giderler. (ii) Pazarlama ve dağıtım hizmetleri karşılığında fonan yapılmasına izin verilen harcamalar. (iii) Diğer giderler (denetim, muhasebe, saklayıcı vb.)

Ödünç Para Alma: 401(k) planlarını içinde yatırımların yapılacağı yatırım araçları bulunmaktadır. Bu yatırım araçları çalışanlar tarafından yönetilebilmekle beraber çalışan adına işverenin görevlendirdiği bir birim/kişi tarafından da yönetilebilir. Emeklilik hesaplarından ödünç para almak mümkündür. Bu tutar planı sunan kuruluşun şartlarına göre geri ödenmek zorundadır. 2000 yılında çekilen kredi ortalaması 6300 dolardır.⁽⁴⁾

Plan Seçim Hakkı: 401(k) katılımcılarının plan seçme hakları saklıdır. Çalışan işini değiştirirse ve yeni başlayacağı işteki 401(k) planına geçmek istiyorsa kazançlarının tümü diğer şirkete vergilendirilmeden "Geçiş" yapar. Eğer çalışan "Geçiş" yapmadan toplam parasını çekmek istiyorsa ve 59 ½ yaşın altında ise çalışana % 10 ceza kesinti ile parasının tümü ödenir.

ERISA⁽⁵⁾ 404(c): 404(c), planlar içindeki yerine getirilmesi zorunlu olan iletişim hiz-

metlerini denetler. Örnek olarak katılımcıların konu ile ilgili eğitimleri, yatırım, hesap kontrol vb. Plan hakkındaki eğitimlerin katılımcılara verilmesi 1995 yılından itibaren zorunlu tutulmuştur. Ayrıca ERISA emeklilik hesabındaki paraları güvence altında tutmaktadır.

ADP Test⁽⁶⁾: 401(k) planlarında işveren tarafından karşılanacak olan katkı paylarının ayırım yapılmadan ayarlanması test zorunluluğu vardır. İşverenin her katılımcı için aynı oranda katkı payı karşılama zorunluluğu da yoktur.

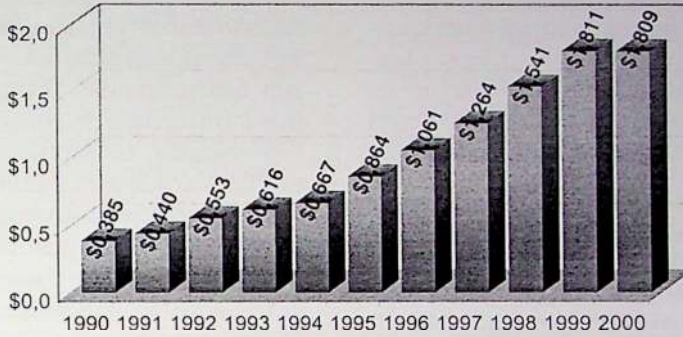
Vergi: Planın vergi boyutunda ötelenen vergi uygulaması vardır. Diğer bir deyişle, birikimlerden kesilecek olan vergi toplu para alınmaya hak kazanıldığında yapılmaktadır. Katılımcılar IRA 5500 formunu doldurmak durumundadırlar.

Emeklilik Hakkı: 401(k)'dan emeklilik hakkı kazanılabilmesi için 59 ½ yaşına gelinmesi şartı aranmaktadır. 59 ½ yaşına gelmeden sistemden çıkma durumunda toplam birikimin % 10'u devlet tarafından ceza olarak kesilmektedir. Bununla birlikte, 55 yaşına gelmiş ve herhangi bir sosyal güvenlik sisteminden emekli olmuş katılımcılarda bu % 10'luk ceza hükmü geçerliliğini kaybetmektedir.

III- 401 (k) HAKKINDA İSTATİSTİKİ BİLGİLER

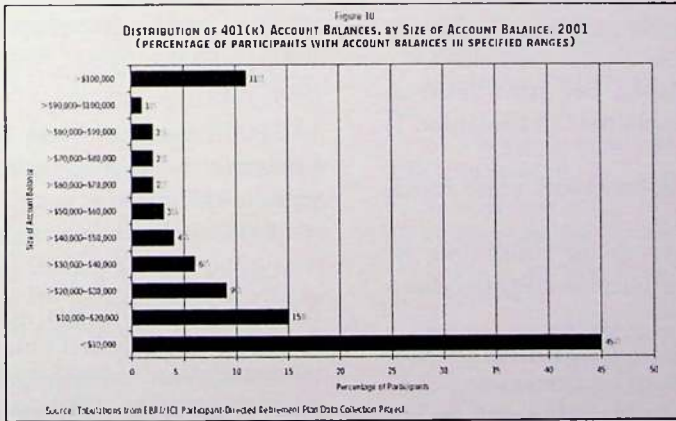
Ülke Çapında Büyüklük: 401(k) sistemi bir yandan bireylerin emekliliklerini güvence altına alırken diğer yandan ABD için de büyük bir kaynaktır. Sistemden toplanan fonların piyasalara ve haliyle ekonomiye etkisi büyüktür. ABD'deki toplanan emeklilik fonlarının büyüklüğü (DB+DC) 2002 yılı itibarı ile 2.311 trilyon dolardır. Son 10 yıldaki yalnızca 401(k) sisteminden toplanan fonların büyüklüğü aşağıdaki grafikte görülebilir.⁽⁷⁾

401(k) Fon Büyüklüğü (Trilyon)



Emeklilik Hesap Büyüklükleri: 2001 yılında katılımcıların % 45'inin emeklilik hesabı büyüklüğü 10.000 doların altındadır. Emeklilik hesapları ile ilgili daha detaylı bilgiyi aşağıdaki tabloda bulabilirsiniz. Tablodaki ⁽⁸⁾ verilerin medyanı 12.800 dolardır.

Profit Sharing/401(k) Council of America'nun yaptığı açıklamaya göre kendilerinin uyguladığı 2001 PSCA anketine göre yıllık katkı payı ortalaması 3.514 dolardır. Bu ayda 300 doların altında eder, ki yıllık düşünüldüğünde 2001 toplam yatırım sınırı olan 11.000 doların çok çok altında kalmaktadır.



Toplam Katılımcı Sayısı: 2001 verilerine göre aktif olan 401(k) planı sahibi sayısı ABD genelinde 14.600.000'dur. Toplam plan sayısı 48.768'dir.⁽⁹⁾

Katılımcı Katkı Payı: Employee Benefit Research Institute'un yapmış olduğu araştırmaya göre yıllık 20.000 dolar ile 40.000 dolar kazananlar arasında 20'li yaşlardaki

katılımcılar ortalama olarak maaşlarının % 5.3'ünü, 50'li yaşlardaki katılımcılar ise % 7.6'sını 401(k) planlarında değerlendirmektedirler. Yılda 80.000 dolar ile 100.000 dolar kazananlarda ise bu oran 20'li yaşlarda % 6.8, 50'li yaşlarda ise % 7.3 tür. 40'li yaşlardaki katılımcıların yılda 20.000 dolar ile 40.000 dolar kazananlar bu kazançlarının

% 6.7'sini, 60.000 dolar ila 80.000 dolar arasında kazananlar % 7.3'ünü 100.000 dolar-dan fazla kazananlar ise maaşlarının % 5'inden daha az oranda yatırım yapmaktadırlar. Bu araştırma sonucuna göre katılımcıların hesap büyüklüklerini etkileyen en büyük unsur çalışanın yatırdığı katkı payı kadar olan kısmının işveren tarafından karşılanmasıdır.

İşveren Katkı Payı: İşverenler genelde çalışanın katkı payı kadar bir miktarı onun adına hesaba yatırırlar fakat bu zorunlu değildir. Institute of Management & Administration'ın 2001'de yapmış olduğu bir araştırmaya göre işverenin çalışana adına ödediği aylık ortalama katkı payı çalışanın maaşının % 4.7'sidir. En yüksek oran % 8.6 iken en düşük oran ise % 3.3'tür.

Rakamlarla 401(k) 2003:⁽¹⁰⁾

- Ortalama yatırım oranı: Maaşın % 7.8'i.
- İşverenin sağladığı plana katılım oranı: % 68.
- Emeklilik için hiçbir girişimde bulunmayanların oranı: % 29.
- Emeklilik hesaplarına kaç para yatırmaları gerektiğini hesaplamaktan sıkılanlar: % 37.
- İşverenin önerdiği emeklilik planı fonlarını seçenler: % 13.
- Katkı paylarının en az bir bölümünü işverenin kendi hisselerinde değerlendiren katılımcılar: % 42.
- 1 yıl boyunca plan değiştirme hakkını kullanan katılımcıların bütüne oranı: % 17.
- Yatırımlarının en az bir bölümünü Equity Investment'larda değerlendiren katılımcıların bütüne oranı: % 66.
- Bağlı oldukları sosyal güvenlik sistemlerinden ne zaman emekli olacağını bilmeyenlerin bütüne oranı: % 84.
- Plan hesabı ortalaması: 49.000 dolar.

401(k) Uygulama Problemleri:

Investment Company Institute'un 2001

yılında yaptığı araştırmaların sonucuna göre katılımcıların % 42'si plan kurulduktan sonra yatırımlarda yapılacak değişikliklerin (fon değişiklikleri, katkı payı dağılım oranı) üzerinde çok fazla durmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun sebebini diğer araştırmaların sonuçları açıkça ortaya koymaktadır. Gallup Organization Survey of Plan Participants'a göre katılımcıların % 66'sı "tax-deferred savings" (sonradan vergilendirme)'nin ne demek olduğunu bilmemektedir. John Hancock's Third Survey'e göre katılımcıların yalnızca % 25'i "bilinçli yatırımcı" olduklarını belirtmişlerdir.

Merrill Lynch's 1996 Retirement Planning Survey'e göre katılımcıların % 90'ı işverenin iletişim konusunda başarısız olduğunu belirtmişlerdir.

Watson Wyatt Survey of 622 Companies'e göre ise katılımcıların % 80'i daha kapsamlı eğitimler ve help-desk'lerin olmasının yatırım kararlarını daha iyi almalarını sağlayacağına inandıklarını belirtmişlerdir.

CFO Magazine: İnsan kaynakları yöneticilerinin % 47'si çalışanlarına emeklilik planı oluşturmada yeterince faydalı olmadıklarını da ifade etmişlerdir.

John Hancock'ın 318 plan sahibi üzerinde yaptığı araştırmaya göre katılımcıların % 40'ı yatırım bilgileri olmadığını ya da yetersiz olduğunu belirtmiştir. % 50'si ise yatırım araştırmaları için gerekli zamana sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

IV- SONUÇ

ABD'de 401(k)'nin doğumu ile 22 yılda büyük bir fon büyüklüğü oluştuğu görülmektedir. Temel olarak 401(k), katılımcıların yatırımcı kişiliklerinin gelişmesinde büyük rol oynamıştır. Benzer sonuçları Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi'nde

(BES) de görmek sevindirici olacaktır.

401(k)'yü Bireysel Emeklilik Sistemi'nden ayıran kısımları incelendiğinde karşımıza birkaç ana konu daha çıkmaktadır. 401(k)'nın şirket tarafından karşılanan bir ek kazanç olarak kabul edilmesi önemli bir unsurdur. Umarız BES'de de ileriki günlerde kurumlar sistemi sahipleneceklerdir.

Bir ikinci karşılaştırma ise katılımcıların emeklilik hesaplarındaki büyüme oranı olacaktır. Birikimlerin hızlı olarak büyümesi ve yüksek net getiriler sağlanabilmesi için fon işletim gideri kesintisinin kontrol altında tutulması çok önemlidir (cost control). Hatırlanırsa bu oran 401(k)'da % 0.76'dır. BES'de bu oran 3,76'ya kadar çıkabilmektedir. Hal böyleyken fon varlıkları üzerinden her yıl alınacak % 1'lik ücret bile toplam fon büyüklüğünü yaklaşık % 20 oranında azaltabilmektedir. Bu şartlarda brüt getirisi en yüksek olmakla birlikte en düşük fon işletim gideri olan emeklilik şirketlerinin seçimi doğru olacaktır.

Yatırım yönlendirmeleri 401(k)'da işverenin tayin edeceği Trustee tarafından da yönlendirilebilir. Bireysel Emeklilik Sisteminde de gelecekte benzer bir uygulama yapılabilir. Örnek olarak 401(k)'da olduğu gibi bu konuda yetkin olan bir kişinin istihdamı veya şirket içinden seçilecek bir çalışanın BES sahibi çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması uygun olacaktır.

401(k)'da yatırımların yıl içinde sınırsız olarak değiştirilme hakkı avantajlı gibi gözükse de yapılan araştırmalara göre 401(k) sahiplerinin gün içinde sürekli yaptıkları hesap değişikliklerinden asli görevlerini suistimal ettikleri gözlenmiştir. Bu bakımdan BES'deki yılda 4 defa fon değişiklik hakkı daha uygun bir seçimdir.

Ödünç para alma 401(k)'ya esneklik kazandırırken bu uygulamaya BES Kanunu'nda rastlamamaktayız. Birikimli hayat

sigortasında dahi olan bu uygulamanın BES'de uygulanmamasının sebebini ilk yıllardaki hızlı büyüme beklentileri ile ilgili olduğunu düşünmekteyiz.

401(k)'da çalışanlara verilmesi gereken zorunlu eğitimler olmasına rağmen iletişim eksikliğinden kaynaklanan yanlış yönlendirmeler, sistemin zedelenmesine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda, BES'de emeklilik şirketlerinin katılımcılarına vermesi gereken eğitimlerin periyodik ve yeterli derecede bilgilendirici olmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Sonuç itibariyle Bireysel Emeklilik Sistemi'nin daha sağlam temeller üzerinde yer alması ve önümüzdeki yıllarda beklentileri tam olarak karşılaması için global deneyimlerden yararlanılması önem teşkil etmektedir. Söz konusu deneyimlerden doğruların örnek alınıp yanlışların da önlemine önceden görmek sistemin geleceği için faydalı olacaktır.

Dipnotlar

- 1- Internal Revenue Code: Ulusal Gelir Kanunu.
- 2- www.financial-planning.com/pubs/fpi/20011018100.html.
- 3- www.spk.gov.tr SPK Yayınları "Bireysel Emeklilik Sistemine Girilmeli mi?"
- 4- Profit Sharing 401(k) Council of America 2001 Survey.
- 5- Employee Retirement Income Security Act, 1974 yılında yürürlüğe giren çalışanlar yararına vergi avantajlı özel planları düzenleyen federal yasadır. Yed'i emin sorumluluklarını ve diğer standartlara ilişkin yükümlülükleri kapsar.
- 6- Average Deferral Percentage.
- 7- "Investment Company Institute" Research in Brief, June 2002.
- 8- EBRI March Brief 2003.
- 9- EBRI March 2003 Brief.
- 10- Hewitt Associates Survey. (www.hewitt.com), Federal Reserve, EBRI, veriler 2002 verileridir.

BES

Bireysel Emeklilik Sistemi



COMMERCIAL
UNION

Hayat ve Emeklilik

AK Emeklilik

DOĞANEMEKLİLİK

ankara
emeklilik

Vakıf Emeklilik



ANADOLU HAYAT
EMEKLİLİK

Koç

BASAĞ
Emeklilik

Allianz

Hayat ve Emeklilik

YAPI KREDİ
EMEKLİLİK

Garanti Emeklilik

OYAK EMEKLİLİK

Bireysel Emeklilik

BES (Bireysel Emeklilik Sistemi)

Bireysel Emeklilik Şirketleri Güçlerini Birleştirdi

Sosyal güvenlik konusundaki en önemli yapısal değişim olan Bireysel Emeklilik sistemi bu yıl içinde hayata geçti. Hayat sigortası firmaları bireysel emeklilik şirketi haline gelirken sektörde faaliyet gösteren şirketler, Türkiye’de ilk kez uygulanacak sistemi kamuoyuna daha iyi anlatabilmek amacıyla tek çatı altında toplandı.

Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri haline gelen sosyal güvenlik konusuna yapısal bir çözüm getiren bireysel emeklilik sistemi birkaç yıllık çalışmanın ardından bu yıl içinde hayata geçirildi. Bugüne kadar hayat sigortacılığı alanında faaliyet gösteren şirketler bireysel emeklilik şirketi haline dönüştü, bireysel emeklilik sözleşmeleri ise 2003 sonuna kadar satılır hale gelecek.

Sigorta sektöründeki rekabeti hızlandıran bir süreç yaşanırken, bireysel emeklilik alanında faaliyet gösteren şirketler, Türkiye’de ilk defa uygulanmaya başlayacak bireysel emeklilik sistemini kamuoyuna anlatabilmek amacıyla bir araya geldi.

Aralarında Ak Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Ankara Emeklilik, Başak Emeklilik, Commercial Union Hayat ve E-

meklilik, Doğan Emeklilik, Garanti Emeklilik ve Hayat, Koç Allianz Hayat ve Emeklilik, Oyak Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Yapı Kredi Emeklilik’in bulunduğu 11 şirket bireysel emeklilik sistemi için ortak tanıtım çalışmalarına başladı.

Bireysel Emeklilik Sistemi’ni tanıtmak amacıyla aktivite sponsoru olan 11 firma, yapacağı çalışmalarla mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulamaya girecek bireysel emekliliği kamuoyuna tanıttacak ve sistemin nasıl işleyeceğini anlatacak.

Ak Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Ankara Emeklilik, Başak Emeklilik, Commercial Union Hayat ve Emeklilik, Doğan Emeklilik, Garanti Emeklilik ve Hayat, Koç Allianz Hayat ve Emeklilik, Oyak Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Yapı Kredi Emekli-

lik şirketlerinin genel müdürleri, ortak yaptıkları açıklamada, amaçlarının sektörlerinde rekabeti de devam ettirerek Bireysel Emeklilik Sistemi'nin güçlenmesini sağlamak olduğunu ifade ettiler.

Bireysel Emeklilik İle Yeni Bir Dönem

Avrupa'nın en genç nüfusuna sahip olan ama bu avantajını kullanamayan Türkiye, uzun yıllardır sosyal güvenlik alanında sorunlar yaşıyordu. Sosyal güvenlik sisteminin kamu maliyesinde yarattığı açık ülke ekonomisine zarar verirken, sosyal güvenlik sistemi içindeki bireyleri de tatmin edemez hale geldi. 1999 yılında başlayan çalışmalarla sosyal güvenlik alanında yapısal çözümler getirilmesinin önü açıldı ve Bireysel Emeklilik Sistemi için ilk adımlar atıldı.

SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı gibi mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı olarak kurulan Bireysel Emeklilik Sistemi ile Türkiye'de yeni bir dönem başlıyor. Gelişmiş ülkelerde yıllardır uygulanan ve hem katılımcısına hem de ülke ekonomisine büyük yararlar sağlayan Bireysel Emeklilik Sistemi Türkiye'de tamamen gönüllülük esasına dayanıyor.

Diğer sosyal güvenlik sistemlerinin hiçbir şekilde alternatifi olmayan, aksine diğer sistemlerin tamamlayıcısı olan Bireysel Emeklilik Sistemi, mutlu ve ekonomik açıdan rahat bir emeklilik yaşamak isteyenlerin en büyük destekçisi olacak.

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne 18 yaşını dolduran herkes katılabiliyor. En az 10 yıl süreyle Bireysel Emeklilik Sistemi'nde kalıp katkı paylarını ödeyenler 56 yaşına geldiklerinde birikimlerini toplu olarak, maaş olarak veya hem maaş hem de toplu para olarak alabilecekler. Bireysel Emeklilik Sistemi'nden alacakları bu ek maaş, bireylerin günümüzde yetersiz kalan mevcut sosyal

güvenlik sistemlerinden aldığı maaşlara önemli bir katkı sağlayacak.

Sistem'de bireylerin yatırdığı paralar kurulan emeklilik planlarında değerlendirilecek. Bireysel Emeklilik Şirketleri'nin katılım paylarını yatıracığı fonlar ise uzman yöneticiler tarafından yönetilecek ve Sistem'e katılanlar istediği fonu seçebilecek. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin bir diğer özelliği de Sistem'e katılanlar fonlarını seçtiği gibi emeklilik şirketlerini de birer yıl arayla seçip değiştirebilecek. Bu da katılımcı açısından sisteme esneklik sağlarken, firmaların rekabet ederek daha kaliteli hizmet vermesini ve daha iyi fon yönetimi gerçekleştirmesini sağlayacak.

Bireysel Emeklilik Şirketleri

Bireysel Emeklilik Şirketi kurmak veya hayat sigortası şirketinden Bireysel Emeklilik şirketine dönüşmek için Hazine Müsteşarlığı'ndan izin alan şirketin emeklilik alanında faaliyete geçmek için de Hazine Müsteşarlığı'ndan faaliyet ruhsatı alması gerekiyor.

Bu aşamada şirketin en az 100 bin katılımcıya hizmet verebilecek kapasitede olması, iş planı ile sistem yeterliliğinin ve altyapısının her açıdan tam hazırlanmış olması gerekiyor.

Bireysel Emeklilik Şirketleri'nde şu özellikler aranıyor: (i) Ödenmiş sermayeleri en az 10 trilyon TL olmalı. Bu rakam 3 yıl içinde 20 trilyon TL'ye yükseltilmeli. (ii) Kurulan Bireysel Emeklilik Şirketleri'nin hisselerinin en az % 51'inin banka, sigorta şirketi ve benzeri mali sektör kuruluşlarına ait olması gerekir. (iii) İlk yıllarda oluşacak masrafları karşılayacak güçlü finansal yapıya sahip olmalı. (iv) Teknik altyapıları ve yönetim sistemleri gelişmiş olmalı. (v) Kurucuları ve yöneticileri saygın, güvenilir,



Yukarıdaki fotoğrafta Bireysel Emeklilik Şirketleri'nin Genel Müdürleri toplu halde görülmüyorlar.

deneyimli ve daha önce iflas etmemiş kişiler olmalı. (vi) Bireysel Emeklilik Şirketi isteğe bağlı olarak hayat ve ferdi kaza branşlarında da çalışabilir.

Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan Bireysel Emeklilik Şirketi, faaliyet ruhsatının verilmiş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç fon kurmak üzere Sermaye Piyasası Kurulu'na başvuramazsa veya başvurduğu halde başvurusu reddedilirse, verilen kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı geçersiz olacaktır.

Şirketlerin Denetimi

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılanların birikimlerini, kuracağı fonlarla yönlendirecek

Bireysel Emeklilik Şirketleri çok detaylı denetimlerle güvenilir ve şeffaf hale geliyor.

Hazine Müsteşarlığı, yılda bir kez Bireysel Emeklilik Şirketleri'ni denetleyecek, ayrıca bu denetim gerekli görülürse her an yapılabilecek. Bireysel Emeklilik Şirketleri'nin kurduğu emeklilik planları, portföy yöneticileri ve Takasbank'daki işlemleri ve hesapları ise Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenecek.

Bireysel emeklilik şirketlerinin Hazine Müsteşarlığı, planlarının ise Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenmesinin dışında şirket ayrıca bir şirket içi denetim sistemi ve fon iç denetim sistemi de kurmak

zorunda. Aktüeryal denetim ve günlük gözetime de tabi olan Bireysel Emeklilik Şirketlerinin, bağımsız dış denetimden de geçmesi gerekiyor.

Yurtdışında Bireysel Emeklilik

Bireysel Emeklilik Şirketleri'nde biriken fonlar uzun vadeli nitelikleriyle ekonomiye istikrar kazandırırken, sermaye piyasalarının ihtiyacı olan likiditeyi temin ederek derinleşmesini de sağlıyor. Aşağıda yer alan tabloda da görüldüğü gibi Bireysel Emeklilik Sistemi, birçok ülkede çok büyük ve uzun vadeli fon birikmesine neden oluyor, bu uzun vadeli kaynakların da büyük çoğunluğu çeşitli yatırım fonlarında değer-

lendirilerek hem kamu sektörüne hem de özel sektöre uygun imkanlarla uzun vadeli kredi olanağı yaratıyor.

Yaratılan kaynakların ortalama % 40'ı devlet borçlanma senetlerine giderek devletin de kısa vadeli yüksek faizle borçlanmasının önüne geçiyor ve dış borca olan ihtiyacı azaltıyor. Kaynakların kalan kısmı ise genellikle sermaye piyasalarında değerlendirilerek şirketlere çok büyük bir mali kaynak ve güç sağlıyor.

Bireysel Emeklilik Sistemi bu yönüyle ekonomideki büyük dalgalanmaları da önleyebilen bir sistem olarak ortaya çıkıyor.

Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın Yüzdesi Olarak Bireysel Emeklilik Fon Varlıkları				Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın Yüzdesi Olarak Bireysel Emeklilik Fon Varlıkları			
Ülke	Bireysel Emeklilik Birikimleri	Özel Emeklilik Zorunlu mu?	Yıl	Ülke	Bireysel Emeklilik Birikimleri	Özel Emeklilik Zorunlu mu?	Yıl
	(%GSYİH)				(%GSYİH)		
İsviçre	117,1	Evet	1996	Brezilya	14,0	Hayır	1999
Hollanda	87,3	Evet	1996	Yunanistan	12,7	Hayır	1996
A.B.D	86,4	Hayır	1998	Portekiz	12,0	Hayır	1998
İngiltere	83,7	Evet	1998	Norveç	7,3	Hayır	1996
İzlanda	71,6	Hayır	1998	Almanya	5,8	Hayır	1996
Avustralya	61,0	Evet	1996	İspanya	5,7	Hayır	1999
G. Afrika	57,0	Hayır	1990	Fransa	5,6	Hayır	1996
Kanada	47,7	Hayır	1998	Bolivya	4,2	Evet	1998
Şili	45,0	Evet	1999	Kore	4,0	Hayır	1998
Japonya	41,8	Hayır	1996	Arjantin	3,3	Evet	1998
Finlandiya	40,8	Hayır	1996	İtalya	3,2	Hayır	1998
İsveç	32,6	Evet	1996	Kolombiya	2,9	Evet	1999
Danimarka	23,9	Evet	1996	Peru	2,7	Evet	1998
Lüksemburg	19,7	Hayır	1996	Meksika	2,7	Evet	1999

Kaynak: World Bank, OECD, SAFP, FIAP, SAFJP, SBC, Kokorev & Maliutina, SPPFS, Chad, Primamerica

Bireysel Emeklilik

MERAL AK EGEMEN

Ak Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Bireysel Emekliliğe Bakış



Bireysel emeklilik sistemleri genel olarak incelendiğinde, kişilerin çalışma yaşamları boyunca biriktirdikleri düzenli tasarruflar karşılığında emeklilikteki yaşam standartlarını güvence altına almayı başaramamıştır. Sisteme girmek isteyen kişilerin çalışma hayatları süresince yapacakları tasarruflar sayesinde kuşaklar arası dayanışma prensibine dayanan sosyal güvenlik sisteminin aksine, kişinin kendi ihtiyaçlarını kendi tasarruflarıyla karşılaması esasına dayanmaktadır.

Sağlıklı işleyen kamu sosyal güvenlik sistemlerine bakıldığında 7-8 çalışanın primleriyle bir emekli aylığını finanse etmek amaçlanırken tıbbi ve farmakolojik ge-

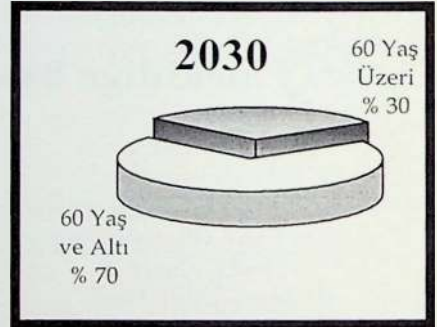
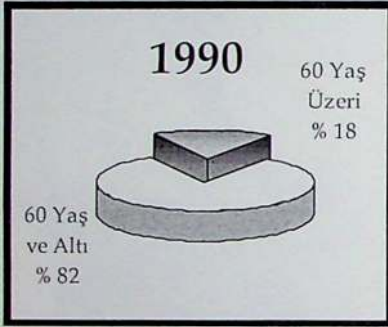
lişmeler ile yaşam standartlarının iyileşmesi paralelinde insan ömrünün uzaması, emekli sayısını artırmış ve yaşam süresini de uzatmıştır. Bu da genel olarak 4-5 çalışanın bir emekliyi finanse etme noktasına gelmiş ve sistemi bozmuştur. Yapılan tahminlerde OECD genelinde 1990 yılında % 18 olan yaşlıların toplum içerisindeki payı, 2030'da %30'a yükseldiğinde, bir emekliye karşılık sadece bir çalışan kalacaktır. Gelişmekte olan ülkelerde nüfusun henüz genç yapıda olmasına karşın, aktif/pasif rasyosunun bu derece bozulmuş olmasının gerekçesi, yukarıdaki faktörlere ilaveten, erken ve/veya imtiyazlı emeklilik uygulamaları ve kayıt dışı sektörün büyüklüğüdür. Bu durumun etkilerini ortadan kal-

dürmak için başvuru tedbirler; emeklilik yaşının artırılması, sosyal sigorta primlerinin yükseltilmesi, emekli aylıklarının reel alım gücünün düşürülmesi, vergi oranlarının artırılması, imtiyazlı emeklilik uygulamalarına son verilmesi, erken ve malûlen emekli olma koşullarının zorlaştırılması, yüksek emekli maaşlarının yüksek oranda vergilendirilmesi, kayıt dışı istihdamın ka-

yıt altına alınması ve genç nüfusa sahip ülkelerden işçi kabul edilmesi olarak sıralanabilir.

Ancak bu tür parametrik tedbirler, bireyin refahını artırmak yerine, sosyal güvenlik kurumlarının gelir-gider dengelerinin tekrar sağlanması amacıyla yönelik kısa vadeli çözümlerdir.

Şekil 1
Dünyadaki Demografik Yapı Değişmekte,
Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerindeki Baskı Artmaktadır



Bütün bunlar, Sosyal güvenlik sisteminin sağladığı standardın azalması ve sosyal güvenlik aylıklarının amaçlanan hedeflere ulaşmakta yetersiz kalması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu ortamda, gereksinimlerin sosyal güvenlik tarafından karşılanamayan bölümünün bireylerin kişisel tasarruflarıyla kapatılması gündeme gelmiş ve bu ihtiyacı giderme mekanizması, özel/bireysel emeklilik planları olmuştur.

Kamu Sosyal Güvenlik Sistemi

Türkiye'de yaşayanların çoğunluğu için emeklilik gelirinin ana kaynağı devlet sosyal güvenlik sistemidir. Kamusal sistem üç ayrı organizasyon tarafından yürütülür.

Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK): Çalışanların Sosyal Güvenlik Organizasyonu: 506 Nolu SSK kanunu hükmünce bir vazife

için kontrat çerçevesinde işe alınmış ve yetki verilmiş bütün insanlar endüstriyel yaralanma, hastalık, rahatsızlık, gebelik, sakatlık, yaşlılık veya ölüm olaylarına istinaden Sosyal Sigortalar kurumundan faydalanabilir.

Bağ-Kur: Serbest Meslek Sahiplerinin Sosyal Güvenlik Organizasyonu: Tüccar, esnaf, zanaatkar ve serbest meslek sahiplerini kapsar. Bağ-Kur'un kendine ait sağlık kuruluşu yoktur bu sebeple diğer kamu ve özel sağlık hizmeti sağlayan kurum ve kuruluşlarla sözleşme yapar, kişinin yaptığı sağlık masraflarını ve ilaçların belli bir yüzdesini ödeme esasına istinaden çalışan bir yapıya sahiptir.

Dünyada varolan Sosyal Güvenlik Sistemleri Şekil 2'deki piramit gösterimde yer almaktadır.

Şekil 2



İşveren Sandıkları (Çalışmaya bağlı zorunlu planlar): İlk basamağın yerine geçebilecek, İkinci Basamak Tipinde ve mevcut Üçüncü Basamak Tipi Fonlar 44. SSK Kanunu (506Nolu Kanun) çıkarıldığında, hizmet sektörü (banka, sigorta reasürans firmaları, menkul değerler, ticaret odası v.b.) SSK'ya katılımı hariç tutulmuştu, buna karşın sektördeki bazı kuruluşlar kendilerine özel "belirli fayda" esasına dayanan mesleki emeklilik planlarını kendi çalışanları için kurdular. 506 Nolu kanunun Geçici 20. Makalesi sonradan ortaya çıkan gerekli bu planlar "vakıf" (kâr amacı gütmeyen kuruluşlar) olarak organize edilerek kendi üyelerine SSK'ya benzer fayda sağladılar ve çalışanlarının kendi sponsorluklarında üye olmasını zorunlu kıldılar. Halen bu şekilde çalışan ilk basamağın yerine geçebilecek 18 fon bulunmaktadır. Bu tip planlarla kapsanan toplam kişi sayısı tahmini olarak yaklaşık 333.000'dir (Sosyal Sigortalar Kurumu Yıllık İstatistik Kitabı 2000'e göre) ve 2001 yılı sonu itibariyle bu fonlarda yönetilen tahmini aktif büyüklük 750 milyon dolardır.

Bir de tabii ki üyeliğin zorunlu olduğu iki çeşit ikinci basamak planları (İşveren bağlantılı) vardır, silahlı kuvvetler için olanı (OYAK) ve devlete ait olan (kamu) kömür madencilik işletmeleri. Bu kuruluşlar farklı yasalara göre işler ve birleştirilmiş belirli fayda ve belirli katkı unsurlarını içerir. Tahmini olarak bu kuruluşlar 209.600 insanı kapsar (üyak: 190.000; Amele Birliği: 19.600-2000 veri) ve 2001 yılı sonu itibariyle yönetilen tahmini aktif büyüklük 1.315 milyar dolar civarındadır (üyak: 1.3 milyar dolar; Amele Birliği: 15 milyon dolar). Üyak kendi üyelerine sigorta ürünleri ve ipotek kredileri de sunar.

İsteğe Bağlı Özel Emeklilik

Emekli olacak çalışanların kullanılabilirlikleri mevcut Sosyal güvenlik gelirini arttırmak ve kamu sistemi üzerindeki baskıyı azaltmak için Devlet sosyal güvenlik sistemi reformu programının bir parçası olarak son zamanlarda geliştirilmiş yeni üçüncü basamak tipi özel emeklilik sistemidir. Bu tasarının belirleyici nitelikleri 7 Ekim 2001'de yürürlüğe giren 4632 Nolu Kanunun altında Özel Emeklilik Tasarrufları ve Yatırımları Sisteminde yer almaktadır.

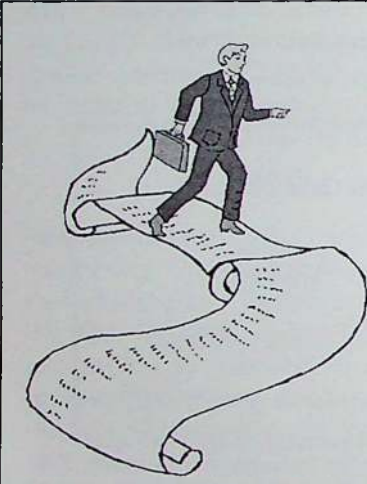
Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programlarının yükümlülükleri işveren kurum tarafından karşılanmakta, bazı ülkelerde bir grup işveren ya da sendika tarafından üstlenilebilmektedir.

Örneğin gelişmiş ülkelerde sistem, kurumların çalışanları adına katkı payı ödeyerek sistemde yer almasını teşvik ediyor ve çalışanları için güvenli bir gelecek sağlayan kurumlar böylece çalışanlarını da elde tutmuş oluyorlar.

Bireysel Emeklilik Sistemine hemen girmeyi düşünen kurumların tipik özelliklerine baktığımızda hemen hepsinin ulus-

lararası ölçekte büyük firmalar olduklarını ve sistemi yakından tanıdıklarını görüyoruz. Bu firmaların hemen hepsinin yurtdışı merkezlerinde emeklilik planları bulunmaktadır. Bu nedenle özellikle büyük yerel firmaların sisteme girmelerine zemin sağlayacak şekilde BES'te öncü olmaları sistemin büyümesi açısından da önemli olacaktır.

İrttiğimiz bahsedilen demografik ve sosyal trendlerin devam edeceği varsayılırsa, hem kısa vadede varolan kamu sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapılması, hem de aynı anda bu sistemlere kısmi ya da tamamen alternatif olabilecek modellerin geliştirilmesinin zorunluluğu görülecektir. Dünyada emeklilik alanında ortaya çıkan sorunları çözmek üzere, 1980'li yıllarda gönüllü katılım esasına dayalı özel emeklilik sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu uygulama ilk olarak 1981 yılında Şili'de başlamış, zamanla diğer ülkelere de yayılmıştır. Devreye giren Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) de kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir özel emeklilik sistemidir.



“Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programlarının yükümlülükleri işveren kurum tarafından karşılanmakta, bazı ülkelerde bir grup işveren ya da sendika tarafından üstlenilebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde sistem, kurumların çalışanları adına katkı payı ödeyerek

sistemde yer almasını teşvik ediyor ve çalışanları için güvenli bir gelecek sağlayan kurumlar böylece çalışanlarını da elde tutmuş oluyorlar”.

Dünyada Özel Emeklilik

Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri, değişmekte olan demografik yapı ve buna bağlı olarak kamu sosyal güvenlik sistemlerindeki dengelerin bozulması sonucu doğal bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Temeli 19. yüzyılda Bismarck tarafından atılan kamu sosyal güvenlik sistemleri, uzun yıllar yüksek seviyelerde seyreden çalışan/emekli oranları sayesinde bireylere sağlık hizmetleri ve diğer sosyal faydaların yanında, emeklilik dönemlerinde de görece olarak rahat bir yaşam sürmelerine yetecek seviyede gelir sağlamıştır. Daha önce be-

gelir, pek çok gelişmiş ülkede üç katmanlı bir yapıdan oluşmakta ve bu katmanlar yukarıdaki kriterlere göre şu temel karakteristik özellikleri barındırmaktadır: 1) Devlet sosyal güvenlik sistemleri (genelde dağıtım ve belirli fayda esaslı, zorunlu), 2) Şirketlerin çalışanlarına ek fayda olarak sundukları emekli maaşları - “sandık”lar (ağırlıklı olarak kıdem ve maaş kriterlerine göre hesaplanan belirli fayda esaslı, genelde zorunlu) ve 3) Kişilerin kendi emeklilik amaçlı tasarrufları (gönüllü ve belirli katkı esaslı, fonlu). 1. maddede bahsedilen devlet sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştığı problemlere yazının başında değinilmiş-

tir. 2. maddede bahsedilen, şirketlerin çalışanları için kurdukları emekli sandıkları ise, genelde çalışanların emekli maaşı almaya hak kazanmaları için o şirkette minimum bir süreyi doldurmalarını şart koşturmaktadır. Günümüzde çalışanlar kariyerleri boyunca daha çok sayıda şirket değiştirmektedir. Bu gerçek, 2. basamak olarak adlandırılan işveren sandıklarının sağlayacağı potansiyel faydayı ve cazibesini azaltmaktadır. Kariyerleri boyunca çok sayıda işyerinde çalışmış olan kişilerin şirket emekli sandıklarından elde edecekleri faydanın görece olarak az olması, iki temel nedene dayanmaktadır:

i) Kişilerin çalıştıkları bazı (ya da tüm) işyerlerinde, o işyerinin minimum çalışma süresini doldurmadan, yani sandıktan emekli maaşı almaya hak kazanmadan ayrılmalari riski ("vesting" in gerçekleşmemesi), ii) İşveren sandıklarından ödenen maaşların genelde kıdem ve son çalışma yıllarında kazanılan maaşın fonksiyonu olmasından dolayı, tek bir işyerinde kalınması durumunda alınacak olan maaşın çok sayıda şirkette çalışılması durumunda (her şirketin minimum süre gereksinimini yerine getirilse dahi) tüm sandıklardan alınacak emekli maaşları toplamından daha fazla olması. Ayrıca, hem kamu sosyal güvenlik sistemlerinin hem de işveren sandıklarının bir başka dezavantajı, katılımcıya gelirinden kesilen katkılarının değerlendirilme şekli konusunda söz hakkı tanımamasıdır.

Yukarıda 3. maddede bahsedilen belirli katkı sistemlerinde, kişiler bireysel emeklilik hesaplarına yatırdıkları katkı paylarının miktar ve zamanlamasını belirlemede belli sınırlar dahilinde özgürdür. Emeklilikte elde edilecek gelir katılımcının tercihine göre toplu para ya da periyodik maaş şeklinde ödenebilir. Gelirin miktarı, yatırımların birikim süresince sağlayacakları getiri ve katılımcının seçeceği geri ödeme opsiyonuna bağlıdır. Herhangi bir minimum emekli maaşı garantisi bulunmamaktadır.

"Dünyada özel emeklilik sistemleri, istihdam yaratmak, yükü miktarlarda fon oluşturarak piyasalara derinlik kazandırmak (dolayısıyla spekülatif dalgalanmaları azaltmak) ve yatırım araçlarına ek talep yaratmak suretiyle içinde buldukları ekonomileri olumlu şekilde etkilemiştir. Türkiye'de de sistemin piyasaya benzeri olumlu etkilerinin olması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, özel emeklilik sistemleri pek çok ülkede gerçekleştirilmekte olan sosyal güvenlik reformlarının bir parçası olma özelliğini taşımaktadırlar. Belki de her şeyden önemlisi, özel emeklilik sistemleri, hem çalışma hayatı boyunca sağladıkları gelecek güvencesi, hem de emeklilik döneminde sağladıkları ek gelir ile, içinde buldukları ülkelerdeki insanların yaşamı kalitesinin arttırmaktadırlar".



Dünyada özel emeklilik sistemleri, istihdam yaratmak, yükü miktarlarda fon oluşturarak piyasalara derinlik kazandırmak (dolayısıyla spekülatif dalgalanmaları azaltmak) ve yatırım araçlarına ek talep yaratmak suretiyle içinde buldukları e-

konomileri olumlu şekilde etkilemiştir. Türkiye’de de sistemin piyasaya benzeri olumlu etkilerinin olması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, özel emeklilik sistemleri pek çok ülkede gerçekleştirilmekte olan sosyal güvenlik reformlarının bir parçası olma özelliğini taşımaktadırlar. Belki de her şeyden önemlisi, özel emeklilik sistemleri, hem çalışma hayatı boyunca sağladıkları gelecek güvencesi, hem de emeklilik döneminde sağladıkları ek gelir ile, içinde buldukları ülkelerdeki insanların yaşam kalitesini arttırmaktadırlar.

Kurumların da çalışanları için özel emeklilik sistemine katılması hem sistemin başarısı için önem taşımakta, hem de kurumlar için önemli faydalar sağlamaktadır. Öncelikle, kurum katkıları sistemi katılımcılar açısından daha da cazip hale getirecek ve gelişimini hızlandıracaktır. Bunun sonucunda yukarıda bahsedilen makro faydalar daha büyük ölçekte gerçekleşecektir. Kurum katılımının ülke ekonomisine katkılarının yanı sıra, kurumlar için de aşağıdaki potansiyel faydaları bulunmaktadır:

1) *Vergi avantajları*: Dünyanın pek çok ülkesindeki özel emeklilik sistemlerinde, kurumların çalışanları adına yatırdıkları emeklilik katkı payları, gider gösterilmek

kaydıyla kurumlar vergisi matrahından düşülebilmektedir. Çalışanın maaşına zam yapmak yerine özel emeklilik hesabına aynı miktarda katkı payı artırımını yapan bir şirket, aynı zamanda kendisine vergi avantajı sağlayacaktır.

2) *Kaliteli çalışanların kazanılması ve elde tutulması*: Bir kurumun sahip olduğu en büyük değer insan gücü olduğu düşünülürse, en kaliteli çalışanları kendine

“Kurumların da çalışanları için özel emeklilik sistemine katılması hem sistemin başarısı için önem taşımakta, hem de kurumlar için önemli faydalar sağlamaktadır. Öncelikle, kurum katkıları sistemi katılımcılar açısından daha da cazip hale getirecek ve gelişimini hızlandıracaktır. Bunun sonucunda makro faydalar daha büyük ölçekte gerçekleşecektir. Kurum katılımının ülke ekonomisine katkılarının yanı sıra, kurumlar için de; vergi avantajları, kaliteli çalışanların kazanılması ve elde tutulması, çalışan motivasyonu, verimliliği azalmış yaşlı personel için emekliliğin cazip hale getirilmesi ve sosyal sorumluluk gibi potansiyel faydaları bulunmaktadır”.

çeken ve elinde tutan kuruluşların ciddi bir rekabet avantajı sağlayacağı görülecektir. Kurum katkılı özel emeklilik planları pek çok çalışan için şirket değerlendirirken artan öneme sahip bir kriter durumuna gelmiştir.

3) *Çalışan motivasyonu*: Yapılan araştırmalar, kurum katkılı özel emeklilik sistemlerinin çalışanların kendilerini kurumlarıyla daha fazla özdeşleştirdiklerini ve artan iş memnuniyeti sayesinde

daha verimli çalıştıklarını göstermektedir.

4) *Verimliliği azalmış yaşlı personel için emekliliğin cazip hale getirilmesi*: Uzun yıllar kurum katkılı şekilde özel emeklilik planına katılmış olan personelin alacağı emekli maaşının cazip olması, yaşlı personelin yasal sorunlara maruz kalmadan emekliliğe teşvik edilmesini ve yeni personele yer açılmasını sağlayacaktır.

5) *Sosyal sorumluluk*: Çalışanlarına kurum katkılı özel emeklilik planları sunan şirketler, çalışanlarının uzun dönem yaşam kalitesine önem verdiklerini göstererek hem sosyal sorumluluk işlevini yerine getirmiş, hem de buna bağlı olarak kurumsal iletişim alanında topluma pozitif bir mesaj vermiş olacaktır.

Türkiye’de Bireysel Emeklilik

Türkiye için 1998 yılında Dünya Bankası tarafından yapılan çalışmalarda, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin ciddi adımlar atılmadığı takdirde 2010 yılında GSMH’nın % 5.43’üne, 2030 yılında % 10.68’ine, 2050 yılında ise % 16.58’ine ulaşma riski öngörülmüş. 1990’lı yılların başından itibaren açıkça ortaya çıkan ve giderek ağırlaşan sosyal güvenlik krizi, özel bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de uygulanmasını beraberinde getirmiştir.

Kamu sosyal güvenlik sistemimizdeki bir başka sıkıntı, sosyal güvenlik kuruluş-

larına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranının 1.8 olmasıdır. Başka bir deyişle, sosyal güvenlik sistemimizden emekli aylığı alan bir kişiye yapılan ödemeyi fonlayan iki aktif sigortalı dahi kalmamış durumdadır.

Yaşadığımız bu süreç TBMM’de 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilen 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Kabul edilmesini ve ülke çalışanlarına vergi indirimleriyle desteklenmiş uzun vadeli bir tasarruf hesabı imkânı getirmiştir. Kanun’un amacı; “kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, 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 bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik siste-

“1990’lı yılların başından itibaren açıkça ortaya çıkan ve giderek ağırlaşan sosyal güvenlik krizi, özel bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de uygulanmasını beraberinde getirmiştir. Kamu sosyal güvenlik sistemimizdeki bir başka sıkıntı, sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranının 1.8 olmasıdır. Başka bir deyişle, sosyal güvenlik sistemimizden emekli aylığı alan bir kişiye yapılan ödemeyi fonlayan iki aktif sigortalı dahi kalmamış durumdadır. Yaşadığımız bu süreç TBMM’de 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilen 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Kabul edilmesini ve ülke çalışanlarına vergi indirimleriyle desteklenmiş uzun vadeli bir tasarruf hesabı imkânı getirmiştir. Kanun’un amacı; “kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, 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 bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi” olarak ifade edilmiştir”.

minin düzenlenmesi ve denetlenmesi" olarak ifade edilmiştir.

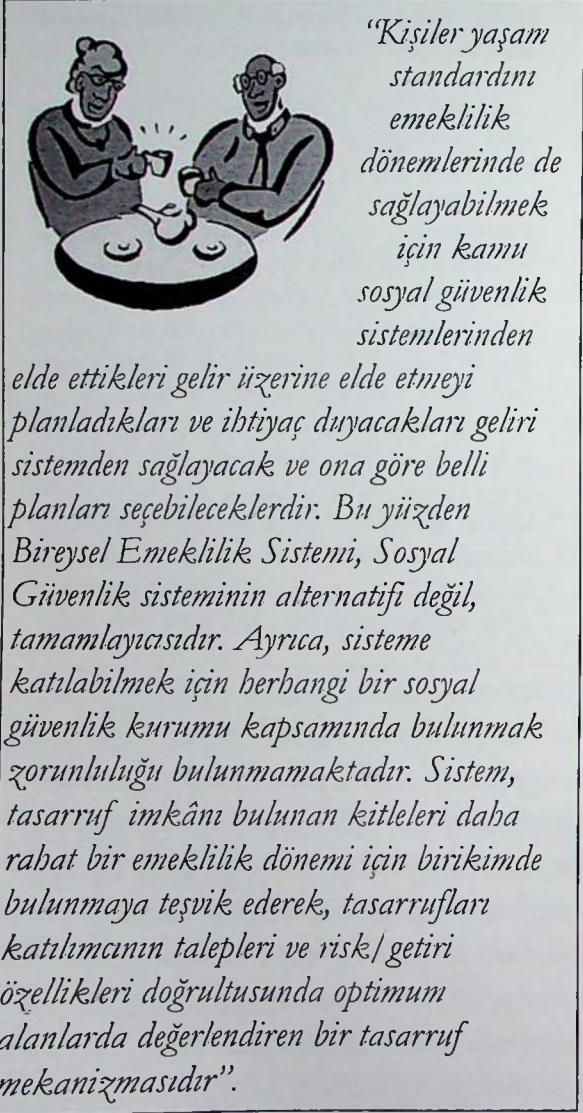
Bireysel Emeklilik Sistemimizin Özellikleri

Bireysel Emeklilik ürünlerinin satışı, bireysel emeklilik hesabı kayıtlarının tutulması, katkı payı tahsilatlarında bankalarla işbirliği yapmak, katılımcıları hesapları hakkında bilgilendirmek vb. faaliyetler, yıllardır bireysel hayat sigortacılığı alanında bu tür faaliyetleri başarıyla gerçekleştirerek tecrübe kazanıp, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun hükümleri çerçevesinde emeklilik şirketine dönüşen hayat sigortası şirketleri ve emeklilik şirketi kuruluş izni almış şirketler tarafından yerine getirilecektir.

Kişiler yaşam standardını emeklilik dönemlerinde de sağlayabilmek için kamu sosyal güvenlik sistemlerinden elde ettikleri gelir üzerine elde etmeyi planladıkları ve ihtiyaç duyacakları geliri sistemden sağlayacak ve ona göre belli planları seçebileceklerdir. Bu yüzden Bireysel Emeklilik Sistemi, Sosyal Güvenlik sisteminin alternatifi değil, tamamlayıcısıdır. Ayrıca, sisteme katılabilmek için herhangi bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında bulunmak zorunluluğu bulunmamaktadır. Sistem, tasarruf imkânı bulunan kitleleri daha rahat bir emeklilik dönemi için birikimde bulunmaya teşvik ederek, tasarrufları katılımcının talepleri ve risk/getiri özellikleri doğrultusunda optimum alanlarda değerlendiren bir tasarruf mekanizmasıdır.

Bireysel emeklilik sisteminden emekli olabilmek için iki koşul bulunmaktadır: "56 yaşın tamamlanmış olması" ve "en az 10 yıl sistemde bulunulması". 10 yıl ve 56 yaş öncesinde de sistemden çıkılabilir ancak vergisel avantajlar kaybedilir. Asgari katkı paylarının topluca ödenmesi şartıyla, sistemde en az 10 yıl bulunma koşulunu sağlamak mümkündür.

Hayat sigortalarından farklı olarak, e-



Beklentiler 10 yıl içerisinde 15-20 milyar dolar arasında bir fon büyüklüğüne ulaşacağı yönündedir. Bireysel emeklilik şirketleri bu fon büyüklüğünün % 30 civarını kurumsal müşterilerin oluşturacağı beklentisi içindedirler.

meklilik hakkının kazanıldığı ana kadar bir sigortacılık işlemi söz konusu olmadığı için, sisteme giren kişilere hayat sigortalarındaki benzer bir emeklilik geliri ve teminat taahhüdünde bulunulmamaktadır. Ancak emeklilik hakkının kazanılarak birikimin kullanılması aşamasında bireysel emeklilik hesabındaki birikimini toplu olarak almayı, yıllık gelir sigortası yoluyla maaş şeklinde kullanmayı tercih eden katılımcılar için sigortacılık esaslarına uygun şekilde sistemdeki birikimleri düzenli maaş ödemelerine çevrilmektedir.

Bireysel Emeklilik Sistemi Şeffaf dizayn edilmiştir. Sisteme katılan herkesin varlıkları ayrı bir emeklilik hesabında izlenmektedir. Katılımcıların katkı payları, bu paylarla alınan fon adetleri, hesapta kalan bakiye tutarlar, gerek emeklilik şirketi, gerek kamu otoriteleri, gerekse katılımcı tarafından istendiği an öğrenilebilmektedir. Hesap bilgilerinin yanı sıra, hesaplardan yapılan kesintiler ve diğer uygulamalar da sisteme girdiği andan itibaren katılımcının bilgisi dahilinde gerçekleştirilmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi kamunun gözetim ve denetimi altındadır, Sosyal güvenlik sisteminde düzenleme ve denetimin yanı sıra, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı yoluyla uygulayıcı rolünde gördüğümüz devlet, bireysel emeklilik sisteminde icrayı her biri birer özel sektör kuruluşu olan emeklilik şirketlerine bırakmış, ancak son derece sıkı bir düzenleme - denetim rolü de üstlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin tanıtım ve satışını gerçekleştirenler ise belli bir eğitim sonunda yetkilendirilmiş, şahıs bazında sivil tutulan kişilerdir.

Bireysel emeklilik sisteminin en önemli ayrıcalıklarından biri de emeklilik sisteminde toplanan fonların yönetilmesi, uzman kuruluşlar olan portföy yönetim şirketlerine bırakılmış ve katkı payları, emeklilik şirketinin hesaplarına geçmesini izle-

yen en geç iki işgünü içerisinde portföy şirketleri tarafından yatırıma yönlendirilmektedir.

“Bireysel emeklilik sisteminin en önemli ayrıcalıklarından biri de emeklilik sisteminde yönetilmesi, uzman kuruluşlar olan portföy yönetim şirketlerine bırakılmış ve katkı payları, emeklilik şirketinin hesaplarına geçmesini izleyen en geç iki işgünü içerisinde portföy şirketleri tarafından yatırıma yönlendirilmektedir. Bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik yatırım fonlarının portföyündeki varlıklar, saklayıcı kuruluş Takasbank nezdinde muhafaza edilmektedir. Sistem yatırılan katkı payları için vergi indirimlerini sunmaktadır ki bu sistemin önemli bir parçasıdır. Ücretli olarak çalışan katılımcılar tarafından bireysel emeklilik hesaplarına yatırılan katkı payları, yıllık bazda asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla, ücretlerinin % 10'una kadar vergi matrahından indirim konusu yapılarak vergi matrahı dışında bırakılmıştır”.



Bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik yatırım fonlarının portföyündeki varlıklar, saklayıcı kuruluş Takasbank nezdinde muhafaza edilmektedir.

Sistem, yatırılan katkı payları için vergi indirimlerini sunmaktadır ki bu sistemin önemli bir parçasıdır. Ücretli Olarak Çalış-

şan Katılımcılar tarafından bireysel emeklilik hesaplarına yatırılan katkı payları, yıllık bazda asgarî ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla, ücretlerinin % 10'una kadar vergi matrahından indirim konusu yapılarak vergi matrahı dışında bırakılmıştır.

Gelirlerini yıllık beyannameyle beyan eden mükelleflerin, bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı payları da, gelirlerinin % 10'unu ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla, beyan ettikleri gelirden indirme imkânı bulunmaktadır.

Emeklilik hakkı elde edildikten sonra geri ödemelerinin % 25'i Vergiden muaf tutulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kazananlar ile vefat, malûliyet ve tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların tüm birikimlerinin % 25'i gelir vergisinden istisna edilmiştir. Menkul sermaye iradı niteliğindeki tüm birikimlerinin kalan tutarı ise, emeklilik şirketi tarafından % 5 oranında stopaja tâbi tutulacaktır.

Sistemde 10 Yıl ve 56 yaş koşulunu yerine getirmeden de sistemden ayrılmak mümkündür. 10 yıl süreyle emeklilik sistemine katkı paylarını ödemediğinden ayrılanlar, birikimleri üzerinden % 15; 10 yıl süreyle sistemde bulunan, ancak 56

yaşını doldurmadan sistemden ayrılanlar ise birikimleri üzerinden % 10 oranında gelir vergisi stopajına tâbi olacaktır. Bu gelirler beyannameye tâbi olmayacaktır.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını ve fonlarını toplamda yılda azami dört kez değiştirebilme hakkına sahiptir. Ayrıca katılımcılar emeklilik şirketini değiştirebilmektedir.

Katılımcılar, herhangi bir nedenle emeklilik şirketine katkı paylarını ödeyemeyecek duruma düşerse, bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir.

Katılımcının Vefatı Halinde Tasarrufu Lehdar ve/veya Varislerine Ödenmektedir.

Türkiye'de Kurumlar Açısından Özel Emeklilik Sistemi

İşveren Kurumlar Açısından Sistemin İşleyişi

Global bazda yaşanan deneyimler, bireysel emeklilik sistemine katılmak suretiyle daha müreffeh bir emeklilik hayatına ulaşmaya yönelik çalışanların, gelecekleri için tasarrufta bulunmadan tüm gelirlerini tüketenlerden daha rahat, uyumlu ve verimli olduklarını ortaya koymaktadır.

"Sistemde 10 Yıl ve 56 yaş koşulunu yerine getirmeden de sistemden ayrılmak mümkündür. 10 yıl süreyle emeklilik sistemine katkı paylarını ödemediğinden ayrılanlar, birikimleri üzerinden % 15; 10 yıl süreyle sistemde bulunan, ancak 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanlar ise birikimleri üzerinden % 10 oranında gelir vergisi stopajına tâbi olacaktır. Bu gelirler beyannameye tâbi olmayacaktır. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını ve fonlarını toplamda yılda azami dört kez değiştirebilme hakkına sahiptir. Ayrıca katılımcılar emeklilik şirketini değiştirebilmektedir. Katılımcılar, herhangi bir nedenle emeklilik şirketine katkı paylarını ödeyemeyecek duruma düşerse, bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir".

İşvereni bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmayan çalışanlar sadece kendi tasarruflarının nemalanmasından fayda sağlarken, katkı payına işverenin de katılması durumunda bireysel emeklilik, hesabına çalışanın şahsi gelirinden kesilenden daha yüksek bir miktar yatacağı için, kişi bazında daha büyük bir refah artışı gerçekleşecektir. Söz konusu zenginleşmenin işverenin katkılarında dolayı gerçekleştiğinin bilincinde olan çalışanların sadece verimliliği değil, mevcut işlerine bağlılığı da artmaktadır.

Kuruluşlara, Çalışan ve Mensuplarının Motivasyonunu Artırma Olanğı Geliyor

En az 10 kişilik her grup, grup emeklilik sözleşmesi akdetmek suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Çalışanlarının ya da mensuplarının sayısı 10'dan az olan şirket, sendika, oda gibi mesleki kuruluşlar, dernek, vakıf ve sair kuruluş veya gruplar, çalışan ve mensuplarının tümünü kapsamak kaydıyla, bir veya birden fazla emeklilik şirketi ile grup emeklilik sözleşmesi akdedebilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesine dahil olan her bir katılımcıya ait hesaplar, bireysel emeklilik sistemine münferiden giren diğer katılımcılarda olduğu gibi ayrı bir kişisel emeklilik hesabında takip edilir. Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra grup üyelerinin sayısının 10'un altına düşmesi, grup emeklilik sözleşmesinin geçerliliğini değiştirmeyecektir.

Grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde çalışanları ya da mensuplarının nam ve hesabına giriş aidatı ve katkı paylarını (tamamen ya da kısmen) ödeyen kurumlar makul, objektif olması ve süreklilik göstermesi kaydıyla her bir katılımcı için koşullar koyabilir. Bu çerçevede, daha etkin ve verimli bir çalışma ortamına ulaşmayı hedefleyen kurum ve kuruluşlar çalışanları

veya mensupları arasından yüksek performans gösterenlerin hesabına daha yüksek katkıda bulunmak yoluyla hem başarılı kişileri ödüllendirmiş olacaklar hem de diğer çalışan ya da mensuplarını performanslarını artırmaya motive edebileceklerdir.

Bireysel Emeklilik hesabına işveren kurum da katkıda bulunabilmektedir. İşveren kurum, dilediği takdirde emeklilik sözleşmesine katılımcı nam ve hesabına taraf olarak, katılımcı tarafından yerine getirilmesi gereken maddi yükümlülükleri tamamen ya da kısmen üstlenebilmektedir. Bu durumda çalışanlarının bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunmak isteyen kurum, grup emeklilik uygulaması çerçevesinde emeklilik sözleşmesine taraf olarak, çalışanları adına yine çalışanların kişisel hesaplarına yatırılması gereken katkıların % 100'ünü ya da maktu/oransal belirli bir bölümünü düzenli olarak yatırmayı üzerine almaktadır.

Kurumlar da Emeklilik Şirketi Değiştirebilmektedir

İşveren, sendika, meslek odası, dernek, vakıf gibi kuruluşlar, grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde çalışanları ya da üyeleri nam ve hesabına kısmen ya da tamamen ödeme yaptıkları emeklilik şirketini 1 yılı doldurmak kaydıyla değiştirebilir. Bu durumda aktarım talebi katkı payı veya giriş aidatını kısmen ya da tamamen katılımcı nam ve hesabına ödeyen tarafça, katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla yazılı olarak yapılır. Bunun dışında grup emeklilik sözleşmesi kapsamındaki katılımcılar, emeklilik sözleşmesinde aksi belirtilmemiş ise, 1 yıl geçmesi kaydıyla, bireysel emeklilik hesaplarını kişisel tercihleriyle başka bir emeklilik şirketine aktarmakta serbesttir. Aktarım talebi katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını kapsar.

Bireysel Emeklilik

MUSTAFA SU

Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Şeffaf, Güvenilir ve Avantajlı Bir Emeklilik Sistemi



Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi, mevzuatın tamamlanması ve emeklilik şirketleri tarafından mevzuatın öngördüğü hazırlıkların yapılmasının ardından, 27 Ekim 2003 tarihi itibarıyla faaliyete geçti. Faaliyet ruhsatı alan 11 şirketten 6'sı bu tarihte ilk sözleşmelerini imzalama-ya başladılar. Ülkemizin ve bireylerin geleceği açısından bu tarih, önemli bir dönüm noktası teşkil ediyor.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, amacını, "kamu sosyal güvenliğinin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi", olarak tespit ediyor. Bununla birlikte, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılacak, istihdam artırılacak ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulacaktır. Kanun, bunu teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemini düzenleyecek ve denetleyecektir.

Kanun'daki ifadeden de anlaşılacağı üzere bu yeni sistem ile kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif yaratılmamaktadır. Ancak tamamlayıcı olması da, kamu sosyal güvenlik sisteminde "tamamlanması gereken bir açığa" dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Sisteme, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratma, istihdamı artırma ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunma gibi, çok önemli görevler biçiliyor. Sistemden beklentilerin ne derecede karşılanabileceğini görmek, özelliklerinin incelenmesiyle mümkün olabilecektir. Ama öncelikle uluslararası alanda kamu sosyal güvenlik sistemlerinin sorunlarına kısaca göz atmak yararlı olacaktır.

Uluslararası uygulamalar incelendiğinde, kamu sosyal güvenlik sistemlerinin aynı kaderi paylaştığını görebiliyoruz. Özellikle gelişmiş ülkelerde nüfus yapısının, yaşam standartlarının gelişmesi, insan ömrünün uzaması ve nüfus artışının azalması sebepleriyle hızla değişmesi, kamu sosyal güvenlik sistemlerini zora sokmuştur. Bu

sebeple bugünün çalışanlarının yine bugünün emeklilerini finanse etmesine dayanan sistem, çarklarını daha zor döndürebilir hale gelmiştir. Kamu sosyal güvenlik sistemleri bünyesinde alınabilecek önlemler ise bireyin refahında gedikler meydana getirmektedir. Vergilerin artırılması, emeklilik yaşının yukarıya çekilmesi, emeklilik gelirlerinin düşürülmesi gibi önlemler, çalışan nüfusa emeklilik günlerinin güvencesi için daha büyük maliyetler yüklemekte, buna rağmen ileride emekli olacak kesimin refahının, bugünkü emeklilerin refahından daha düşük kalacağı görülmektedir. Bu ortamda bireysel emeklilik planları, kişinin kendi iradesi ile geleceğine yönelik yatırım yapabileceği alternatifleri ortaya çıkarmıştır.

Gelişmekte olan ülkeler açısından bakıldığında ise nüfus etkisinin henüz çok zorlayıcı olmamasına karşın, yanlış uygulanan politikaların kamu sosyal güvenlik sistemlerini olumsuz etkilediğini görebiliyoruz. Bu ülkelerde de bireyin kendi inisiyatifini ele alan modellerden beklentiler yüksektir.

Tablo 1
Ücretli Çalışanın Ödediği Katkı
Paylarının Vergilendirilmesi

Aylık Brüt Ücret	1.000.000.000.-TL.
Vergi matrahından indirilebilecek maksimum katkı payı tutarı (brüt ücret x 10)	100.000.000.-TL.
Limit: Brüt asgari ücret	306.000.000.-TL.
Yeni gelir vergisi matrahı	1.000.000.000.-TL. (100.000.000.-TL.) 900.000.000.-TL.
Vergi oranı % 25 ise ödenecek gelir vergisi	(900.000.000 x 0.25) = 225.000.000.-TL.
Vergi oranı % 25 ise Bireysel Emeklilik katkısı ödenmediği takdirde ödenecek gelir vergisi	(1.000.000.000 x 0.25) = 250.000.000.-TL.
Vergi kazancı	250.000.000.-TL. (225.000.000.-TL) 25.000.000.-TL.

Gelişmekte olan ülkeler arasında bulunan Türkiye’de aktif sigortalıların, emekli olanlara oranı ikiden düşüktür. Bu çalışan her iki kişinin bir emekliyi finanse ettiği anlamına gelmektedir. Dünyada ortalama 4-5 civarında olan bu rakam düşünülduğünde, Türkiye’nin içinde bulunduğu sıkıntı daha da iyi kavranabilmektedir. Ülkemizde geçmiş yıllarda Sosyal Güvenlik Reformu’yla birlikte bazı düzeltmeler yapılmaya çalışılmış, Bireysel Emeklilik Sistemi’ne de bu sebeple ihtiyaç duyulmuştur.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Bireysel Emeklilik Sistemi’nin çerçevesini belirlemiştir. Sistemin ruhu gereği birey ön planda tutulmaktadır. Uygulamalar ise “bireyin belirleyiciliğini” desteklemektedir. Temel tüm yatırım kararları birey tarafından verilirken, bireyin kendi kararını devamlı olarak sınavabilmesi için Sistem çok şeffaf tasarlanmıştır.

Sisteme dahil olan katılımcı, kendisine en uygun bulduğu emeklilik şirketini belirleyecek, burada kendisine sunulan plan ve fonlar arasından yine kendi tercihiyle uygun olanı seçecek, fonlar arasında istediği oranlarda bir dağılım yapacak. Katılımcının karar verici niteliği bununla sona ermemekte. Kendisi emeklilik günlerinde hangi miktarda bir gelire ihtiyacı olduğunu belirtecek, emeklilik şirketinin uygulayacağı bir finansal analizle, bugünden ödemeye başlaması gereken katkı payı miktarı tespit edilecektir. Katılımcının ödeyeceği katkı payı miktarı ile sergileyeceği ödeme düzeni, emeklilikte elde edeceği gelirin miktarını belirleyecektir.

Bu süreç içerisinde katılımcı, bireysel emeklilik hesabının tutarını günlük olarak emeklilik şirketinin sunacağı web sitesi, sesli yanıt sistemi gibi hizmetler vasıtasıyla

öğrenebilecektir. Katılımcı plan değiştirebilecek, bireysel emeklilik hesabındaki fon dağılım oranlarını yeniden belirleyebilecek, fon getirilerini diğer emeklilik şirketlerinin performanslarıyla karşılaştırabilecek ve en ileri memnuniyetsizlik durumunda, herhangi bir koşula bağlanmaksızın, birikimlerini başka bir şirkete aktarabilecektir.

Sistem şeffaflık ile emeklilik şirketleri arasında rekabeti sağlarken, bu şirketlerinin yapacakları kesintilerin açıklanma zorunluluğuyla katılımcının daha mantıklı bir seçim yapmasına da olanak tanımaktadır. Basiretli her birey çok kolay bir şekilde her bir emeklilik şirketinin ürünü hakkında bilgi toplayabilecek ve kendisinin nerede daha büyük menfaat elde edebileceğini hesaplayabilecektir.

Kuşkusuz tüm bu uygulamalar emeklilik şirketini daha iyi hizmete ve daha iyi getiriye zorlayacaktır. Öte yandan katılımcıların devamlı bilgilendirilme zorunluluğu, bireylerde Sisteme olan ilgiyi artıracak, bilgiyle beraber emeklilik şirketinin performansı daha da sorgulanır hale gelecektir.

Kamu sosyal güvenlik sistemlerinin "kapalı" yapısı ile karşılaştırıldığında, bu uygulamalar toplumun beklentilerini karşılayacaktır ki bu da bireysel emeklilik sisteminin başarılı olmasını sağlayacaktır.

Tabii şeffaflık veya bireyin ön planda tutulması bir sistemin sağlıklı olması için yeterli değil. Bireyin denetim fonksiyonunu yerine getirirken çoğu zaman yetersiz kalması söz konusu olacaktır. Kanun bu amaçla denetim fonksiyonunu da detaylı olarak düzenlemiştir.

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Sistemin uygulanmasına ilişkin politikaların belirlenmesi ve koordinasyonunu üstlenmektedir. Hazine Müsteşarlığı bir anlamda

Tablo 2
Yıllık Beyannameye Tabi Kişilerin
Ödediği Katkı Paylarının
Vergilendirilmesi

Yıllık beyan edilen gelir	12.000.000.000.-TL..
Vergi matrahından indirilebilecek maksimum katkı payı tutarı (Gelir x 10)	1.200.000.000.-TL.
Limit: Brüt yıllık asgari ücret	3.672.000.000.-TL.
Yeni gelir vergisi matrahı	12.000.000.000.-TL. (1.200.000.000.-TL.) 10.800.000.000.-TL.
Vergi oranı % 25 ise ödenecek gelir vergisi	(10.800.000.000 x 0.25) = 2.700.000.000.-TL.
Vergi oranı % 25 ise Bireysel Emeklilik katkısı ödenmediği takdirde ödenecek gelir vergisi	(12.000.000.000 x 0.25) = 3.000.000.000.-TL.
Vergi kazancı	3.000.000.000.-TL. (2.700.000.000.-TL.) 300.000.000.-TL.

Sistemin "ev sahipliğini" yaparken emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden sorumludur. Sistemin yatırım bacağına oluşturan emeklilik yatırım fonlarına ilişkin hususlar ise Sermaye Piyasası Kurulu tarafından düzenlenip, denetlenecektir. Emeklilik yatırım fonlarının güvenilirliğini sağlayan diğer bir unsur da fona katılma belgelerinin Takasbank nezdinde saklanmasıdır. Dolayısıyla emeklilik şirketinin finansal zorluklar içine girmesi halinde de katılımcıların birikimleri güvence altında olacaktır. Bununla birlikte iç denetçi, fon denetçisi ve bağımsız denetim vasıtasıyla emeklilik şirketinin çok taraflı kontrol edilmesi öngörülerek sistemin güvenilirliği pekiştirilmiştir.

Şeffaf ve güvenilir olarak tanımlayabileceğimiz Bireysel Emeklilik Sisteminin ülkemizdeki sosyal güvenlik anlayışına yeni bir bakış açısı getireceği ve kamu sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlar sebebiyle bu kavramların bireyler tarafından olumlu karşılanacağı da bir gerçektir.

Tablo 3
İşveren Açısından

	Çalışan adına katkı payı ödenmesi durumunda	Çalışan adına katkı payı ödenmemesi durumunda
İşverenin kazancı	10.000.000.000.-TL.	10.000.000.000.-TL.
Çalışan adına ödenen katkı payı	200.000.000.-TL.	0.-TL.
Vergi matrahı	9.800.000.000.-TL.	10.000.000.000.-TL.
Vergi (% 30)	2.940.000.000.-TL.	3.000.000.000.-TL.
Fark	60.000.000.-TL.	
Katkı payının işverene reel maliyeti	200.000.000.-TL.	
	(60.000.000.-TL.)	
	140.000.000.-TL.	

Bu anlamda Bireysel Emeklilik Sisteminin başarısını etkileyebilecek belki de en büyük unsur, yani devletin sunacağı teşvikler, diğer bir önemli konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bunun incelenmesi yarar sağlayacaktır.

Sistem ücretli çalışana, serbest meslek sahibine ve işverene katkı paylarının bir kısmını gelir vergisi matrahından indirme hakkı tanımıştır. Ücretli çalışanlar kendileri ve eşleri adına Bireysel Emeklilik Sistemine ödeyecekleri katkı paylarını, aylık brüt ücretlerinin % 10'unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak üzere gelir vergisi matrahından düşürebilecekler. Serbest meslek sahipleri beyan ettikleri gelirlerinin % 10'unu aynı koşullarla gelir vergisi matrahlarından indirebilecekler. İşverenin çalışanları adına ödeyeceği katkı payları ise çalışanın brüt maaşının % 10'una kadar doğrudan gider yazılarak kurumlar vergisi matrahından indirilebilecektir.

Tablo 1,2 ve 3'de her üç duruma ilişkin vergi avantajları örnek olarak gösterilmektedir. Ücretlinin katkı paylarını vergi matrahından indirdiği birinci örnekte, katılımcı ödediği her 100.000.000.- TL ile kendisine 25.000.000.- TL'lik avantaj sağlamakta ve yatırdığı katkı payının gerçek maliyeti

de 75.000.000.- TL olmaktadır. Yine ikinci örnekte ödenen katkı payının gerçek maliyeti 900.000.000.- TL olmaktadır. İşverenin ise burada verilen örnekte 60.000.000.- TL'lik bir vergi avantajı doğmaktadır. İşverenin çalışanı için ödeyeceği 200.000.000.- TL'nin gerçek maliyeti 140.000.000.- TL olacaktır.

Sistemden elde edilen birikimler ise sistemden ayrılış biçimine göre farklı muafiyetlere ve stopajlara tabidir. 10 yıl boyunca katkı payı ödeyen ve 56 yaşında emekli olanların elde ettikleri süre sonu ödemeleri toplamının % 25'i vergiden istisna edilmiştir. Geri kalan % 75'lik kısım ise % 5 gelir vergisi stopajına tabidir. Dolayısıyla süre sonu ödemesinin tamamı % 3,75'lik bir vergi yüküne tabi tutulmaktadır.

Sistemden emekli olmadan ayrılma hallerine ilişkin istisnalar ve gelir vergisi stopajları tablo 4'de ayrıca gösterilmiştir.

Sistemin hızla gelişmesini sağlayacak unsurlardan biri de grup emeklilik planlarının oluşturulabilme imkanidir. Bununla birlikte belirli bir gruba yönelik ayrı emeklilik yatırım fonu da kurulabilecektir. İşverenin şirket çalışanlarına sunabileceği bu alternatif büyük avantajlar içerecektir. Çalışan

Tablo 4

DURUM	MUAFİYET (%)	GELİR VERGİSİ STOPAJI (%)
Sistemde 10 yıl kalan ve 56 yaşını dolduranlar	% 25	% 5
Sistemden ölüm, maluliyet gibi zorunlu hallerden dolayı ayrılanlar	% 25	% 5
Sistemde 10 yıl süreyle katkı ödeyen 56 yaş kriterini yerine getirmeden ayrılanlar	YOKTUR	% 10
Sistemden 10 yıl süreyle katkı ödemedi ve 56 yaş kriterini yerine getirmeden ayrılanlar	YOKTUR	% 15

şanın şirkete bağlanması, kurum kültürünün geliştirilmesi, işverenin elde edeceği faydalar olarak göze çarparken, çalışanların tasarruflarını daha düşük kesintilerle değerlendirebilmeleri ve işverenin desteği ile geleceklerini güvence altına almaları sağlanmış olacaktır.

İşverenin çalışanın bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunması durumunda her iki tarafın da nasıl kazançlı çıktığı aşağıdaki tablo 5'de gösterilmiştir.

Ücrete % 10'luk bir artış işverene 121.500.000.- TL'lik ek bir külfet getirirken, çalışanın bu artıştan elde edeceği net kazanç 67.400.000.- TL olmaktadır. Öte yandan ücret artışı bireysel emeklilik hesabına katkı olarak yapılmış olsaydı, çalışanın hesabına net kazanç olarak 100.000.000.- TL geçecekti. Tabloda işverenin elde edeceği vergi avantajı dikkate alınmamış maliyet 100.000.000.- TL olarak gösterilmiştir. İşverenin bu katkıyı vergi matrahından indirebileceği ve aslında maliyetinin daha düşük olacağı hatırlanmalıdır.

Örneklerden görülebileceği gibi, Bireysel Emeklilik Sistemi çalışana ve işverene sunduğu vergi avantajı ve istisnalarıyla da dikkat çekiyor. Sistemin yapısı itibarıyla bireye dönük olması, bununla yetinmeyip teşvikler de sunması, Sistemin başarıya ulaşmasında önemli bir etken olacaktır. Ba-

şarılı bir sistem ise ülkemizin ve vatandaşlarımızın geleceği için büyük önem taşımaktadır. Kısaca Sistemden beklenenleri de gözden geçirmek bu açıdan doğru olacaktır.

Bilindiği gibi ülkemizin ekonomik geçmişi iniş ve çıkışlarla doludur. Vatandaşlarımız bu değişken ortamlarda sadece tasarruf etmekte değil, geçimlerini sağlamakta dahi zorluk çektiler. Bugünlerde ekonominin nihayet olumlu sinyaller vermesi, bu açıdan çok sevindiricidir ama yeterli değildir. Aynı ortamın sürdürülebilir olması da büyük önem taşımaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi bu noktada çok uygun bir zamanlama ile ortaya çıkmaktadır.

10 yıllık bir süreçte Bireysel Emeklilik Sisteminden beklenen 10 -15 milyar dolar civarında bir fonun birikmesi. Bu finans ve sermaye piyasalarının derinleşmesi anlamına gelmektedir. Uzun vadeli yatırımlar ile piyasa dalgalanmalarının önü kesilecektir. Menkul kıymetler borsasının bu fonlarla gelişmesi ise, yatırımcılar açısından istikrarlı ve güvenilir piyasalar oluşturulması anlamına gelmektedir. Öngörülen fon büyüklüğünün yatırıma dönüşmesi mülkiyetin tabana yayılmasını ve istihdamda artış sağlanmasını beraberinde getirecektir. Dolayısıyla hızla olmasa bile, sistemin getirdikleri, giderek daha hızlı bir şekilde va-

Tablo 5
Ücrete % 10'luk Bir Artış Yapıldığında ve Ücretin % 10'u Kadar Çalışan Adına Katkı Payı Ödendiğinde İşverene Maliyet

	Ücrete % 10'luk Artış Yapılması	Ücretin % 10'u Kadar Çalışan Adına Katkı Payı Ödenmesi
Eski Brüt Ücret	1.000.000.000.-TL.	1.000.000.000.-TL.
Yeni Brüt Ücret	1.100.000.000.-TL.	1.000.000.000.-TL.
Ücret Artışı	100.000.000.-TL.	0.-TL.
Emeklilik Katkı Payı	0.-TL.	100.000.000.-TL.
Ek SSK (İşveren - % 19.5)	19.500.000.-TL.	0.-TL.
Ek İşsizlik (İşveren - % 2)	2.000.000.-TL.	0.-TL.
Toplam Ek Maliyet (İşveren)	121.500.000.-TL.	100.000.000.-TL.
Ek SSK (Çalışan - % 14)	14.000.000.-TL.	0.-TL.
Ek İşsizlik (Çalışan - % 1)	1.000.000.-TL.	0.-TL.
Damga Vergisi (% 0.6)	600.000.-TL.	0.-TL.
Ek Vergi (% 20 varsayılmıştır)	17.000.000.-TL.	0.-TL.
Net Artış (Çalışan)	67.400.000.-TL.	0.-TL.
Ertelenen Kazanç	0.-TL.	100.000.000.-TL.
Toplam Net Kazanç (Çalışan)	67.400.000.-TL.	100.000.000.-TL.

tandaşa geri dönmeye başlayacaktır. Ama en önemlisi bu sayede ekonominin, arzu edilen sürekliliği sağlanabilecek olmasıdır.

Anadolu Hayat Emeklilik olarak biz "iki kere kazan" sloganıyla yola çıktık, çünkü bunları vurgulamak istedik, yani hem birey kazanacak hem de ülkemiz. Biz buna çok değer veriyoruz. Bunun için tüm olanaklarımızı da seferber ettik. Öncelikle İş Bankası ile işbirliğimizi geliştirdik. Satış ağıımızı genişlettik ve kalitesini artırdık. Dokuz farklı emeklilik yatırım fonu kurduk. Böylece her kesimden her türlü yatırımcı tipine ulaşabileceğiz. İş Portföy Yö-

netimi ile fonlarımızın yönetimi için anlaştık. Böylesi tecrübeli bir şirketten faydalanabilmek hem bizim hem de katılımcının yararına olacağını umuyoruz. Buna ek olarak kesintilerimizi düşük tutarak, katılımcılarımıza daha yüksek getiri sunmayı amaçlıyoruz.

Anadolu Hayat Emeklilik olarak gelecek nesillerin mutluluğunu misyonumuz olarak tespit ettik. Dolayısıyla daha gelişmiş ortamları sunmak için üstümüze düşen görevi eksiksiz olarak yerine getirmeyi taahhüt ediyoruz.



www.yapikrediyatirim.com



comut verin faturanızı Net Puan ödesin

Şimdi, Yatırımlarınız Net Puan'lı...

Yapı Kredi Yatırım'ın yatırımcıları, www.yapikrediyatirim.com adresindeki internet şubesinde gerçekleştirdikleri yatırım fonu, hisse senedi, hazine bonusu ve repo işlemleriyle hem yatırımlarından kazanıyor hem de kazandıkları Net Puanlar'la Turkcell*, Superonline ve Digiturk faturalarını Yapı Kredi Yatırım'a ödetiyorlar.

Nasıl mı?

Kampanya hakkında detaylı bilgi için hemen www.netpuan.com adresine girin ya da Net Puan Bilgi'yi (0212 473 77 30) arayın. Yapı Kredi Yatırım'ın Net Puan'ı ile tanışın. Göreceksiniz, Yapı Kredi Yatırım ile internette yatırım yapmak artık çok daha kazançlı...

*Hazır Kart sahipleri de Net Puanlar'ını kontör yüklemeye kullanabilirler.

TURKCELL



SUPERONLINE

YAPI KREDİ
YATIRIM

Bireysel Emeklilik

SERDAR ÇITAK

Ankara Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Safhalar Yönünden Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Vergi Teşvikleri

07.04.2001 Tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Hakkındaki Kanun" ile ilgili olarak Yasa Koyucu bireysel emeklilik sistemini teşvik etmek amacıyla 10.07.2001 tarih ve 24458 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4697 sayılı "Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile bazı Vergi Kanunlarında yapmış olduğu değişikliklerle sistem teşvik edilmiştir.

Bireysel Emeklilik Sistemine sağlanan avantajları ve Vergi Kanunlarında yapılan bu değişiklikleri üç aşamada toplamamız mümkündür. Bu aşamalar; 1) Katılım aşamasındaki vergi teşvikleri. 2) Yatırım aşamasındaki vergi teşvikleri. 3) Ödeme aşamasındaki vergi teşvikleri.

Bu konuda açıklamamız gerekirse;

1) Katılım Aşamasındaki Vergi Teşvikleri

a) Ücretlilerde

Aylık ücretin % 10'u Gelir Vergisinden muaf tutulmuştur. Bunun yıllık tutarı as-

gari ücretin bir yıllık toplamı ile sınırlıdır. Bu hesaplama içine ücretlinin kendisi, eşi ve küçük çocukları için ödeyeceği bireysel emeklilik katkı payı dahil edilebilir, sadece yukarıdaki sınırlamalar içinde kalmak esas olacaktır.

b) Gelir Vergisi Beyannamesi Veren Mükelleflerde

Beyan ettiği yıllık gelirinin % 10'unu ve asgari ücretin bir yıllık toplamını aşmamak üzere kendisi, eşi ve küçük çocukları için yapacağı bireysel emeklilik katkı payı ödemeleri yıllık beyannamesi üzerinden indirilerek Gelir Vergisi kapsamı dışında bırakılmıştır.

c) İşverenler Tarafından Ödenen Katılım Payları

İşverenlerin, çalıştırdığı ücretlileri adına bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı payları, çalışanın brüt ücretinin % 10'unu ve asgari ücretin bir yıllık toplamını geçmemek şartı ile işverenlere Gelir ve Kurumlar Vergisi yönünden gider yazabilme olanağı sağlanmıştır.

d) Bireysel emeklilik sözleşmelerinin düzenlenmesi ile ilgili tanzim edilecek sözleşmeler her türlü damga Vergisinden muaf tutulmuşlardır.

e) Bireysel emeklilik sözleşmeleri Gider Vergilerinden muaf tutulmuşlardır.

f) Bireysel emeklilik katılım payı ödeyen kişilere Gelir vergisinde sağlanan % 10 oranındaki muafiyet, vergi kapsamındaki gerçek kişilerin vergi dilimi atlamalarını geciktirerek daha düşük oranda vergi ödenmesi avantajını sağlamış olmaktadır.

2) Yatırım Aşamasındaki Vergi Teşvikleri

a) Emeklilik yatırım fonlarının kazançları, Kurumlar Vergisi Kanununda yapılan değişikliklerle, Kurumlar Vergisi kapsamı dışına çıkartılmış ayrıca bu kazançların GVK 94'üncü maddesine göre gelir vergi tevkiyatı yapılması kaldırılmıştır.

b) Emeklilik yatırım fonları, sermaye piyasasında yaptıkları işlemler nedeniyle elde ettikleri paralar Gider Vergisi kapsamı dışına çıkarılmıştır.

c) Emeklilik şirketlerinin kuruluşları veya sermayelerini artırdıkları sırada çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerlerinin üzerinde elden çıkarmaları sonucunda kendi lehlerine kalan paralar Gider Vergisinden muaf tutulmuştur.

3) Ödeme Aşamasındaki Vergi Teşvikleri

a) Bireysel emeklilik sisteminden emek-

lilik hakkını kazananlar ile sistemden vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 25'i Gelir Vergisinden muaf tutulmuştur.

b) Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kazananlar ile sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerden önceki maddede yazılı % 25 muafiyet tenzil edildikten sonra kalan % 75'lik toplam ödemeden sadece % 5 oranında Gelir Vergisi ve verginin % 10'u oranında Fon Vergisi kesintisi yapılacaktır.

c) Bireysel emeklilik sistemine 10 yıl prim ödemekle beraber 56 yaşını doldurmadan ayrılınması halinde kişiye ödenecek toplam ödentilerden sadece % 10 oranında Gelir Vergisi ve verginin % 10'u oranında Fon Vergisi kesilecektir.

d) Bireysel emeklilik sisteminde belirlenen sürelerle uyulmaması halinde toplam ödeme üzerinden % 15 oranında Gelir Vergi kesintisi ve verginin % 10'u oranında Fon Vergisi kesilecektir.

e) Yukarıda a, b, c ve d şıklarında belirtilen gelirlerin bireysel emeklilik sistemi dışındaki bir faaliyet sonucu elde edilmiş olması halinde normal olarak herhangi bir muafiyet uygulanmadan Gelir Vergisi Kanununun müterakki vergi sisteminde asgari % 20 oranında bir Gelir Vergisi ve verginin % 10'u oranında fon vergisi ödeme durumunda kalacaktır.

Bireysel Emeklilik

WILLIAM LAMB

Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Bireysel emeklilik sisteminin başlaması sayesinde, Türk vatandaşları ilk kez güvenli ve yasal düzenlemelere dayalı bir yapı çerçevesinde kendilerinin ve yakınlarının finansal geleceklerini belirleme fırsatına kavuşacak.

Sonuçta, başarılı bir bireysel emeklilik sistemi, devletin üzerindeki yükü azaltarak; devletin, toplumun daha yoksul ve yardıma muhtaç olan kesimlerine sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla giderek daha fazla destek vermesine olanak sağlayacak.

Modern toplumun demografik yapısında kişilerin daha uzun yaşamaları ve daha erken emekli olmaları yönündeki değişiklikler sonucunda, hiçbir devletin maddi imkanları emekli nüfusuna konforlu bir emeklilik dönemi sağlamaya yeterli olmamaktadır. Hükümetlerin başarabilmesini umacağımız en iyi sonuç, kimsenin aç kalmayacağı şekilde temel geçim seviyesindeki sosyal güvenlik desteklerinin sağlanmasıdır.

Pek çok insan bu durumun farkında ve ihtiyatlı olanlarımız, emekliliğimizde makul seviyede bir yaşam standardı istiyorsak, buna yönelik hazırlıkları yapma sorumluluğunu kendi üzerimize almamız gerektiği gerçeğinin bilincindedir. İhtiyatlı olanlarımız ayrıca, bu hazırlıklara erken başlayarak, emeklilik gelirlerinin maliyetini aktif çalışma hayatlarının mümkün olduğunca uzun bir bölümüne yaymaktadır.

Ne yazık ki, hepimiz ihtiyatlı kişiler değiliz. Maalesef pek çoğumuz kaderci olduğumuzdan, geleceğimiz hakkında bir şey yapamayacağımızı düşünürüz. Pek çoğumuz iş isten gene kadar hazırlık yapmayı erteleriz.

Tecrübelerimden yola çıkarak söyleyebilirim ki, bugün bu yazıyı okuyanlarınızdan bazıları gelecekte bir gün kendi kendine şunları söylüyor olacak: "Keşke bir emeklilik planı alsaydım", "Keşke, kendim ve ailem için daha iyi bir gelecek oluşturma fırsatını kullansaydım."

Gelecek pek çok insan için güvenlik ve rahatlık vaat etse de, gerçekte aslında gelecekte iki farklı tür emekli olacak: "yapmış" olanlar ve "yapmayanlar"; ihtiyatlılar ve ihtiyatsızlar.

30 yılını emeklilik işine vermiş ve kendisi de emekliliğin eşliğinde olan bir kişi olarak, hepimizi, gelecekteki rahatlığımızın bugün atacağınız adımlara bağlı olduğunu kavramaya çağırıyorum.

Kendi finansal geleceğinizi planlayın ve buna erken başlayın.



EFES

Pilsen

PREMIUM BEER

SOĞUK İÇİNİZ



Bira
bu kapağın
altındadır

Bireysel Emeklilik

DOÇ. DR. S. GİRAY VELİOĞLU
Yapı Kredi Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Çözüm, Herkesin Kendi Emeklilik Birikimini Yapmasıdır



Tüm dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin varolma nedeni, kişilere aktif çalışma yaşamlarının sona ermesinden sonra da tatmin edici ve sürdürülebilir bir gelir sağlamaktır. Bu da tabii ki çalışanlara çok fazla yük getirmeden sağlanmalıdır. Ancak, gelişmiş batı ülkelerinde sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması 19.yüzyıla kadar uzanmasına ve zaman içerisinde pek çok aşamadan geçmesine rağmen, günümüzde demografik değişimlere bağlı olarak önemli sorunlar ortaya çıkmıştır.

Tüm dünyada nüfusların yaşlanması sosyal güvenlik sistemlerinin üzerine bir yük getiriyor. Geçtiğimiz yüzyılda yaşam şartlarının iyileşmesi, tıptaki ilerlemeler gibi olumlu sebeplerle ortalama insan ömrü uzadı. Buna karşılık doğum oranlarında da çok büyük düşüşler var. Bir ülkenin demografik yapısının korunabilmesi için

19-45 yaş arasındaki kadınlarda kadın başına doğum sayısı 2.1 olması gerekirken Avrupa'da bu oran 1.5. Bunun sonucunda hem insanlar emekli olduktan sonra daha uzun süre yaşıyorlar, diğer bir deyişle sistemden daha fazla maaş alıyorlar, hem de gençlerden iş gücüne katılım az, yani bu kişilere emekli maaşı ödeyebilecek çalışan sayısı azalıyor. Durum böyle olunca, sosyal güvenlik sistemleri kendi kendini finanse edemiyor ve devlet bütçelerinden sosyal güvenlik için önemli paylar ayrılıyor. Üstelik bu hükümetler önlem almazsa bu açıklar giderek büyüyecek.

Geçtiğimiz yıl içerisinde hükümetler çalışan-emekli dengesini yeniden kurmaya yönelik düzenlemeler yaptı: Fransa'da kamuda emekli olmak için gereken asgari çalışma süresi 37,5 yıldan 40 yıla çıkartıldı, önümüzdeki yıllarda 42'ye çıkartılması

planlanıyor. Almanya'da emekli olma yaşı 63'ten 65'e yükseltildi, 2011'den sonra kademel olarak 67'ye çıkartılacak. Bunlar kişilerin sistemde daha uzun süre kalmasına yönelik önlemler. Bundan daha ilginç, Avusturya'da nüfusun yaş ortalaması o kadar yükseldi ki, politik olarak emeklilerin yararına, buna karşın çalışanların zararına olabilecek uygulamaların önüne geçebilmek için seçmen yaşı 16'ya düşürüldü.

Ancak bu düzenlemeler tek başına yeterli değil: Örneğin BM raporlarına göre, Almanya 30 yıl boyunca her yıl 500.000 göçmen işgücü almaz ya da doğum artış hızını ikiye katlamazsa, 2050'lerde nüfusunun 83 milyondan 70 milyona ineceği, üstelik bu nüfusun yaş ortalamasının 50 olacağı, bu doğrultuda da her çalışanın maaşının yarısını vereceği bir emeklinin kölesi olacağı tahmin ediliyor. The Financial Times gazetesinde yayımlanan bir habere göre, 2030 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşlı nüfusun bugüne oranla iki katına çıkacağı, buna karşın sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunması gereken çalışan nüfusun artışının % 18 ile sınırlı kalacağı öngörülüyor. Bugünkü değerle Amerikan hükümetinin gelecekte yapmak zorunda olacağı harcamalar ile gelirleri arasındaki açığın tahmini tutarı 44 trilyon dolar. Bu bir kaç örnek bile tüm dünya ekonomisinin nasıl bir problem ile karşı karşıya olduğunu, aslında bu konuda yalnız olmadığımızı göstermek için yeterlidir.

Ülkemizde uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi, geçmişte politik kararlarla emekli olma yaşının indirilmesi, prim afları ve primlerin düzenli tahsil edilememesi gibi bazı yanlış uygulamalar sonucunda, çalışanlardan emeklilere gelir aktarımına dayanan bir havuz sistemine dönüşmüştür. Çalışan sayısının emekli sayısına oranı

küçüldükçe, emeklilik geliri de düşmekte ve emeklilerin ihtiyaçları karşılanamamaktadır. Üstelik bu yanlış uygulamalar, millet olarak övündüğümüz genç nüfusa sahip olmamızdan kaynaklanan avantajlarımızı kullanmamıza engel olmuştur. Kaçırduğumuz bu avantaj, daha çok çalışan genç insanımızın sosyal güvenlik sistemine prim ödeyerek emeklilik maaşı ödemelerini finanse etmesidir. 1999 yılında sosyal güvenlik reformunun kapsamında yapılan düzenlemeler de ancak uzun dönemde durumun daha da kötüleşmesini engellemeye yardımcı olabilecektir.

Mevcut sisteme yönelik reformların politik kaygılardan uzak bir kararlılıkla sürdürülmesi gerekliliğinin yanı sıra asıl çözüm, çalışanlardan emeklilere gelir aktarımı yerine, kişilerin kendi emeklilikleri için kendi tasarruflarını yapmalarının sağlandığı, bu fonların etkin bir biçimde değerlendirildiği ve devlet tarafından da vergi uygulamaları ile teşvik edildiği bir sistemin, yani Bireysel Emeklilik Sistemi'nin uygulanmasıdır.

Ülkemizde de esneklik, güvenilirlik ve şeffaflık üzerine kurulu Bireysel Emeklilik Sistemi tüm bireylerin kendi emekliliklerini şimdiden planlamaları yolunda atılmış devrim niteliğinde bir adımdır. Türkiye'de bu sistem hazırlanırken Dünya Bankası tarafından önerilen sistem temel alınmış ve sistemde yer alan devlet kurumları ve özel kurumların titiz çalışması sonucunda hazırlanmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemi'ni, devletlerin sağladığı sosyal güvenlik sistemlerinden ayıran temel özellik ise, kişilerin kendi emeklilik hesaplarına tasarruflarını yatırabilmeleri, bu tasarruflarını izleyebilmeleri ve emekli olduklarındaki gelirleri için kendi yatırım planlarını yapabilmeleridir.

Bireysel Emeklilik

GÖKHAN DERELİ

Oyak Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Bireysel emeklilik sisteminin yürürlüğe girmesi ile hem katılımcılar hem de Türkiye ekonomisi fayda sağlayacak. Katılımcılar, emeklilik dönemleri için ek bir gelir elde etme imkanına sahip olurken sistemde birikecek olan fonlarla; uzun vadeli altyapı yatırımları için gerekli birikim sağlanacak ve dolayısıyla istihdam artacak, kamunun uzun vadeli borçlanma olanağı olumlu bir şekilde etkilenecek ve biriken fonların büyük değerlere ulaşması ile sermaye piyasaları derinleşecek ve piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskıları azalacaktır.

Boyle bir sistem ile ulusal tasarruf eğilimi de aynı zamanda artacak ve uzun vadede kamu sosyal güvenlik sisteminin yükü de emeklilik yönüyle hafifleyecektir.

Sistemin faaliyete geçtiği 27 Ekim 2003 tarihine kadar tüm emeklilik şirketleri oldukça zorlu prosedürleri yerine getirdi. Bugüne kadar bilgi işlem sistemi, ürün yapısı, insan kaynakları, ürünler için baskılı evrakların tamamlanması, iş süreçlerinin hazırlanması ve bunun satış kanallarına açıklanması, tabi ki bundan önce satış organizasyonunun oluşturulması ve emeklilik planlarını satacak olan araçlara eğitimlerin

verilmesi, planlar dahilinde sunulacak olan emeklilik yatırım fonlarının kurulması, yatırım stratejilerinin belirlenmesi, fonun iç denetimi ve diğer iş süreçleri ile ilgili prosedürlerin tamamlanması gibi pek çok süreçten geçerek şirketimiz satış aşamasına hazır hale geldi. 27 Ekim 2003 itibariyle de ilk sözleşme yapılarak katılımcılarımız OYAK EMEKLİLİK A.Ş.'de tasarruf yapmaya başladı.

Bireysel olarak sisteme katılmak isteyen kişilere Limitli, Standart, Esnek ve Aile Planlarımızı sunmaktayız. Bu emeklilik planları dışında TSK mensuplarına yönelik olarak hazırlanmış özel bir emeklilik planımız da hedef kitesine sunulmuş durumda. Başlangıç için oldukça yoğun bir talep ile karşılaştığımızı söyleyebiliriz. Yazılı basınımızda özellikle sistemin faaliyete geçeceği son haftalarda oldukça fazla sayıda yayın yapılmasının da bireysel emeklilik sistemine olan ilgiyi artırdığını düşünüyoruz. Bu ilginin önümüzdeki günlerde de artarak devam etmesini beklemekteyiz. Bireylere sunmuş olduğumuz emeklilik planları kapsamında 5 adet emeklilik yatırım fonu ve bu fonlardan oluşan 10 adet fon karmasını katılımcılara sunmaktayız.

Bireysel Emeklilik

SİNAN ERENGÜL

Doğan Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Bireysel Emeklilik Sistemi ve Birikimli Hayat Sigortası

Bireysel Emeklilik Sistemi, devletin sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte, bireylerin gönüllü katılımı esasına dayanan bir özel emeklilik sistemidir.

Birikimli Hayat Sigortaları ise sigortalıları vefat riskine karşı teminat altına alırken birikim yapmalarına imkan veren hayat sigortalarıdır.

Emeklilik Yaşı

Birikimli Hayat Sigorta poliçelerinde emeklilik yaşı, kişinin yaşından bağımsız olarak sigortalının minimum 10 yıl olarak belirlediği sigorta süresine bağlıdır.

Bireysel emeklilik sözleşmelerinde ise katılımcının emekliliğe hak kazanması için minimum 10 yıl katkı payı ödemesi ve 56 yaşında olması gerekmektedir.

Vefat Teminatı

Birikimli hayat sigortaları vefat riskini

teminat kapsamına almaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi risk teminatları içermemektedir. Müşteri kendi isteğine bağlı olarak ayrıca risk teminatı da alabilmektedir.

Kesintiler

Birikimli hayat sigortaları ile bireysel emeklilik sistemindeki kesinti tanımları arasında da farklılıklar bulunmaktadır.

Birikimli hayat sigortalarında 3 yıl içinde yatırılan toplam prim tutarının maksimum %80'i oranında aracı komisyonu ve her yıl prim tutarının maksimum % 10'u kadar masraf kesintisi yapılabilir. Vefat teminatı için sigortalının yaşına ve cinsiyetine bağlı olarak kesinti yapılmaktadır.

Bireysel emeklilik sözleşmelerinde aracı komisyonu ve masraf kesintileri yönetim gider kesintisi altında toplanmış ve azami miktarı katkı payının % 8'i olarak belir-

lenmiştir. Bireysel emeklilik sistemi vefat teminatı içermediği için bu nedenle bir kesinti yapılmamaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminde birikimli hayat sigortalarından farklı olarak katılımcıların sisteme girişlerinde veya yeni sözleşme açmaları durumunda asgari ücretin aylık tutarı kadar alınabilecek giriş aidatı mevcuttur.

Birikimli hayat sigortalarında elde edilen kâr payları üzerinden hayat sigorta şirketlerince maksimum % 10 kadar kâr payı komisyonu alınabilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde ise fon işletim kesintisi azami günlük yüzbinde 10 olarak belirlenmiştir.

Getiri Oranı

Bireysel emeklilik sözleşmesinde yatırım performansı tamamen planların içinde yer alan fonların getirilerine göre değişmektedir. Birikimli hayat sigortalarında ise garanti edilen minimum bir getiri oranı bulunmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde yatırılan katkı payları profesyonel bir fon yönetim şirketi tarafından yatırıma yönlendirilirken, birikimli hayat sigortalarında yatırıma yönlendirme, hayat sigorta şirketi bünyesinde yapılmaktadır.

Prim Ödeme Aşamasında Vergi Avantajı

Birikimli Hayat	Bireysel Emeklilik Sistemi
Ödendiği ayın brüt maaşının % 5'i ve yıllık toplamda asgari ücretin yıllık toplamı kadar prim tutarı vergi matrahından indirilebilir.	Asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde, brüt maaşın % 10'una kadar katkı payları vergi matrahından indirilebilir.

Sistemden Çıkış Aşamasında Vergi Avantajı

Birikimli Hayat	Bireysel Emeklilik Sistemi
<i>10 yıl prim ödemededen ayrılanlar:</i> Yapılan ödemelerin tümü üzerinden % 15 stopaj kesintisi yapılır.	<i>10 yıl prim ödemededen ayrılanlar:</i> Toplam birikimler üzerinden % 15 stopaj kesintisi yapılır.
<i>10 yıl ve daha fazla süre prim ödeyenler:</i> Yapılan ödemelerin % 10'u gelir vergisinden muaftır. Geri kalan tutar üzerinden %10 stopaj kesintisi yapılır.	<i>10 yıl ve daha fazla süre prim ödeyen fakat 56 yaşında olmayanlar:</i> Toplam birikimler üzerinden % 10 stopaj kesintisi yapılır.
<i>Sözleşme vadesi sonunda;</i> Yapılan ödemelerin % 10'u gelir vergisinden muaftır. Geri kalan tutar üzerinden % 10 stopaj kesintisi yapılır.	<i>Emeklilik Hakkı Kazananlar (10 yıl katkı payı ödemiş ve 56 yaşında olanlar):</i> Emeklilik hakkı kazananlar için toplam birikimlerin % 25'i vergiden muaftır, kalan kısım üzerinden % 5 oranında stopaj kesintisi yapılır.
Süre sonunda yıllık gelir sigortası almayı kabul edenlerin ödemelerinin tamamı vergiden muaftır.	

Bireysel Emeklilik

TEVFİK CANSIZ

Başak Emeklilik A.Ş. Genel Müdürü

Bireysel Emeklilik Sisteminin Ülke Ekonomisine ve Bireye Katkıları

Bireysel Emeklilik Sistemini ülke ekonomisine sağlayacağı katkılar açısından incelersek; yaratılacak uzun vadeli fonlar, sermaye piyasalarının derinlik kazanmasına ve piyasalardaki dalgalanmanın giderek azalmasına katkıda bulunacaktır. Devletin üzerindeki sosyal güvenlik yükü önemli ölçüde azalacaktır. Bireysel emeklilik sistemi, nimet-külfet dengesini tam olarak sağlayan, bireysel hesaplara dayalı fonlu sistem olarak tasarlandığından, sistemin açıklarının finansmanı şeklinde kamuya herhangi bir ek yük de getirmesi mümkün değildir.

Bireysel emeklilik sisteminin ekonomimiz üzerindeki en önemli etkisi, doğrudan ve dolaylı ek istihdam yaratmak olacaktır.

Doğrudan istihdam; Emeklilik Fonlarının yönetimi için yeni portföy yönetim şirketleri kurulmuştur. Bu şirketler de vasıflı portföy yöneticileri istihdam etmek durumundadırlar.

Emeklilik planlarının satışı; yetkili, lisanslı araçlarla yapılacağı için sektör belli özelliğe sahip araçları istihdam edecektir.

Sigortacılıktan emeklilik şirketine dönüşüm, emeklilik şirketlerinin yapısını değiştirdiği için şirketler bir çok bölümlerine yeni elemanlar alacaktır.

Ayrıca; sağlanan fonların ekonomiye yönlendirilmesi dolaylı istihdamı sağlayacaktır.

Sistemin ekonomiye olan diğer katkıları ise aşağıda sıralanmıştır.

1- Ülkemiz oldukça genç bir nüfusa sahiptir. OECD ülkelerinde 60 yaş üzerindeki nüfusun toplam nüfusa oranı % 20 seviyesindedir. Ülkemizde şu an bu oran % 7 düzeyinde iken, 2030 yılında % 16, 2050 yılında % 23 olması beklenmektedir. Görüldüğü üzere, hızla yaşlanacak olan nüfusumuz sosyal güvenlik sistemimizdeki mali krizi derinleştirecektir. Bireysel Emeklilik

Sisteminin uygulanmasıyla yaratılacak fon birikimi mali krizin aşılmasını sağlayacak ve Sosyal Güvenlik Sistemi'nde kamunun yükünü azaltacaktır.

2- Emeklilik fonları, yaratmış oldukları büyük tasarruf miktarları ile birlikte aynı zamanda kamunun iç borçlanma kağıtlarına da yatırım yapmaktadır. Oluşan uzun vadeli fonlar, uzun vadeli yatırım araçlarına olan talebi arttıracak, dolayısıyla para ve sermaye piyasalarında çeşitli yatırım araçlarının oluşmasına olanak sağlayacaktır. Bunun sonucu olarak daha düşük maliyetle borçlanma olanağı bulan devlet enflasyonla daha etkin şekilde mücadele edip istikrarlı büyüme gösterecektir.

3- Bireylerin, emeklilik dönemindeki refah düzeyleri artacaktır.

Kurumsal yatırımcılar çeşitlenecek ve artacağı için sermaye piyasaları derinleşme imkanı bulacaktır.

Katılımcı açısından incelersek; sistem, kişilerin çalışırken sahip oldukları hayat standardını emekli olduklarından sonra devam ettirebilmelerine olanak sağlayacaktır. Sistem, katılımcılar için vergi avantajı ile desteklenmiş, denetim mekanizması nedeniyle güvenli ve şeffaf bir şekilde kurulmuştur.

Sisteme girecek kişiler vergi avantajından; (i) Katkı payları ödenirken, (ii) Birikimler yatırıma yöneltilirken, (iii) Emeklilik toplu ödemesi ya da maaşını alırken olmak üzere üç aşamada yararlanacaktır.

a) Katılımcılar tarafından ödenecek katkı payları, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10'unu ve asgari ücret tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından indirilebilecektir. Örneğin, aylık brüt ücreti 3 Milyar TL. olan bir kişi, ücretin % 10'u olan 300 Milyon TL. katkı payı öderse şu an asgari ücret 306 Milyon TL. olduğu için bu tutarın tamamını gelir vergisi matrahından indirebilecektir. Bu bir anlamda kişi % 40 vergi dilimine tabi ise ödediği her 300 Milyon TL'nin 120 Milyon TL'ni aynı ay içinde Devlet'ten geri alacak demektir.

Şayet bu kişi katkı paylarını kendisi ödemiyor ve fakat Bir Grup Emeklilik Sözleşmesi marifetiyle işvereni ödüyor ise, işveren yaptığı bu ödemeleri aynı kısıtlar dahilinde Kurumlar Vergisi matrahından düşebilecektir.

b) Kişinin ödediği katkı payları ve bunlara sağlanan nemalar Portföy Yatırım Şirketi tarafından hangi emeklilik fonunda değerlendirilirse değerlendirilsin hiçbir vergi ve stopaja tabi olmayacaktır.

c) Kişi sisteme en az 10 yıl katkı payı ödeyip 56 yaşa ulaştıktan sonra Toplu Emeklilik Tazminatı alırken; tazminatın % 25'i hiçbir vergiye tabi olmayacak, tazminatın kalan % 75 üzerinden ise sadece % 5 oranında kesin stopaj kesilecektir. Kişi bu küçük kesintilerden sonra aldığı toplu parasını yıllık gelir sigortasına çevirdiği takdirde ise ömür boyu ödenecek emeklilik gelirlerinden hiçbir vergi kesilmeyecektir.

Bireysel Emeklilik

BİLGÜTAY YAŞAR

YMM, Kıdemli Müdür PwC



Bireysel Emeklilikte Vergi Uygulamaları

1- GİRİŞ

2001 Yılında 4632 sayılı Kanunla kabul edilen Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) bugünlerde hayata geçmek üzere. Kanun kapsamında faaliyet gösterecek yaklaşık 11 Emeklilik Şirketi kuruluş işlemlerini tamamladı, Hazine'den faaliyet izinlerini aldı ve bazıları fon kuruluş işlemlerini de tamamlayarak müşterilerinin karşısına çıkmaya hazır hale geldiler. Bunu son günlerdeki reklam kampanyalarından da anlamak mümkün.

BES Türkiye'de henüz yeterince bilinmiyor. Bu nedenle tanıtım kampanyaları sadece şirket tanıtımlarından öte sistemin tanıtımına da büyük katkı sağlayacaktır. Ancak bu tanıtımlarda dozun kaçırılmaması, insanlara cennet vaadine dönüşmesi dolayısıyla sisteme güvenin tesisi açısından duyarlı olunması gerekmektedir.

Sistemin başarılı olması için gereken unsurlardan biri de verilen vergi teşviklerinin ölçüsüdür. Bu durum BES'e paralel

olarak vergi kanunlarını değiştiren 4697 sayılı Kanunun gerekçelerinde net bir şekilde vurgulanmıştır. Sistem sonuç olarak bir tür uzun vadeli yatırım aracı sunmaktadır. Bunun tercih edilmesinin nedeni, esas itibarıyla, diğer yatırım araçlarına göre getirisinin daha iyi olacağı şeklindeki beklenti olacaktır. Dolayısıyla sadece Sisteme getirilen vergi avantajları değil aynı zamanda alternatif yatırım araçlarının vergilendirilmesi de Sisteme girişi önemli ölçüde etkileyecektir.

Bu çalışmamızın konusu, şu an itibarıyla BES için öngörülen vergi düzenlemelerini siz okuyucularımıza aktarmaktır. Aşağıda dünyada özel emeklilik planlarının vergilendirilmesi ile ilgili açıklamaları takiben sisteme ödenecek katkı paylarının vergi matrahından indirimi, Emeklilik Şirketlerinin ve kurulan fonların veriletilmeleri ve sağlanan teşvikleri ve nihayet yatırımcılara yapılacak ödemelerin vergilendirmesi konuları incelenmektedir.

2- DÜNYADA ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

2.1- Neden Vergi Teşvikleri

Yaşlı nüfusun toplum içindeki artış trendi sebebiyle diğer bir deyişle yaşlı nüfusun genç nüfusa bağımlılık oranının giderek artması neticesinde dağıtım esasına göre işleyen ("PAYG", Pay-As-You-Go) sosyal güvenlik sistemlerini gelecekte zorunlu olarak yüksek prim oranları, geç emeklilik yaşı ve emeklilikte düşük gelir seviyesi beklemektedir. Bu sistemlere alternatif olan fonlanmış sistemlerin gelişimi ise büyük ölçüde vergi teşvikleriyle desteklenmektedir.

OECD ülkelerindeki özel emeklilik sistemleri incelendiğinde özel emeklilik fonlarının büyüklüklerinin GSMH'nın oldukça yüksek bir oranını oluşturduğu gözlemlenmektedir. Bu oran 10 ülkede % 20'nin üzerindedir. Bu on ülkenin şirkisinde (Avustralya, Kanada, İrlanda, Hollanda, İsviçre, İngiltere ve ABD) fon büyüklüklerinin GSMH'ye oranı % 40'ı, ikisinde ise (İsviçre ve Hollanda) ise % 100'ü geçmektedir.

Özel emeklilik fonlarına tanınan vergi istisnaları sebebiyle vazgeçilen vergi gelirlerinin toplam vergi gelirlerine oranı ABD, İngiltere ve Kanada'da sırasıyla % 9, % 15 ve % 14 oranlarındadır. Özel emeklilik sistemlerini vergi teşvikleri ile desteklemek vergi gelirlerinin içindeki önemli bir orandan vazgeçilmesine yol açsa da OECD ülkeleri arasında oldukça yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Emeklilik fonlarına yapılan tasarrufun ve getirilerin vergilenmemesi sisteme aktarılan fon tutarının artmasına dolayısıyla vergiye tabi bir gelir olan emeklilik kazançlarının yükselmesine yol açmaktadır. Vergi

istisnaları uzun vadeli tasarruf etme davranışını teşvik etmekte dolayısıyla emeklilikteki refah seviyesini artırmayı amaçlamaktadır.

2.2- Vergileme Yöntemleri

Dünyada özel emeklilik sistemlerine tanınan vergi avantajları katkı payı ödeme, yatırım aşaması ve emeklilik geliri elde etme olmak üzere üç aşamada uygulanabilmektedir. (i) Emeklilik fonuna çalışan veya işverenin katkıda bulunma aşamasında. (ii) Emeklilik fonunda yatırım gelirlerinin oluşma aşamasında. (iii) Emekli olan katılımcılara ödeme yapılma aşamasında.

En yaygın olarak kullanılan sistem katkı payı ödeme ve yatırım döneminde emeklilik fonunun gelirlerini vergiden istisna eden ancak emeklilik fonundan elde edilen gelirlerin vergilenmesini öngören yöntemdir. Bu sistemi uygulayan pek çok ülkede katkı paylarına getirilen vergi istisnası bir üst tavana tabidir. Emeklilik için ödenen katkı paylarının tasarruf anında vergilenmesini öngören ve az sayıda ülkede uygulanan yöntemde ise hem katkılar hem de yatırım süresince elde edilen gelirler anında vergilenmekte, öte yandan emeklilik gelirleri tamamıyla vergi dışı bırakılmaktadır. Bunun yanı sıra erken emekli olarak sistemden çıkmayı teşvik etmemek amacıyla belirlenen emeklilik yaşından önce sistemden ayrılma halinde yüksek vergi ödeme bir yaptırım olarak kullanılmaktadır (ör: ABD).

3- BİREYSEL EMEKLİLİK İLE İLGİLİ TÜRKİYE'DEKİ VERGİ DÜZENLEMELERİ

Bireysel Emeklilik ile ilgili vergi düzenlemelerinin iyi anlaşılabilmesi için kısaca sistemin çalışma şekline bahsetmekte yarar var. Sistemin bu çalışmadaki vergi

Tablo 1

Ülke	Tasarruf	Fonun Gelirleri	Emeklilik Ödemeleri	
			Maaş	Toplu Ödeme
<i>Avustralya</i>	V	V	V	V/İ
<i>Avusturya</i>	Kİ	İ	Kİ	-
<i>Belçika</i>	İ	İ	V	V
<i>Kanada</i>	İ	İ	V	V
<i>Çek Cumhuriyeti</i>	V	İ	V	V
<i>Danimarka</i>	İ	V	V	V
<i>Finlandiya</i>	İ	İ	V	V
<i>Fransa</i>	İ	İ	V	İ
<i>Almanya</i>	V/İ	İ	V	V/İ
<i>Macaristan</i>	İ	İ	İ	İ
<i>İzlanda</i>	İ	İ	V	V
<i>İrlanda</i>	İ	İ	V	V/İ
<i>İtalya</i>	İ	İ	V	V
<i>Japonya</i>	İ	İ	V	V
<i>Kore</i>	V/İ	V/İ	İ	İ
<i>Lüksemburg</i>	V/İ	V	V	V/İ
<i>Meksika</i>	İ	İ	V/İ	V/İ
<i>Hollanda</i>	İ	İ	V	V
<i>Yeni Zelanda</i>	V	V	İ	İ
<i>Norveç</i>	İ	İ	V	V
<i>Polonya</i>	İ	İ	V	-
<i>Portekiz</i>	İ	İ	V	V
<i>İspanya</i>	İ	İ	V	V
<i>İsveç</i>	İ	V	V	-
<i>İsviçre</i>	İ	İ	V	V
<i>Türkiye</i>	İ	İ	V	V
<i>İngiltere</i>	V/İ	İ	V	İ
<i>ABD</i>	İ	İ	V	V

V: Vergiye tabi

İ: İstisna

Kİ: Kısmen istisna

Kaynak: OECD Economics Department Working Papers No:303, July 2001

uygulamalarını ilgilendiren oyuncuları şunlardır; 1) Sisteme katkı payı ödeyerek emekli olmak isteyen Katılımcı, 2) Katılımcının emeklilik sözleşmesi yaparak katkı paylarını tahsil edecek ve bunları yatırıma yönlendirecek Emeklilik Şirketi, 3) Emeklilik şirketinin kuracağı ve katkı paylarının değerlendirileceği Fonlar ve 4) Şartların tamamlanmasıyla ödeme yapılacak Emekli.

Emeklilik planlarından yararlanmak isteyen katılımcılar Emeklilik Şirketlerin kendilerine sunmuş oldukları planlar arasında tercih yaparak bu şirketlerle emeklilik sözleşmesi düzenleyecekler ve belirlenen tutar üzerinden katkı payı ödemeye başlayacaklardır. Şirketler tahsil etmiş oldukları katkı paylarını, katılımcının tercihi uygun olan fonlara yönlendirecektir. Katılımcı bu fonlardaki birikimini en az 10

yıl prim ödemek ve 56 yaşına ulaşmak kaydıyla emekli aylığı ya da toplu ödeme olarak almaya hak kazanacaktır. Katılımcının 56 yaş ya da 10 yıllık prim ödeme süresini tamamlamadan da birikimlerini alma hakkı olacak ancak ileride anlatılacağı üzere bazı vergi teşviklerinden yararlanamayacaktır.

Bu sıralamaya paralel olarak Sistemin vergi düzenlemelerini de şu sıralama ile incelemek anlaşılabilirlik açısından uygun olacaktır; 1- Sisteme yapılacak katkı payı ödemeleri için sağlanan vergi indirimleri, 2- Emeklilik Şirketleri ve birikimlerin toplanacağı fonların vergilendirilmesi ve emeklilik işlemleri için getirilen vergi istisnaları, 3- Sistemden hak sahiplerine-katılımcılara yapılacak ödemelerin vergilendirilmesi.

4- KATKI PAYLARININ VERGİ MATRAHINDAN İNDİRİMİ

Yukarıda da değinildiği gibi dünyada uygulanan benzer emeklilik planlarında vergileme, değişik aşamalarda yapılabilmektedir. Bu aşamalar; (i) Katkı payı ödemesi, (ii) Yatırım, (iii) Emeklilik ödemesi aşamaları olarak sıralanabilir.

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere ülkeler arasında farklılaşmalar olmasına rağmen genel eğilim vergilemenin ödeme aşamasında gerçekleştirilmesidir ve Türkiye'deki sistemde de bu yöntem benimsenmiştir.

Bu prensibe uygun olarak ülkemizde

BES'e ödenecek katkı paylarının gelir vergisi matrahından indirim ve işverenler tarafından işçisi adına yapılacak ödemelerin kurumlar vergisi matrahından gider kabul edilmek suretiyle indirim olanağı sağlanmıştır.

4.1- Kişilerin Yapmış Oldukları Katkı Payları Ödemelerinin Gelir Vergisi Matrahından İndirilmesi

Bu başlık altında incelenecek iki farklı grup bulunmaktadır; (i) Bir işveren yanında ücretli olarak çalışanlar ve yıllık beyanname vermeyenler, (ii) Gelirini yıllık beyanname ile beyan edenler.

4.1.1- Bir İşveren Yanında Çalışıp Beyanname Vermeyen Kişilerin Ödedikleri Katkı Paylarının Vergi Matrahından İndirimi

Gelir Vergisi Kanununun (GVK) 63'üncü maddesinin 3 numaralı fıkrasına göre ücretlinin gerek kendisi için gerekse eş ve küçük çocukları için Türkiye'de bulunan bir emeklilik şirketine ödemiş olduğu katkı payları gelir vergisi hesabında vergi matrahından indirilebilecektir.

Ancak anılan Kanun maddesiyle indirilebilecek tutara temel olarak iki sınırlama getirilmiştir: 1- İndirim konusu yapılacak katkı payı tutarı katkı payının ödendiği aydaki brüt ücret tutarının % 10'unu aşamayacaktır. 2- Ayrıca yıl içinde indirim konusu yapılabilecek toplam tutar (% 10 sınırı içinde kalsa dahi) asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır.

Örnek 1

Aylık Brüt Ücret	: 1.000.000.000.- TL
Katkı Payı Ödemesi	: 50.000.000.- TL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Ücretin % 10'u	: 100.000.000.- TL
Önceki Dönem İndirim Toplamı	: 350.000.000.- TL

Bu basit örnekte bireysel emeklilik sistemine ödenen 50 milyon liralık katkı payının tamamının vergi matrahından indirilmesi gerekir. Çünkü indirilecek tutar gerek % 10 limitinin (100 Milyon TL) gerekse asgari ücret limitinin (3.672.000.000 – 350.000.000) altında bulunmaktadır.

4.1.2- Esas Alınacak Ücret

% 10 limitinin hesabında esas alınacak ücret konusunda Kanunda özel bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle GVK'nın 61'inci maddesindeki ücret tanımının esas alınması gerektiğini düşünüyoruz. Bu tanıma göre ücret, çalışanlara hizmetleri karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilen menfaatlerdir. Maddeye göre ücretin başka adlar altında örneğin gider karşılığı olarak verilmesinin onun ücret mahiyetini değiştirmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca bu tanıma göre ödemenin ücret sayılması için sürekli olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır.

Buna karşılık Maliye Bakanlığı yayınlamış olduğu 13.8.2003 tarih ve 3 sayılı Gelir Vergisi Sirkülerinde ücret tanımını "Aylık, prim, ikramiye, sosyal yardım, zam gibi sürekli ödemeler" olarak yaparak gider karşılıklarının dikkate alınmayacağını belirtmiştir.

Sirkülerde yapılan tanım Kanunda yapılan tanımını sınırlandırmaktadır. Bu sınırlama ücret elde edenler ile yıllık beyanname veren kişiler arasında ikinciler lehine bir sonuç yaratacaktır. Şöyle ki, yıllık beyanname verenlerde elde edilen gelir örneğin serbest meslek kazancı sürekli-süreksiz gibi bir kısıtlamaya tabi tutulmazken, ücret gelirin getirilen bu kısıtlama nedeniyle ücretlilerin elde etmiş oldukları ve GVK'nın 61'inci maddesine göre ücret sayılan bazı ödemeler sürekli değil diye % 10

hesabında ücret olarak dikkate alınamayabilecektir.

Bu nedenle Vergi İdaresinin ayrı bir tanımlama yapmaksızın GVK'nın 61'inci maddesindeki tanımı dikkate alması daha kanuni ve adaletli olacaktır.

4.1.3- Limitlerin Artırımı Konusunda Bakanlar Kurulunun Yetkisi

GVK'nın yukarıda belirtilen 63/3'üncü maddesinde % 10 olarak belirtilen sınırı % 20'ye çıkarmaya ve asgari ücret sınırını iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Dikkat edilirse Bakanlar Kuruluna verilen yetki, sınırların artırılması yetkisidir. Bu yetki kullanıldıktan sonra limitlerin BKK ile tekrar düşürülmesi mümkün bulunmamaktadır. Hazırlanan tasarılar da böyle bir yetki olmasına rağmen TBMM tarafından kabul görmeyerek Bakanlar Kuruluna verilmesi öngörülen artırılan limitleri tekrar düşürme yetkisi kanun tasarısından çıkarılarak yasa tasarısı kanunlaşmıştır. Amaç istisnalarda yatırımcıya güven vermektir. Bakanlar Kurulu bu artış yetkisini bugüne kadar kullanmamıştır.

4.1.4- İşverenlerin Çalışanlar Adına Katkı Payı Ödemesi

Bireysel Emeklilik Sisteminde işverenlerin çalışanları namına sisteme katkı payı ödemeleri olanaklı bulunmaktadır. Ödenen bu tutarlar GVK'nın 61'inci maddesine göre esas itibarıyla ücret ödemesi niteliğindedir ve işverenlerin bunu brütleştirip vergisini tevkif etmek kaydıyla ücret gideri olarak dikkate almaları her zaman söz konusu olabilir. Ancak bireysel emeklilik sistemini teşvik amacıyla 4697 sayılı Kanun ile GVK'nın ticari kazançtan indirilecek giderlerin belirtildiği 40'ıncı maddesine 9 numaralı fıkra eklenmiştir. Bu değişiklikle birlikte, işverenlerin, çalışanları adına bi-

Örnek 2

Aylık Brüt Ücret	: 1.000.000.000.- TL
İşçi Katkı Payı Ödemesi	: 50.000.000.- TL
İşveren Katkı Payı Ödemesi	: 60.000.000.- TL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Ücretin % 10'u	: 100.000.000.- TL
Önceki Dönem İndirim Toplamı	: 350.000.000.-TL

reysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı payları ücretle ilişkilendirilmeksizin direk gider olarak dikkate alınabilecektir.

Ancak bu hak sınırsız olarak değil ücretin % 10'u ve yıllık asgari ücret tutarı ile sınırlı olarak verilmiş bulunmaktadır. Ayrıca bu sınır çalışan tarafından yapılan katkı payı ödemesi ile birlikte dikkate alınacaktır. Diğer bir ifade ile gerek çalışan tarafından doğrudan ödenen, gerekse işveren tarafından çalışan adına ödenecek toplam tutar ücretin % 10'unu ve yine asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır.

Örnek 2'de toplam katkı payı ödemesi (işçi 50 MTL + işveren 60 MTL, toplam 110 MTL) % 10 ücret sınırını geçtiğinden ancak 100 milyon liralık kısmı dikkate alınacaktır.

Burada uygulama iki şekilde olabilir. Birincisi işveren ödediği 60 Milyon TL'nin tamamını gider yazar çalışan ise ancak 40 Milyon TL'lik indirimden yararlanır. İkinci uygulamada ise çalışan 50 Milyon TL'lik ödemesinin tamamını indirim olarak dikkate alır, diğer yandan işveren yaptığı ödemenin ancak 50 Milyon TL'sini doğrudan gider yazabilir. Geri kalan 10 Milyon TL ise GVK 61'inci maddeye göre ücret sayılacağından brütleştirerek vergilenir ancak ücret olarak gider yazılabilir. Brütleştirme ile ilave yük söz konusu olacağından birinci uygulama daha avantajlı olmaktadır.

4.1.5- Bireysel Emeklilik Katkı Payı Ödemesi Yanında Şahıs Sigortası (Hayat, ölüm, kaza, hastalık gibi) Prim Ödemesinin Bulunması

GVK'nın 63/3'üncü maddesine göre sadece bireysel emeklilik katkı payları değil, aynı zamanda kişinin kendisi, eşi ve küçük çocukları için Türkiye'de bulunan sigorta şirketlerine ödediği şahıs sigortası primleri de ücret matrahından indirilebilmektedir.

İndirim konusu yapılacak tutar primin ödendiği ayda elde edilen ücretin % 5'ini ve yıllık asgari ücret tutarını aşamayacaktır. Yine bireysel emekliliğe benzer şekilde Bakanlar Kurulu bu sınırı % 10'a kadar arttırmaya, asgari ücretin yıllık tutarının iki katı olarak belirlemeye yetkili bulunmaktadır (Daha önce de belirttiğimiz gibi Bakanlar Kurulu bu yetkisini kullanmamıştır).

Ödemenin sadece bireysel emeklilik katkı payından ya da şahıs sigorta priminden oluşması durumunda yapılacak hesap fazla karmaşık değildir. Buna karşılık her iki ödemenin de bulunması durumunda indirim konusu yapılacak tutarın hesabı karmaşık bir hal almaktadır.

GVK'nın 63/3'üncü maddesine göre her iki ödemenin birlikte bulunması halinde şu sınırlamalara uymak gerekecektir; (i) Sigorta prim ödemesi için indirim tutarı hiç bir zaman ücretin % 5'ini geçemeyecektir. (ii) Hem sigorta prim ödemesi hem de bireysel

emeklilik katkı payı ödemesi ile ilgili indirim toplamı ücretin % 10'unu ve asgari ücretin yıllık tutarını geçemeyecektir.

Örnek 3

Aylık Brüt Ücret	: 1.000.000.000.- TL
B.E. Katkı Payı Ödemesi	: 80.000.000.- TL
Şahıs Sigorta Prim Ödemesi	: 60.000.000.- TL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Ücretin % 10'u	: 100.000.000.- TL
Ücretin %5'i	: 50.000.000.-TL
Önceki Dönem İndirim Toplamı	: 350.000.000.-TL
Ödeme Toplamı	: 80+60 = 140 Milyon TL
Toplam İndirim Hakkı	:100 Milyon TL
	(asgari ücret açısından bir sorun yok)

Böyle bir durumda 80 Milyon TL'lik katkı payı indirim konusu yapılır, geri kalan limit 20 Milyon TL ise sigorta primi için kullanılır. 40 milyon liralık sigorta primi ödemesi indirim olarak dikkate alınmaz.

Diğer bir uygulama da şöyle olabilir. Öncelikle sigorta prim ödemesi indirim olarak dikkate alınır. Ancak 60 milyon liralık ödeme ücretin % 5'ini geçtiğinden ancak 50 milyon lirası dikkate alınabilir. Geri kalan 50 milyon liralık limit ise katkı payı için kullanılır. Bu durumda 30 milyon liralık katkı payı ödemesi ile 10 milyon liralık sigorta primi ödemesi için indirimden yararlanılamaz.

Yukarıda belirtilen iki ödemenin bir arada bulunması durumunda hangisinin önce indirilmesi gerektiği konusunda Kanunda bir belirleme yoktur. Tercihe göre uygulama yapılabilir. Yukarıdaki örnekte farklı uygulamanın vergisel sonuçları aynıdır.

Örneğimize işveren tarafından ödenen katkı payını da dahil ettiğimizde hesaplama daha da karmaşık bir hal alacaktır.

Örnek 4

Aylık Brüt Ücret	: 1.000.000.000.- TL
B.E.İşçi Katkı Payı Ödemesi	: 80.000.000.- TL
B.E.İşveren Katkı Payı Ödemesi	: 80.000.000.- TL
Şahıs Sigorta Prim Ödemesi	: 60.000.000.- TL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Ücretin % 10'u	: 100.000.000.- TL
Ücretin %5'i	: 50.000.000.-TL
Önceki Dönem İndirim Toplamı	: 350.000.000.-TL
Ödeme Toplamı	: 80+80 +60 = 220 MTL
Toplam İndirim Hakkı	:100 Milyon TL
	(asgari ücret açısından bir sorun yok)

Böyle bir durumda da GVK 40/9'uncu maddesi gereğince toplam indirim tutarı ücretin % 10'u oranını (örneğimizde 100 milyonu) geçemeyecektir. İndirim sırasının belirlenmesi konusunda bir zorunluluk olmamasına rağmen işveren payının öncelikle dikkate alınması yararlı olacaktır. Aksi halde limit aşımı nedeniyle direkt gider yazılamayacak olan işveren payının brütleştirilerek ücret olarak gider yazılması gerekecektir ki bu uygulama daha fazla gelir vergisi ödenmesi sonucunu doğuracaktır.

Buna göre öncelikle 80 milyon liralık işveren payı direkt gider yazılır. Geriye kalan 20 milyon liralık limit işçi tarafından ödenen katkı payından ya da sigorta prim tutarından indirilir.

4.1.6- Limit Yetersizliği Nedeniyle İndirilemeyen Ödemeler Bir Sonraki Ayda Limitin Uygun Olması Halinde İndirilebilir mi?

Konunun anlaşılabilirliği için şu örnek hazırlanmıştır;

Örnek 5

Haziran Ücreti	: 1.000.000.000.- TL
B.E. Katkı Payı Ödemesi	: 120.000.000.- TL
Önceki Dönem İndirim Toplamı	: 500.000.000.- T
Asgari Ücret Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Ücretin % 10'u	: 100.000.000.- TL

Bu durumda Haziran ayındaki indirim konusu yapılabilecek katkı payı tutarı 100 milyon TL olacak 20 milyon TL'lik kısımdan ise yararlanılamayacak.

Temmuz Ayı Ücreti	: 2.000.000.000.- TL
B.E. Katkı Payı Ödemesi	: 120.000.000.- TL
Önceki Dönem İndirim Toplamı	: 600.000.000.- TL
Asgari Ücret Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Ücretin %10'u	: 200.000.000.- TL

Temmuz ayında yararlanılabilecek limit 200 milyon TL'dir. Ancak ödeme 120 milyon TL olduğundan 80 milyon TL'lik hak kullanılamamaktadır.

Böyle bir durumda Haziran ayında ödenen ancak indirim olarak kullanılamayan 20 milyon liralık B.E. katkı payı ödemesi indirim konusu yapılabilecek midir?

GVK'nun 63/3'üncü fıkrasının son bendinde, indirim konusu yapılabilecek prim, aidat ve katkı payı tutarlarının toplamının, ödendiği aydaki ücretin katkı paylarında %10'unu, primlerde % 5'ini geçemeyeceği belirtilmiştir. Bu ifadeden aylık ödemeler ile o ayki limitin karşılaştırılması gerektiği

sonucu çıkarılabilir, dolayısıyla da indirilemeyen tutarın bir sonraki ayda indirilmesi mümkün değildir denebilir. Ancak konu bir de beyanname veren kişilerdeki indirim mekanizmasıyla kıyaslandığında bu yorumun eşitsizliğe neden olacağı ortaya çıkar. Çünkü yıllık beyanname veren mükelleflerde katkı payı ödemesinin ne zaman yapıldığının, gelirin hangi ayda elde edildiğinin bir önemi bulunmamaktadır. Sonuçta toplam gelirin % 10'una teka-bül eden katkı payı ödemesi indirim konu-

su yapılabilir. Bu nedenle GVK'nun 63/3'üncü maddesini uygulamanın bütünlüğü içinde yorumlamak ve bu yorum çerçevesinde limitin yetersizliği nedeniyle geçmiş aylarda indirim konusu yapılamayan katkı ya da prim ödemelerinin, gerek ücret artışları gerekse de asgari ücretin artırılması nedeniyle oluşabilecek limitlerden yararlandırılması gerekir.

4.1.7- 07/10/2001 Tarihinden Önce Düzenlenen Poliçeler

GVK'nun değiştiren 4697 sayılı Kanunun geçici 1'inci maddesine göre 07/10/2001 tarihinden önce düzenlenmiş şahıs sigorta poliçeleri ile ilgili prim ve ödemeler ile ilgili GVK'nın 4697 sayılı yasa ile yapılan değişiklik öncesi hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre bu poliçeler ile ilgili olarak değişiklik öncesi GVK 23, 25, 75, 89 ve 94'üncü maddeler uygulanacaktır.

Değişiklik öncesi hükümlere göre, şahıs sigorta primi ödemelerinde, ödeme tutarının SSK işçi payı tutarına kadar olan kısmı gelir vergisi matrahından indirilmekteydi. 07/10/2001 öncesi bireysel emeklilik sistemi uygulamada olmadığından bireysel emeklilik katkı payları ile ilgili geçmişe yönelik herhangi bir düzenleme de söz konusu olmamıştır.

Mevcut durumda sadece eski poliçenin olması ya da sadece yeni poliçe veya bireysel emeklilik katkı payının bulunması durumunda matrahtan indirilecek tutarın belirlenmesinde yukarıda belirtilen konular dışında bir zorluk bulunmamaktadır. Ancak hem geçmiş dönem poliçesi olan hem de 07/10/2001 tarihinden sonra düzenlenmiş şahıs sigorta poliçesi ya da bireysel emeklilik sözleşmesi bulunan şahıslarda indirimin nasıl yapılacağı, limitlerin nasıl

dikkate alınacağı konusunda GVK'da bir düzenleme bulunmamaktadır. 4697 sayılı yasanın Geçici 1'inci maddesi sadece eski poliçeler için eski hükümlerin uygulanmaya devam edeceğini hükme bağlamıştır.

Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan 13.8.2003 tarih ve 3 seri numaralı Gelir Vergisi sirkülerinde bu konuda aynen şöyle denmiştir: "Aynı dönemde hem eski hem yeni akdedilmiş sigorta poliçeleri için ödenen primlerin ise birbiri ile ilişkilendirilmeksizin ayrı ayrı hükümlere göre değerlendirilmesi gerekmektedir".

Bu görüş 4697 sayılı Kanuna uygun bir görüştür. Çünkü yukarıda da belirttiğimiz gibi iki uygulamanın bir arada olması durumunda nasıl işlem yapılacağı konusunda kanunda bir düzenleme yoktur.

Ancak anılan Sirkülerde yukarıdaki görüşün devamında verilen örnekte görüşün aksine eski uygulamayla yeni uygulamanın ilişkilendirildiğini görüyoruz.

Verilen örnekte 07/10/2001'den önce akdedilen şahıs sigorta poliçesi ile bu tarihten sonra akdedilen şahıs sigorta poliçesinin bulunması durumunda öncelikle önceki poliçeye ait indirimin eski kanun hükümlerine uygun olarak yapılacağı, bu indirim uygulandıktan sonra indirilen tutarın ücretin % 5'inden az olması şartıyla aradaki fark tutarı kadar yeni poliçe ile ilgili indirimin yapılabileceği belirtilmektedir.

Bakanlık sirkülerinde verilen örnek sadece eski şahıs sigortası poliçesi ile yeni şahıs sigortası poliçesinin birlikte bulunması halini öngörmektedir. Bunlara ilave olarak bireysel emeklilik katkı payı ödemesinin de bulunması halinde kıyaslama nasıl yapılacaktır?

Bu durum konuyu daha da karmaşık hale getirmektedir. Görüşümüz kanunda bir belirleme yapılmadığına göre eski hü-

kümlerin 7/10/2001 tarihinden önce düzenlenen poliçelere, yeni uygulamanın da bu tarihten sonraki sigorta poliçeleri ile bi-

reysel emeklilik katkı paylarına uygulanması, bunların birlikte değerlendirilmemesidir.

Örnek 6

Ücret Tutarı	: 1.000.000.000.- TL
SSK İşçi Payı	: 140.000.000.- TL
Eski Poliçe Prim Tutarı	: 100.000.000.- TL
Yeni Poliçe Prim Tutarı	: 60.000.000.- TL
Ücretin % 5'i	: 50.000.000.- TL
Asgari Ücret Yıllık Tutarı	: 3.672.000.000.- TL
Önceki dönem indirim tutarı	: 350.000.000.- TL

Bu örnekte eski ve yeni uygulamayı birbiriyle ilişkilendirmezsek;

Eski poliçe ile ilgili indirim tutarı	: 100 Milyon TL (Limit 140 Milyon TL)
Yeni Poliçe ile ilgili İndirim Tutarı	: 50 Milyon TL
Toplam İndirim	: 150 Milyon TL

Ancak 3 sayılı Gelir Vergisi Sirkülerindeki örnek dikkate alındığında hesaplama şöyle olacaktır;

Eski Poliçe ile ilgili indirim	: 100 Milyon TL
Yeni Poliçe ile ilgili indirim	: 0 (Eski poliçe ile ilgili indirim ücretin % 5'ini (50 Milyon TL) geçtiğinden yeni poliçe için ödenen prim indirim konusu yapılamayacaktır).

4.2- Gelirini Yıllık Beyanname ile Beyan Edenlerde İndirim

GVK'nın 89'uncu maddesine göre geliri yıllık beyanname ile beyan edenler de ücretlilerde olduğu gibi ödedikleri şahıs sigorta primleri ile bireysel emeklilik katkı payı ödemelerini gelir vergisi matrahından indirebileceklerdir. İndirim konusu yapabilecekleri tutar ücretlilerde olduğu gibi şahıs sigorta primlerinde de beyan edilen gelirin % 5'i, bireysel emeklilik katkı payı ödemelerinde ise beyan edilen gelirlerin % 10'u ile sınırlıdır. İki ödemenin birlikte bulunması halinde toplam indirim sınırı % 10 olarak uygulanacaktır. Burada da indirilecek tutar, ikinci olarak asgari ücretin yıllık tutarı ile sınırlandırılmıştır. Ödemenin Türkiye'de kurulmuş bir sigorta şirketine ya

ya da bireysel emeklilik şirketine yapılması zorunludur.

Beyan edilen gelirin türü önemli değildir. Ancak ücret beyan ediliyor ise ve daha önce de indirimden yararlanmış ise tekrar indirimden yararlanmak söz konusu olmayacaktır.

5- EMEKLİLİK ŞİRKETLERİNİN VE FONLARIN VERGİLENDİRİLMESİ

5.1- Emeklilik Şirketlerinin Vergilendirilmesi

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 8'inci maddesine göre emeklilik şirketlerinin anonim şirket olarak kurulmaları gerekmektedir. Bu nedenle bu şirketler Kurumlar Vergisi kanununa göre kurumlar vergisi

mükellefidirler ve kazançları buna göre kurumlar vergisine tabidir. Diğer bir ifade ile kazançları üzerinden vergilemede özel bir durumları olmayıp diğer şirketler gibi vergilendirilirler. Bunun yanında ilerde değineceğimiz üzere sistemin teşviki açısından emeklilik şirketlerinin bazı işlem ve kazançları damga vergisinden ve banka ve sigorta muameleleri vergisinden (BSMV) istisna edilmiştir.

5.2- Fonların Vergilendirmesi

Yazımızın başlangıcında da kısaca belirttiğimiz üzere, bireysel emeklilik sisteminde emeklilik şirketleri tarafından toplanan katkı payları bu şirketler tarafından kurulan fonlarda yatırıma yöneltilmektedir. Bu fonlar 4632 sayılı yasanın 15'inci maddesinde belirtildiği üzere emeklilik şirketlerinin mal varlıklarından ayrı olarak inançlı mülkiyet esasına göre yönetilirler. Fonların tüzel kişiliği olmamasına rağmen emeklilik şirketlerinden bağımsız konumdadırlar. Yatırım kararları dahi emeklilik şirketleri dışında portföy yöneticileri tarafından verilir.

Kurumlar Vergisi Kanununun 8/4'üncü maddesine göre döviz yatırım fonları hariç tüm fonların portföy işletmeciliğinden elde ettikleri kazançlar kurumlar vergisinden (KV) istisna edilmiş iken 4697 sayılı kanun ile KVK'nın 8/4'üncü fıkrasına eklenen (e) bendi ile emeklilik fonlarının kazançları kurumlar vergisinden tamamen istisna edilmiştir. Buna göre döviz fonları dahil emeklilik şirketlerinin kurdukları fonların gelirleri KV'den istisna edilmiştir. Yine belirtilen değişiklikle bu gelirlerden GVK'nın 94'üncü maddesine göre vergi tevkifatı da yapılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu istisna hükmüne göre bireysel emeklilik sistemine ödenecek katkı payları ve bunların getirileri hak sahiplerine ödene-

cek aşamaya kadar vergilendirilmeyecektir. Fonların yatırım yaptığı yatırım enstrümanlar üzerinden GVK'nın 94'üncü maddesine göre kesilecek vergiler biraz önce belirtilen istisnalar kapsamında bulunmamaktadır. Örneğin fonun satın aldığı Hazine bonosunun vergi tevkifatına tabi tutulması durumunda fon için de bu tevkifat uygulaması yapılacaktır.

5.3- Emeklilik Şirketlerinde Banka Sigorta Muameleleri Vergisi (BSMV) İstisnası

Gider Vergileri Kanununun 29'uncu maddesinin (i) bendinde, emeklilik sözleşmeleri, hayat sigortaları ve sağlık sigortaları ile ihracata ait nakliyat sigortalarında sözleşme ve poliçe üzerinden alınan paraların BSMV'den istisna olduğu hüküm altına alınmıştır.

Emeklilik Şirketleri katılımcılardan şu bedelleri tahsil etmektedir; (a) Giriş aidatı (asgari ücret tutarından fazla olmamak kaydıyla). (b) Yönetim gideri kesintisi (katkı payının en fazla % 8'i kadar). (c) Fon işletim gideri kesintisi (fon varlığı üzerinden azami günlük yüzbinde on). (d) Belli işlemler için yönetim gideri kesintisi (asgari ücretin % 25'ini aşmamak kaydıyla). e) Tahsilat ile ilgili yönetim gideri kesintisi (piyasa rayicini aşmamak kaydıyla).

Gider Vergileri Kanununun 29/i maddesindeki istisnanın uygulanabilmesi için elde edilen gelirlerin emeklilik sözleşmesine dayanarak elde ediliyor olması gerekir. Yukarıda belirtilen gelirlerin tamamı 28.2.2002 tarihli Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 27'inci maddesinde belirtildiği üzere "...emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde ..." tahsil edilmektedir. Bu nedenle yukarıda belirtilen gelirlerin tamamının BSMV istisnasından yararlanması gerekir.

Anılan Kanunun 29'uncu maddesinin (t)

ve (u) bentlerine göre sırasıyla emeklilik fonlarının sermaye piyasasında yaptıkları işlemler nedeniyle elde etti paralar ve emeklilik şirketlerinin kuruluşlarında veya sermayelerini artırdıkları sırada çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerlerinin üzerinde elden çıkarılması sonucu kendi lehlerine kalan paralar BSMV'den istisna edilmiştir.

5.4- Damga Vergisi İstisnası

Damga Vergisi Kanununa ekli 2 sayılı tablonun "V-Kurumlarla ilgili kağıtlar" başlıklı bölümünün 21'inci maddesinde sigorta ve emeklilik şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının kuruluşları dahil her türlü işlemlerinde düzenlenen ve damga vergisi bu şirketler ya da fonlar tarafından ödenmesi gereken kağıtlar damga vergisinden istisna edilmiştir.

Bu düzenlemeye göre emeklilik şirketleri ve fonların hiç bir şekilde damga vergisi ödememeleri gerekir. Ancak Damga Vergisi Kanununun 24'üncü maddesinde birden fazla kişi tarafından imza edilen kağıtlara ait verginin tamamından imza edenlerin müteselsilen sorumlu olduğu ve kağıdı imzalayanlardan birinin damga vergisinden müstesna olmasının verginin noksan olarak ödenmesini gerektirmeyeceği belirtilmiştir. Bu madde nedeniyle emeklilik şirketlerinin damga vergisinden muafiyeti pratikte bir anlam ifade etmemektedir. Emeklilik şirketleri imzaladıkları sözleşmelerde hesaplanan damga vergisini pazarlık gücüne göre karşı tarafa yükleyebilseler dahi damga vergisi yükünün oluşması engellenememektedir.

6- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDEN HAK SAHİPLERİNE YAPILACAK ÖDEMELERİN VERGİLENDİRİLMESİ

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf

ve Yatırım Sistemi Kanununun 6'ncı maddesine göre en az 10 yıl sistemde bulunmak koşuluyla 56 yaşını tamamlayan katılımcılar emekli olmaya hak kazanırlar. Emekliliğe hak kazanan katılımcılar için iki seçenek vardır; Birikimlerinin tamamını ya da bir kısmını defaten talep edebilirler. Veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında kendilerine maaş bağlanmasını talep edebilirler. Maaş aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık maaş şeklinde bağlanabilir.

Katılımcılar ya da lehdarların yukarıdaki şartları taşımadan, diğer bir ifade ile emekliliği hak etmeden de birikimlerini sistemden almaları mümkündür. Bu haller; katılımcının vefat etmesi, katılımcının maluliyeti ve katılımcının sistemden ayrılmak istemesidir.

Bu durumlarda sistemde birikmiş para katılımcının kendisine ya da vefat halinde lehdarına sözleşme hükümlerine göre ödenir.

Bireysel Emeklilik sisteminde vergileme de işte bu aşamada gerçekleşmektedir. Bundan önceki bölümlerde açıklandığı üzere katkı payı ödenmesi aşamasında vergiden indirme, yatırım aşamasında vergiden istisna şeklindeki vergi teşvikleri bu aşamada vergilemeye dönüşmektedir.

Yapılan ödemelerin nasıl vergilendirileceğine ilişkin hükümler GVK'nın 22, 75/15, 94/15 ve 86'ncı maddelerinde yukarıda belirtilen hallerle paralel olarak düzenlenmiştir.

6.1-Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirler Menkul Sermaye İradı Sayılmıştır

BES'ten yapılan ödemeler hak sahipleri için menkul sermaye iradı olarak kabul edilmiş ve GVK'nın 75'inci maddesinde düzenlenmiştir. GVK'nın 75'inci maddesinin

15 numaralı fıkrasına göre tüzel kişiliği hazir emekli sandıkları yardım sandıkları ile emekli ve sigorta şirketi tarafından yapılan aşağıdaki ödemeler menkul sermaye iradı sayılmıştır;

a) 10 yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemedi ayrılanlara yapılan ödemeler,

b) 10 yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile diğer sandık ve sigortalardan 10 yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlere ve vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler,

c) Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler

Sayılan üç halde de elde edilen tutar menkul sermaye iradı sayılacaktır.

Ödemelerin bu şekilde üçe ayrılmasının nedeni GVK'nın 94/15'inci maddesinde yapılan aynı düzenleme ile ödeme türlerine göre stopaj oranlarının farklılaştırılmak istenmesidir.

6.2- Ödemelerde Stopaj Uygulaması

GVK'nın 94/15 numaralı bendi ve 30.12.2002 tarih ve 2002/5000 sayılı BKK ile yukarıda belirtilen ödemeler sırasında ödemeyi yapanlar tarafında aşağıdaki oranlarda vergi tevkifatı yapılması gerekecektir. a) durumunda %15, b) durumunda %10, c) durumunda %5.

Anlaşılabileceği üzere en düşük stopaj uygulanmak suretiyle bireysel emeklilikte emekli olma, diğer bir ifade ile sistemde uzun süre kalma, özendirilmeye çalışılmıştır.

Vergi uygulamasında stopaj esas itibarıyla geçici vergileme anlamına gelirken

GVK'nın 86'ncı maddesinin 1/c fıkrasındaki hükümle yukarıda sayılan durumlarda bu gelirler için beyanname verilmeyeceği belirtilerek stopajın nihai vergileme olması sonucu doğmuştur. Bu nedenle bireysel emeklilik sisteminden elde edilen birikimler yukarıda sayılan durumlara göre % 5 ile % 15 arasında değişen stopaj uygulamasına tabi olacak, ayrıca beyan edilmeyecektir.

6.3- Vergiden İstisna Edilecek Tutar

BES'te uzun süre kalmayı teşvik için stopaj oranlarında farklılaşma yapıldığını yukarıda belirtmiştik. Kanun koyucu bu teşvikle yetinmeyerek GVK'nın 22. maddesi ile bazı durumlarda ödenen tutarın bir kısmını da vergiden istisna etmiştir.

Maddeye göre; Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i, Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye de bulunan diğer sigorta şirketlerinden 10 yıl süreyle prim ödeyenler ile vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %10'u vergiden istisna edilmiştir. Bu tutarlar üzerinden stopaj uygulaması yapılmayacaktır.

Maddede ayrıca tek primli yıllık gelir sigortalardan yapılan ödemelerin tamamının gelir vergisinden müstesna olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu istisnanın kapsamı konusunda Vergi İdaresi tarafından bir açıklama yapılmamıştır. Burada kastedilen tek primli yıllık gelir sigortasının 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 6'ncı maddesinde tanımlanan yıllık gelir sigortası olduğunu düşünüyoruz. Bunun sonuçları aşağıda tartışılacaktır.

Örnek 7

Bireysel emeklilik sistemine 10 yıl süreyle katkı payı ödemesi yapıp 56 yaşını doldurduktan sonra emeklilik hakkı kazanarak sistemden ayrılan Ahmet Can'a 100 Milyar TL ödeme yapılacaktır.

Ahmet Bey'in vergi yükü şöyle olacaktır;

Brüt Ödeme	: 100.000.000.000.- TL
İstisna	: 25.000.000.000.- TL
Stopaj Matrahı	: 75.000.000.000.- TL
Stopaj Oranı	: % 5
Hesaplanan Vergi	: 3.750.000.000.- TL
Net Ödeme	: 96.250.000.000.- TL
Toplam vergi Yükü	: % 3.75 (3.750/100.000)

Bu örnekte emeklilik hakkı kazanan Ahmet Bey birikimlerinin tamamını almaktadır. Bu seçenek yerine kendisine aylık bağlansaydı vergileme nasıl olacaktır?

4632 sayılı yasanın 6'ncı maddesine göre böyle bir durumda Ahmet Bey adına yıllık gelir sigortası düzenlenerek aylık bağlanacak ödemeleri her ay yapılacaktır.

GVK'nun 75/15'inci maddesi ve aynı kanunun 94/15'inci maddesi birlikte düşünüldüğünde sistemden ödeme yapılması durumunda vergileme doğmaktadır. Buna göre yapılacak her aylık ödemesi %25 istisna uygulandıktan sonra % 5 oranında stopaja tabi tutulacaktır. Diğer yandan GVK'nun 22'inci maddesi tek primli yıllık gelir sigortasından yapılacak ödemelerin tamamının vergiden istisna olacağını ve stopaj da yapılmayacağını belirtmektedir. Bu hükme göre de aylıkların hiç bir stopaja tabi tutulmaması gerekmektedir. Böyle bir durumda ise hiç vergileme yapılmamış olacaktır. Bu durum, sistemden toplu para alma yerine sistemde kalmayı özendireceği için anlamsız değildir. Diğer taraftan bireysel emeklilik sisteminden yıllık gelir sigortasına geçişin bir anlamda ödeme olduğu da iddia edilebilir. Geçiş aşaması ödeme kabul edildiğinde bu aşamada stopaj uygulanması gerekir. Bunu takip eden aylık ödemeler ise artık vergilendirilmez.

Bu konunun Hazine Müsteşarlığı ve

Maliye Bakanlığı tarafından açıklanması gerekmektedir.

6.4- Katkı Paylarının Kendisi Değil Nemaları Menkul Sermaye İradı Sayılmalıdır

Yapılan düzenlemede yapılan ödemelerin tamamı menkul sermaye iradı sayılmakta katkı payı - nema ayrımı yapılmamaktadır. Bu durum GVK'nun 75'inci maddesinde tarifi yapılan MSİ tanımına uygun bulunmamaktadır. Vergilendirilmiş kazançtan yapılan katkı payı ödemelerinin nemadan ayrıştırılarak gerçek kazancın vergilenmesi sağlanmalıdır. Bu uygulama yukarıda da değindiğimiz gibi alternatif yatırım araçlarının vergilendirilme prensipleriyle karşılaştırıldığında sistemin katılımcılarınca cazip bulunma olasılığını düşürecektir.

7- SONUÇ

BES yeni uygulanmaya başlanacaktır. Bunun sonucu olarak vergi uygulamalarında henüz tam anlamıyla anlaşılamayan

konular mevcuttur. Bu konuların Vergi İdaresi tarafından bir an önce açıklığa kavuşturulması gerekir. Bireysel Emeklilik Sistemi uzun vadeli bir yatırım aracı niteliğindedir. Bu nedenle yatırımcıya güven vermesi ve projeksiyon yapabilmesi için vergi uygulamalarında devamlılık sağlanmalı özellikle stopaj oranlarında sık değişikliklere gidilmemelidir. Sistemin ana motorlarından birisi vergi teşvikidir. Devletin imkanları ölçüsünde sistemin hayat bulması için azami teşviklerin verilmesinden kaçınılmamalıdır. Bu teşvikler vergi ve istihdam olarak geri dönecektir.

Kaynaklar

1- Edward Whitehouse, The Tax Treatment of Funded Pensions, Axia Economics London.

2- Surveillance of Tax Policies, Economic Department Working Papers No:303, OECD.

3- Insurance and Private Pensions Compendium For Emerging Economies, Book 2, OECD.

Sevgili Okurlar,

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eski Rektörü ve Eski Maliye Bakanı Sayın **KEMAL KURDAŞ**'ın "**Bitmeyen Gaflet ve Türkiye Ekonomisinin Çöküşü**" başlıklı yeni kitabı Nisan 2003 tarihinde ODTÜ Geliştirme Vakfı Yayıncılık ve İletişim A.Ş. tarafından çıkarılmıştır. Bu kitapta Türkiye'nin 1920 - 1980 arasındaki 60 yıllık dönemde izlediği ekonomik politikalar, toplu bir bakış çerçevesinde anlatıldıktan sonra, 1980- 2002 dönemi üzerinde özellikle ve ayrıntıları ile durulmuştur.

Fiyatı : 14.000.000.-TL.

KEMAL KURDAŞ

BİTMEYEN GAFLET VE TÜRKİYE EKONOMİSİNİN ÇÖKÜŞÜ

İsteme Adresi: Binbirdirek Mah. Suterazisi Sokak No.6/2 Sultanahmet - İSTANBUL

Tel: (0212) 516 11 45 - 518 17 32, Faks: (0212) 518 66 43

[http:// www.ekonomikorumlar.com](http://www.ekonomikorumlar.com)

e-mail: ekonomikorumlar@ekonomikorumlar.com

Bireysel Emeklilik

DR. NESRİN NAS

Ekonomik Yorumlar Dergisi İmtiyaz Sahibi

Bireysel Emeklilik: Dünyadaki Uygulamalar Türkiye'deki Başarı Şansı ve BAĞ-KUR'un Yeniden Yapılandırılması



Günümüzde gelişmiş ülkelerin nüfusu hızla yaşlanmaktadır. Artan refahın giderek toplumun daha büyük kesimlerine yayılması, çalışma saatlerinin kısalması ve gelişen tıp teknolojilerinin de katkısı ile başta ABD, Japonya ve Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama yaşam beklentisi yükselmektedir. Dolayısıyla aktüeryal dengeler hızla bozulmakta ve büyüyen sosyal güvenlik açıkları yakın gelecekte ekonomilerin en büyük tehdidi olarak karşımızda durmaktadır. Nitekim bugün Almanya ekonomisinin en büyük sorunu budur. FED Başkanı Greenspan her fırsatta bu konuda ilgilileri uyarıyor ve 50 yıl sonra ABD'de sosyal güvenlik sisteminin 75 trilyon dolar açık vereceğine dikkat çekiyor.

Gelecekteki 35 yılda, dünya nüfusunda 60 yaşın üzerindeki insan sayısı, bugüne oranla iki kat artarak % 9'dan % 16'ya çıkacaktır. Daha önemlisi yaşam beklentisinin

deki hızlı artış ve doğum oranındaki düşüş nedeni ile, gelişmekte olan ülkelerdeki nüfus yaşlanması gelişmiş ülkelere göre daha hızlı gerçekleşecektir.

Türkiye'de nüfus artış hızı 2005'te sabitlenecek, genç nüfusun toplam nüfus içindeki payı düşerken üretken nüfusun toplam içindeki payı bir süre daha artmaya devam edecektir. Ancak 30 yıl sonra Türkiye'nin de nüfusu yaşlanmaya başlayacaktır. Bu nedenle hem bu demografik fırsat penceresi olarak tanımlanan konjonktürü iyi değerlendirmek, hem de 30 yıl sonrası düşünerek gerekli adımları bugünden atmamız gerekiyor.

2030'lara gelindiğinde, dünyadaki yaşlı nüfusun % 80'i gelişmekte olan ülkelere yaşıyor olacaktır. Bu nedenle bireylerin aktif çalışma yaşamlarından sonra, pasif yaşamlarında (emeklilik) geçirecekleri yıllar



“Geçmişte olduğu gibi bugün de genelde dünya ülkeleri, emeklilik sistemlerini, çalışan genç nüfusun ücretlerinden

yapılan vergi kesintileri ile yaşlı emekli nüfusun emeklilik maaşlarının ödenmesi anlayışı üzerine inşa edilen Pay As You Go (PAYG) sistemi ile yürütmektedir. Kamu Emeklilik Sistemi olarak da adlandırılan bu sistemler, çalışanın kazancı ve hizmet yılına bağlı formüllere dayandırılan ve maaşlardan vergi kesintileri ile finanse edilen ‘Belirlenmiş Menfaat’ yapılarıdır. Ancak PAYG temelli emeklilik sistemleri, emeklilik çağındakilere yeterli yaşam standardını tek başına sağlamakta yeterli olamamaktadır. Bizim gibi aktüeryal dengelerin çok bozuk olduğu ülkelerde ise emeklilik ödemeleri neredeyse açlık sınırına yakın bir düzeyde olmaktadır. Bu nedenle bir çok ülke PAGY sistemini tamamlayıcı olarak belirlenmiş katkı esasına dayalı fonlara bağlı ve özel yatırım şirketleri tarafından yönetilen sistemleri uygulamaya koymuştur”.

için gereken finansmanın nasıl sağlanacağı sorusu hem bireyler hem de hükümetler açısından çözümü gittikçe güçleşen bir sorun haline almaktadır. Öyle ki bazı gelişmiş ülkelerde kamu bütçesinden, emeklilik sistemini fonlamak için yapılan harcamalar

ulusal gelirin % 15’ini geçmiştir. Çünkü sorun sadece daha uzun bir zaman dilimi için emeklilik ödemesi yapmak değil aynı zamanda emeklilerin önceki yaşam standardını korumalarını sağlamaktır. Aksi halde başta turizm sektörü olmak üzere birçok sektör ciddi sıkıntıyla yüz yüze kalacaktır.

Geçmişte olduğu gibi bugün de genelde dünya ülkeleri, emeklilik sistemlerini, çalışan genç nüfusun ücretlerinden yapılan vergi kesintileri ile yaşlı emekli nüfusun emeklilik maaşlarının ödenmesi anlayışı üzerine inşa edilen Pay As You Go (PAYG) sistemi ile yürütmektedir. Kamu Emeklilik Sistemi olarak da adlandırılan bu sistemler, çalışanın kazancı ve hizmet yılına bağlı formüllere dayandırılan ve maaşlardan vergi kesintileri ile finanse edilen “Belirlenmiş Menfaat” (defined benefit) yapılarıdır.

Ancak PAYG temelli emeklilik sistemleri, emeklilik çağındakilere yeterli yaşam standardını tek başına sağlamakta yeterli olamamaktadır. Bizim gibi aktüeryal dengelerin çok bozuk olduğu ülkelerde ise emeklilik ödemeleri neredeyse açlık sınırına yakın bir düzeyde olmaktadır.

Bu nedenle bir çok ülke PAGY sistemini tamamlayıcı olarak belirlenmiş katkı esasına dayalı fonlara bağlı ve özel yatırım şirketleri tarafından yönetilen sistemleri uygulamaya koymuştur. Bu çerçevede, üç kademededen oluşan yeni sistemler ortaya çıkmıştır.

1. Kademe: Zorunlu, kamu tarafından yönetilen vergi ile finanse edilen emeklilik fonları.

2. Kademe: Zorunlu, özel sektör tarafından yönetilen tamamı katılımcı ve/veya işveren tarafından fonlanan emeklilik planları.

3. Kademe: Gönüllülük esasına dayanan yaşlılıkları için daha fazla koruma isteyen kişilerin katıldığı bireysel emeklilik fonları.

Yaşanan deneyimler, emeklilik sistemi reformlarının ülkelerin koşulları ve ekonomik politikalarına bağlı olarak değişik biçimlerde oluştuğunu göstermektedir.

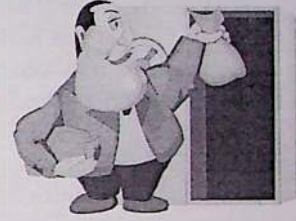
Latin Amerika Modeli: Bu modelin öncülüğü 1980 yılında Şili tarafından yapılmış ve başlangıçtaki başarısı nedeni ile Arjantin, Peru, Kolombiya, Meksika, Uruguay, Bolivya tarafından izlenmiştir. Bu bölgenin dışında, Macaristan ve Kazakistan da Latin Amerika modeli uygulanmaktadır. En son Nikaragua ve El Salvador'un da bu modeli uygulamak üzere çalışmalar sürdürdükleri bilinmektedir. Tüm bu ülkelerde 2. Kademe emeklilik planları zorunlu olup, eski kamu emeklilik sistemine alternatif ve kademeli geçişi amaçlayan modeldir.

OECD Modeli : Bu modelde ise 2. Kademe emeklilik sisteminin fonlanması, yaygın olarak halihazırda kullanılan işveren katkılı emeklilik planları üzerine kuruludur. Bu planlar Avusturya, İsviçre, Danimarka'da zorunluya dönüşmüş, Hollanda'da işçi toplu sözleşmelerinin ayrılmaz bir unsuru olmuş, İngiltere'de ise kamu emeklilik planlarına tercihe bağlı alternatif olarak kullanılmaktadır. Bu modelde yatırım yönetim şirketi, birey olarak çalışanlar tarafından değil, her grup için işveren ve sendika temsilcileri tarafından seçilmektedir. Bu yaklaşım işletim maliyetleri ve finansal deneyimin grup adına kullanımında avantaj sağlamaktadır. Tek sakıncası seçimi yapanın işveren riski üstlenenin çalışanlar olması nedeniyle işverenin gerekli titizliği göstermemesidir.

İsveç Modeli: Belirlenmiş katkılı planlardır. Kamu emeklilik sisteminin ve gelece-

ğe dönük olarak emeklilik borçlarının büyük olduğu ülkelerde, politik endişeler ve açığı finanse etmenin çok güç olacağından hareketle, kısmi fonlanan kamu emeklilik sisteminden zorunlu ikinci kademeye geçiş zorlaşmaktadır. Burada sistem PAYG sistemine dayalı kalmakta, çalışandan yapılan vergi kesintileri sanal olarak hesabında bi-

'Türkiye'de Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur ülke nüfusunun % 70'ini sosyal güvenlik şemsiyesi altına almış



durumdadır. Fakat özellikle 1992 yılından sonra gündeme getirilen erken emeklilik uygulaması nedeniyle SSK'nın aktüeryal dengesi bozulmuş sosyal güvenlik sistemi kaldıramayacağı bir yükü karşı karşıya kalmıştır. Sadece 1990-2000 yılları arasında Hazine'den bu kurumlara 45 milyar dolar kaynak aktarılmıştır. Bu nedenle Ağustos 1999 yılında sosyal güvenlik reformunun ilk aşaması gerçekleştirilmiş, emeklilik yaşı yeniden yükseltilmiştir. Ne var ki, Anayasa Mahkemesinin yasanın bazı maddeleri iptali ve reformun diğer aşamalarının gerçekleştirilememesi nedeniyle sistemdeki iyileşme geçici olmuştur. Bugün de Türk ekonomisinin en önemli sorunu büyüyen sosyal güvenlik açıklarıdır ve aktüeryal dengede yeniden 1999 öncesi duruma dönmüştür”.

riktirilmekte, bireyin emeklilik dönemi geldiğinde, kişinin emeklilik hesabında sanal olarak biriktirilen fonlar, aktüeryal olarak hesaplanan makul getiri oranları ile nemalandırılarak kişinin emeklilik gelirine dönüştürülmektedir.

TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMA, OLASI PROBLEMLER VE BAŞARI ŞANSI

Türkiye'de Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur ülke nüfusunun % 70'ini sosyal güvenlik şemsiyesi altına almış durumdadır. Fakat özellikle 1992 yılından sonra gündeme getirilen erken emeklilik uygulaması nedeniyle SSK'nın aktüeryal dengesi bozulmuş sosyal güvenlik sistemi kaldıramayacağı bir yükü karşı karşıya kalmıştır. Sadece 1990-2000 yılları arasında Hazine'den bu kurumlara 45 milyar dolar kaynak aktarılmıştır. Bu nedenle Ağustos 1999 yılında sosyal güvenlik reformunun ilk aşaması gerçekleştirilmiş, emeklilik yaşı yeniden yükseltilmiştir. Ne var ki, Anayasa Mahkemesinin yasanın bazı maddeleri iptali ve reformun diğer aşamalarının gerçekleştiril-

lememesi nedeniyle sistemdeki iyileşme geçici olmuştur. Bugün de Türk ekonomisinin en önemli sorunu büyüyen sosyal güvenlik açıklarıdır ve aktüeryal dengede yeniden 1999 öncesi duruma dönülmüştür.

Bu kanun kapsamında *Devletin Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu* adı ile düzenlediği özel emeklilik sistemi, bireylerin gönüllü katkıları ile fonlamaya dayalı ve mevcut kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı şeklinde 3. Kademe olarak planlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi bireylerin ve varsa işverenlerin gönüllü katılımını esas almakta, vergisel avantajlar ile sisteme katılımı özendirilmeyi amaçlamaktadır. Bu uygulama ile bir yandan vatandaşların emeklilik ihtiyaçları sağlıklı bir yapı içerisinde çözümlenirken diğer yandan ekonominin gereksinim duyduğu uzun vadeli fonları oluşturacak ve kamu emeklilik sisteminin yükünü azaltacak bir yapı hedeflenmiştir.

Geçtiğimiz günlerde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi

‘Kanun kapsamında Devletin Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu adı ile düzenlediği özel emeklilik sistemi, bireylerin gönüllü katkıları ile fonlamaya dayalı ve mevcut kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı şeklinde 3. Kademe olarak planlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi bireylerin ve varsa işverenlerin gönüllü katılımını esas almakta, vergisel avantajlar ile sisteme katılımı özendirilmeyi amaçlamaktadır. Bu uygulama ile bir yandan vatandaşların emeklilik ihtiyaçları sağlıklı bir yapı içerisinde çözümlenirken diğer yandan ekonominin gereksinim duyduğu uzun vadeli fonları oluşturacak ve kamu emeklilik sisteminin yükünü azaltacak bir yapı hedeflenmiştir. Geçtiğimiz günlerde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanunu ve ilgili yönetmeliklerin objektivite ve şeffaflık açısından yeterli olduğu genelde kabul edilmektedir. Ancak vergi teşviklerinin yeterli olduğunu söylemek ne yazık ki mümkün değildir. Yetersiz vergi teşviklerinin yanı sıra mevcut ekonomik koşullar da kısa sürede sistemde önemli fonların toplanmasını engeller niteliktedir’.

kanunu ve ilgili yönetmeliklerin objektivite ve şeffaflık açısından yeterli olduğu genelde kabul edilmektedir. Ancak vergi teşviklerinin yeterli olduğunu söylemek ne yazık ki mümkün değildir. Yetersiz vergi teşviklerinin yanı sıra mevcut ekonomik koşullar da kısa sürede sistemde önemli fonların toplanmasını engeller niteliktedir.

Özellikle ağır ekonomik krizin etkilerinden yeni yeni kurtulmaya başlayan Türk ekonomisinde makro ekonomik istikrarın kalıcılığı konusundaki soru işaretlerinin devam ediyor olmasının yol açtığı belirsizlik ve kısa vadeye oturmuş olan beklentiler bireylerin ve kuruluşların uzun vadeli yatırıma dayalı finansal araçlara sıcak bakmasını engelliyor.

İkinci olarak kamu tarafından yönetilen tasarruf fonlarında bugüne kadarki başarısız örnekler ve özel hayat sigortalarının istenilen düzeyde geliştirilememiş olması ve yüksek maliyetler nedeniyle yetersiz kalan getirilerin yol açtığı kuşku ve kuşkusuz son yıllarda başta bankacılık olmak üzere finansal sektörlerde yaşanan sıkıntılar vatandaşların bu tür yapılara olan güvenini önemli ölçüde zedelemiştir.

Öte yandan bireysel emeklilik sistemi özünde, fonlara bağlı ve rekabetçi serbest pazar ortamında, yatırımların etkin yöne-

timi ile katılımcılarına uzun vadede tatminkar getiri sağlamak düşüncesi üzerine kuruludur. Ancak ülkemizde bugüne kadar sermaye piyasalarının belirli bir derinliğe ulaşmamış olması ve kurumsal yatırımcıların eksikliği, sistemin ilk yıllarda fonların çeşitlendirilmesi ve makul getiri oranlarının sürdürülmesinde olumsuz etki doğurabilecektir. Bu arada yasa ve yönetmeliklerin, fonlarda belli oranlarda devlet kağıdı bulundurulması hususundaki düzenlemeleri de istenilen getiri oranlarının gerçekleşmesini etkileyecektir.

*“Bireysel emeklilik sistemi
özünde, fonlara bağlı ve rekabetçi
serbest pazar ortamında, yatırımların etkin
yönetimi ile katılımcılarına uzun vadede
tatminkar getiri sağlamak düşüncesi
üzerine kuruludur. Ancak ülkemizde
bugüne kadar sermaye piyasalarının belirli
bir derinliğe ulaşmamış olması ve kurumsal
yatırımcıların eksikliği, sistemin ilk
yıllarda fonların çeşitlendirilmesi ve makul
getiri oranlarının sürdürülmesinde olumsuz
etki doğurabilecektir. Bu arada yasa ve
yönetmeliklerin, fonlarda belli oranlarda
devlet kağıdı bulundurulması hususundaki
düzenlemeleri de istenilen getiri oranlarının
gerçekleşmesini etkileyecektir”.*

viklerinin yetersizliği de dikkate alındığında sistemin büyümesinde en önemli yeri tutacak işveren katılı grup emeklilik sözleşmelerinin en azından önümüzdeki birkaç yıl devreye girmeyeceği ve sistemin göreceli olarak yavaş büyüyeceği beklenmelidir.

Oysa Türk ekonomisinin kısa vadeye hapsolmesinin, katlandığı yüksek faiz maliyetinin, yüksek volatilitenin, piyasaların

sıgılığının vb. temel sebeplerinden biri kurumsal fonların yokluğudur. Bu nedenle en kısa sũrede hem kurumsal fonları oluşturacak hem de giderek kangrenleşen sosyal gũvenlik ağıklarını azaltacak daha radikal adımlara ihtiyaç vardır. Bağ-Kur'un bu yapısıyla SSK ile birleştirilmesi yerine bireysel emeklilik sistemine devredilmesi ˆnemli bir başlangış olacaktır.

BAĞ-KUR'UN KAPSAMI

- ✓ Etnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışanların sosyal gũvenlikleri.
- ✓ Kˆy ve mahalle muhtarları.
- ✓ Ev kadınları.
- ✓ Herhangi bir işle iştibal etmeyenler.
- ✓ Tũrkiye'de ikamet eden yabancı uyruklular ile yurt dışında çalışan vatandaşlarımızın yanlarında bulunan ve çalışmayan eşleri BAĞ-KUR kapsamında sigortalı olmuşlardır.

✓ 1.1.1986 tarihinden itibaren Bağ-Kur sosyal gũvenlik şemsiyesi altında olanlar sağlık sigortası kapsamına alınmuşlardır.

✓ 1.1.1984 tarihinde 2926 sayılı kanunla tarımsal faaliyette bulunan 22 yaşını doldurmuş erkekler ile 22 yaşını doldurmuş aile reisi kadınlar malullũk, yaşlılık ve ˆlũm risklerine karşı sosyal gũvenlik şem-

siyesi altına alınmuşlar, bu uygulama kademelı başlatılmış 1993 tarihinde yurt amında yaygınlaşması tamamlanmuştur.

✓ 1998 tarihinde tarım kesimi de sağlık sigortası yardımları kapsamına dahil edilmişlerdir.

ESNAF, SANATKAR ve DİĞER BAĞIMSIZ ÇALIŞANLARIN SİĞORTALI DURUMU (31.08.2002 Tarihi itibariyle)

Aktif 2.424.344; Muhtar 24.899 (% 1.0), İsteğe bağlı 186.232 (% 7.7), Zorunlu 2.213.213 (% 91.2).

Aylık alanlar 1.216.404; Yaşlılık 710.881 (% 58.3), Malullũk 14.994 (% 1.2), Hak sahipleri 490.529 (% 40.3).

TARIM KESİMİNDE ÇALIŞANLARIN SİĞORTALI DURUMU

Aktif 897.253; İsteğe Bağlı 9.803 (% 1.1), Zorunlu 887.450 (% 98.9).

Aylık alanlar 163.470; Yaşlılık 101.069 (% 61.7), Malullũk 1.653 (% 1.0), Hak sahipleri 60.748 (% 37.2).

Toplam aktif sigortalı sayısı 3.321.597, toplam aylık alan sayısı 1.379.874 ve Bağ-Kur kapsamına giren nũfus 15.524.630

Tablo 1
Tahsil Edilen Sağlık Sigortası Primlerinin Sağlık Harcamalarını Karşılama Durumu

Yıllar	Gelir (Milyar TL)	Gider (Milyar TL)	Karşılama Oranı (%)
1999	142.706,5	413.417,2	35
2000	285.075,0	730.295,6	39
2001	518.815,7	1.228.849,0	42

Tablo 2
Sigortalılardan Alacaklar

	Kişi Sayısı	Toplam Sigortalılara Oranı (%)	Alacak Tutarı (Trilyon TL)
Esnaf, sanatkar ve kendi hesabına çalışanlar	2.424.344	100	4.716,0
Hiç Prim Ödememiş	496.012	20,5	614,9
Zaman Zaman Prim Ödemiş	1.591.542	65,6	4.101,1
Prim Borcu Olmayan	336.790	13,9	-
Tarım kesimi	897.253	100	2.426,8
Hiç Prim Ödememiş	446.428	49,8	1.807,3
Zaman Zaman Prim Ödemiş	372.566	41,5	619,5
Prim Borcu Olmayan	78.259	8,7	-

BAĞ-KUR'UN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Tablolardan da görüleceği gibi esnaf, sanatkar ve kendi hesabına çalışanlardan sadece % 14'ü, tarım kesiminde çalışanların da sadece % 8,7'si düzenli prim ödemektedir. Bu rakamlar da gösteriyor ki, Bağ-Kur'un SSK'na devri kesinlikle bir çözüm değildir. Bu nedenle Bağ-Kur kapsamında olan işveren, esnaf ve sanatkarın emekliliklerinin sistemden ayrılarak birikmiş fonlarıyla birlikte bireysel emeklilik sistemine devredilmeleri ve sağlık hizmetlerinin de özel sağlık sigortalarına devri birçok amacın aynı anda gerçekleştirilmesinde önemli bir adımı oluşturacaktır.

Bağ-Kur'un Bireysel Emeklilik Sistemine Devri

Özellikle aşağıda bahsedilen üç konuda gerekli düzenlemelerin yapılması halinde, bu uygulamanın başarı şansı orta ve uzun vadede çok yüksektir.

A- Bağ-Kur'un emeklilik ve sağlık bö-

lümüleri birbirinden ayrılmalıdır. Sağlık bölümü SSK'ya devredilerek prim tahsilatları SSK'ya aktarılmalıdır.

B- Mevcut Bağ-Kur kapsamında olanlardan 2926 sayılı kanun kapsamına giren tarım çalışanlarının da emeklilik ve sağlık hizmetleri SSK'ya devredilmelidir.

C- Halihazırda Bağ-Kur kapsamında olup da halen prim ödeyenlerin emeklilik planları ve primleri bireysel emeklilik sistemine devredilmelidir. Bunu teşvik etmek için gelir vergisi matrahından düşülecek olan prim miktarının tavanı ve oranı yükseltilmelidir. Halihazırda ödenen primlerin % 10'u ve yıllık asgari ücret toplamı ile sınırlanmış olan istisna yeterli değildir. Bunun en az % 25 olması ve mutlak tavan sınırlamasının kaldırılması gerekmektedir.

D- Sisteme yeni girenler için zorunluluk getirilmelidir. Kendi hesabına çalışanların 25 yaş sonrasında bireysel emeklilik sistemine girmesi zorunlu olmalıdır.

E- Zorunlu işveren emeklilik planları gündeme alınmalıdır.

F- Sistemin ilk yıllarında sisteme girişi özendirmek için vergi teşvikleri öngörülenden daha yüksek olarak tespit edilmelidir.

G- Bağ-Kur ile birlikte kamu ve özel sektörde çalışanların emeklilik ve sosyal güvenlikleri için ayrıca kurulmuş ve münhasıran ilgili kuruluşun yöneticileri tarafından yönetilen emeklilik sandığı, vakıf ve benzeri kuruluşlar da tasfiye edilerek özel emeklilik sistemine entegre edilmelidir.

H- Bağ-Kur fonlarının kanalize edileceği Bireysel Emeklilik Şirketleri ile bunların portföylerini yönetecek portföy yönetim şirketlerinde lisans alma şartı dışında, ek şartlar aranmalıdır. Bu düzenlemelerde lisansı veren otoritenin inhisarına bırakıl-

mayıp emredici bir şekilde yapılmalıdır.

Bu şartlar şöyle sıralanabilir. (i) Kurucu ortakta sermaye şartı ve kurumsal yapının sağlamlığı. (ii) Dağıtım ağlarının etkinliği ve yaygınlığı (şube ve mevduat hesap sayısı). (iii) Bireysel emeklilik şirketi ile portföy yönetim şirketlerinin seçiminde görev şirketleri tanımı getirilmesi ve en iyi performansı gösterenin seçilmesi.

Ayrıca özel emeklilik sigorta şirketlerinde toplanacak fonlar karşılığında oluşturulacak portföyleri temsil eden finansal araçlar için saklama hizmeti (custody) Takasbank dışında sermaye ve kurumsal kriterleri sağlayan özel bankalarca da verilmelidir.



Rakamların Dili

Finans – Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi

EKONOMİK GÖSTERGELER DIŞ DÜNYA (KASIM 2003)

Ülkeler	GSYİH*	Tüketici Fiyatları*	Ücretler Kazançlar*	İşsizlik Oranı (%) (En Son)	Dış Ticaret Dengesi** (Milyar \$) (Son 12 Ay)	Cari İşlem Dengesi** (Milyar \$) (Son 3 Ay)
A.B.D.	7.2	2.3	2.7	6.1	- 537.8	- 528.7
Almanya	- 0.2	1.1	2.2	10.5	136.4	53.0
Avustralya	0.5	2.6	5.5	5.6	- 13.5	- 24.4
Avusturya	1.1	1.4	2.3	4.5	- 0.4	0.9
Belçika	- 0.4	1.6	1.9	13.2	19.9	11.2
Danimarka	- 2.2	1.9	3.8	6.3	9.4	5.9
Fransa	- 1.3	2.1	2.7	9.7	5.5	21.5
Hollanda	- 2.4	2.0	2.6	5.4	30.4	15.1
İngiltere	2.3	2.8	3.4	5.0	- 72.2	- 28.6
İspanya	2.7	2.9	4.2	11.4	- 48.0	- 22.4
İsveç	1.1	1.7	3.2	4.8	17.1	11.1
İsviçre	- 1.2	0.5	1.8	3.7	6.0	35.0
İtalya	- 0.3	2.6	2.7	8.5	2.5	- 18.8
Japonya	3.9	- 0.2	1.3	5.1	96.2	119.0
Kanada	- 0.3	2.2	4.6	8.0	40.7	14.7
Euro - 11	- 0.3	2.1	2.9	8.8	82.9	34.7

Açıklamalar: (b.d.) = Belli Değil Kaynak: The Economist, 8 Kasım 2003.

(*) Yıllık Yüzde Değişim.

(**) Avustralya, Fransa, İngiltere, Japonya, A. B.D. ve Kanada için ithalat F.O.B., İhracat F.O.B.; Diğerleri için C.I.F./F.O.B.



MERKEZ BANKASI BEKLENTİ ANKETİ

Cari Dönem	Gözlem Sayısı	En Küçük	En Büyük	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mod	Uygun Ortalama
Tüketici Enflasyonu Beklentisi (%) (Kasım - 03)	75	0,7	3,0	0,4	1,6	1,5	1,5	1,6
İki Ay Sonrasının TÜFE Beklentisi (Kasım - 03)	74	0,4	2,9	0,5	1,6	1,6	2,0	1,6
Yıl Sonu TÜFE Beklentisi (Kasım - 03)	74	17,0	30,0	1,6	19,4	19,1	19,0	19,3
Gelecek 12 Aylık Dönemin TÜFE Beklentisi (Kasım - 03)	71	10,0	22,5	2,0	15,0	15,0	14,0	14,9
Üç Aylık Hazine İhalesi Yıllık Bileşik Faiz Oranı Beklentisi (%) (Kasım - 03)	75	22,0	48,0	3,5	27,1	26,0	26,0	26,5
Yıl Sonu Bileşik Faiz Oranı Beklentisi (Kasım - 03)	75	18,0	42,0	3,0	25,4	25,0	25,0	25,2
Para Piyasası Gecelik Yıllık Basit Faiz Oranı Beklentisi (%) (Kasım - 03)	75	22,0	32,0	1,5	25,7	26,0	26,0	26,0
Yıl Sonu Basit Faiz Oranı Beklentisi (Kasım - 03)	75	17,0	28,0	1,9	23,7	24,0	24,0	23,8
Bankalararası Döviz Piyasası Dolar Kuru Beklentisi (Bin TL) (Kasım - 03)	76	1420,0	1575,0	24,7	1504,1	1500,0	1500,0	1504,1
Yıl Sonu Dolar Kuru Beklentisi (Kasım - 03)	76	1450,0	1980,0	59,6	1548,7	1550,0	1550,0	1541,8
Cari İşlemler Dengesi Beklentisi (Milyon Dolar) (*) (Kasım - 03)	63	-9500,0	-1500,0	1227,1	-7433,8	-7600,0	-8000,0	
GSMH Büyüme Beklentisi (%) (Kasım - 03)	73	3,5	6,5	0,6	5,2	5,3	5,5	5,2

(*) Verilerin dağılımının çok düzensiz olması nedeniyle uygun ortalama hesaplanamamıştır.

TEMEL GÖSTERGELER

Konsolide Bütçe (Eylül Sonu)		Enflasyon	
GELİRLER	71,8 Katrilyon TL	TEFE YILLIK EYLÜL SONU	% 16,1
HARCAMALAR	101,1 Katrilyon TL	TÜFE YILLIK EYLÜL SONU	% 20,8
BÜTÇE AÇIĞI	29,8 Katrilyon TL	TEFE AYLIK EYLÜL SONU	% 0,6
FAİZ DIŞI FAZLA	16,7 Katrilyon TL	TÜFE AYLIK EYLÜL SONU	% 1,4
İç Borç Stoku		GSMH Değişimi	
EYLÜL SONU	178,7 Katrilyon TL	SABİT FİYATLARLA OCAK - HAZİRAN	% 5,4
Dış Borç Stoku		GSMH	
HAZİRAN SONU	137,9 Milyar Dolar	CARİ FİYATLARLA OCAK - HAZİRAN	147,3 Katrilyon TL
İhracat Gelirleri		Sanayi Üretim İndeksi	
OCAK - TEMMUZ	25,5 Milyar Dolar	OCAK - AĞUSTOS	% 7,7
İthalat Giderleri		Kapasite Kullanım Oranı	
OCAK - TEMMUZ	36,6 Milyar Dolar	AĞUSTOS	% 79,1
Cari İşlemler Dengesi		İşsizlik	
OCAK - TEMMUZ	- 4,544 Milyon Dolar	2003 II. DÖNEM	% 10,0


Son Trendlerin Dinamizmle Kesistiği Marka

Estetik ve kalitenin ıslak mekanlardaki kesişimi
EgeMark; Ege Seramik tecrübesiyle
evlerdeki yerini alıyor. Son moda tasarımlar,
en yeni trendler, dekorasyonda estetik ve zarafet...
EgeMark ıslak mekan ürünleri ile yaşam alanlarına değer katın.

Sadece Seramik Değil...

 **EGE** **Mark**

www.egemark.com

EgeMark bir  seramik markasıdır.

Seramik ve
Porselen
Karolar

Seramik
Sağlık
Gereçleri

Armatür ve
El Dus
Takımları

Akrilik
Sistemler

Banyo
Mobilyaları

Rezervuar
Sistemleri

Seramik Kesme
ve Uygulama
Makineleri

Klozet
Kapakları

+bonus
Premium



yeni bonus premium
daha da fazla bonus

Bonus Premium Card, başvuru yoluyla alınmaz. Bonus Plus Card'ıyla son bir yılda 100 milyon bonus kazananlara otomatik olarak verilir.