

147102

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ
VE
TÜRKİYE UYGULAMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERKAN KORKMAZ

EYLÜL - 2004

TRABZON

147102

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ
VE
TÜRKİYE UYGULAMASI

SERKAN KORKMAZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimleri Enstitüsü'nce

Bilim Uzmanı (İşletme)

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez'dir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 06 - 08 - 2004

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 21 - 08 - 2004

Tezin Danışmanı : Prof. Dr. Hüseyin DAĞLI

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Mustafa ÇIKRIKÇI

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Metin BERBER

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. OSMAN PEHLİVAN

EYLÜL - 2004

TRABZON

0. SUNUŞ

00. Önsöz

Türkiye’de oldukça yeni bir kavram ve sistem olan özel (bireysel) emeklilik sosyal güvenlikte oluşan buhranın çıkış noktası olarak görülerek 27 Ekim 2003 itibariyle uygulamaya başlamıştır. Dünyada uzun süreden beri uygulanan özel emeklilik sistemleri yüksek miktarda fon oluşturarak piyasalara derinlik kazandırmak ve yeni istihdam alanları oluşturarak ekonomilere canlılık ta getirmiştir. Sistemin, çalışanları için şirketlerin bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunabilmeleri katılımcılar açısından bu uygulamayı daha da cazip hale getirecektir. Bireysel Emeklilik Sistemi Türkiye’de tasarruf ve yatırım eğiliminin artmasını ve böylece yastık altındaki atıl paraların da sisteme girmesini sağlayacaktır.

Bu çalışmada özel emeklilik sistemlerinin dünyadaki ve Türkiye’deki gelişimi anlatılmış, sosyal güvenlik reformuna yapacağı katkılar ortaya konulmuş ve sistem hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

Gerek öğrenciliğim sırasında gerekse bu aşamadaki çalışmalarımda teşvik ve desteklerini esirgemeyen hocalarım Sayın Prof. Dr. Hüseyin DAĞLI’ya, Prof. Dr. Mustafa ÇIKRIKÇI’ya ve Prof. Dr. Metin BERBER’e teşekkür eder, minnet ve saygılarımı sunarım. Ayrıca çalışmam sırasında bana yardımlarıyla büyük destek olan Arş. Gör. Fazıl KIRKBİR’e, Arş. Gör. Ekrem CENGİZ’e ve benden hiçbir zaman esirgemedikleri sabır ve sevgiden dolayı anneme, babama, kardeşime ve nişanlıma teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

01. İçindekiler

	Sayfa Nr.
0. SUNUŞ	III
00. Önsöz.....	III
01. İçindekiler.....	IV
02. Özet.....	VII
03. Summary.....	VIII
04. Tablolar Listesi.....	IX
05. Kısaltmalar.....	X
GİRİŞ.....	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1 ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ.....	3-9
10. Genel Olarak Özel Emeklilik Sistemleri.....	3
101. Esnek Özel Emeklilik Sisteminin Temel Değişkenleri.....	3
102. Katı Bir Özel Emeklilik Sisteminin Temel Değişkenleri.....	4
11. Özel Emeklilik Fonlarının Tarihi Gelişimi.....	5
12. Özel Emeklilik Fonlarının Gelişmiş Ülkelerdeki Durumu.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK VE ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	10-17
20. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları.....	10
201. Hükümetlerin SSK'ya Politik Müdahaleleri.....	13
202. Karşılıksız Sosyal Yardım Zammı Ödemesi.....	13
203. Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartlarının Kolaylaştırılması...	13
204. Erken Emeklilik.....	13

205.	SSK'ya Yapılan Yatay Geçişler.....	14
206.	Kayıt Dışı Sektör.....	15
207.	Devletin Prim Ödeyerek Finansman Katkısında Bulunmaması.....	15
208.	Yüksek Prim Oranları.....	15
209.	SSK'nın Modern İşletmecilik Tekniklerinden Uzak Çalışması.....	16
2010.	Kurumun Yan Hizmetlerle Uğraşması.....	16
21.	Türkiye'deki Özel Emeklilik Sistemi'nin Yapısı.....	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ (BES)	
30.	Genel Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi.....	18
31.	Bireysel Emeklilik Sisteminde Temel Kavramlar.....	19
32.	Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım Ve Emeklilik Sözleşmesi Tarafları	19
33.	Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin İçeriği... ..	20
34.	Bireysel Emeklilik Sisteminde Emekli Olma Şekli.....	20
35.	Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Seçeneği.....	21
36.	Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcının Hak Ve Yükümlülükleri.....	21
37.	Bireysel Emeklilik Sisteminde Kesintiler.....	22
38.	Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Gelirini Etkileyen Faktörler.....	22
39.	Emeklilik Hakkı Kazanmadan Sistemden Ayrılmak.....	23
310.	Katkı Payı Tutarı.....	23
311.	Katkı Payı Ödemeye Ara Verilmesi.....	23
312.	Hak Sahiplerince Aranmayan Paralar.....	23
313.	Bireysel emeklilik sisteminin kontrolü ve denetimi.....	24
314.	Katılımcıların Fonlar hakkında bilgilendirilmesi.....	25
315.	Grup Emeklilik Sözleşmesi.....	25
3151.	Grup Emeklilik Sözleşmesi Kurulması, Yürürlüğe Girmesi.....	25
3152.	Grup Emeklilik Sözleşmesinde Hesapların Takibi.....	26
3153.	Bireysel Emeklilik Şirketinin Sadece Bir Gruba Yönelik Emeklilik Planı Hazırlama Durumu.....	26

316.	Bireysel Emeklilik Şirketleri.....	26
3160.	Emeklilik Şirketlerinin Kurucuları.....	28
3161.	Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Faaliyet Gösterdikleri Branşlar....	30
3162.	Kuruluş İçin İzin Alan Bir Emeklilik Şirketi Faaliyete Başlaması	30
3163.	Bireysel Emeklilik Şirketinin Görev Ve Sorumlulukları.....	30
3164.	Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Birleşme Ve Devirleri.....	32
3165.	Bireysel Emeklilik Şirketinin Zor Duruma Düşmesi veya İflas Etmesi.....	33
3166.	Bireysel Emeklilik Şirketinin Faaliyet Ruhsatının İptal Edilmesi...	33
317.	Bireysel Emeklilik Aracıları.....	33
3170.	Bireysel Emeklilik Aracılığı Yapabilecekler.....	34
318.	Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Sağlanan Vergi Avantajları.....	35
3180.	Bireysel Emeklilik Sistemi'nde ödenen katkı payları için vergi avantajları.....	35
3181.	Emeklilik Yatırım Fonlarının Kazançları İçin Vergi Uygulaması..	36
3182.	Sistemden Çıkışlarda Vergi Uygulaması.....	36
3183.	Emeklilik Fonlarına Vergi Ayrıcalıkları Tanınmasının, Orta Ve Uzun Dönemde Olumsuz Sonuçları.....	38
319.	Bireysel Emeklilik Sistemi İle Hayat Sigortaları Arasındaki Farklar.....	39
320.	Bireysel Emekliliğin Sosyal Sigorta Sistemi Bağ-Kur ve Birikimli Hayat Sigortalarına Göre Farkları.....	40
321.	Emeklilik Fonları.....	41
3210.	Emeklilik Yatırım Fonları Türleri.....	42
32100.	Para Piyasası Likit Kamu Emeklilik Yatırım Fonu.....	42
32101.	Para Piyasası Emanet Likit Karma Emeklilik Yatırım Fonu	43
32102.	İhtisaslaşmış Imkb Ulusal 30 Endeks Emeklilik Yatırım Fonu.....	45
32103.	Esnek Emeklilik Yatırım Fonu.....	47
32104.	Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları Emeklilik Fonları.....	48
32105.	Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonları.....	50
32106.	Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonları.....	52
4.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54-57
	YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	58
	EKLER	61-87
	ÖZGEÇMİŞ	

02. ÖZET

Dünyada uzun süredir uygulanmakta olan özel emeklilik sistemleri, yüksek miktarlarda fon oluşturarak piyasalara derinlik kazandırmak ve ek istihdam yaratmak suretiyle içinde buldukları ekonomilere canlılık getirmiştir. Bu sistemlere yeni bir örnek de Türkiye’de 27 Ekim 2003 itibariyle, “Bireysel Emeklilik Sistemi” (BES) adıyla devreye girmiştir. Sistemin Türkiye’de de ekonomiye yukarıda anlatılan tarzda olumlu etkileri olacaktır.

BES, ayrıca Türkiye’nin gerçekleştirmekte olduğu sosyal güvenlik reformunun da bir parçasıdır. Sosyal güvenlik sisteminin geleceğiyle ilgili endişeler ve Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Türkiye’de yeni başlıyor olması, ülkemizde bu konuda oldukça büyük bir potansiyel bulunduğuna işaret etmektedir.

Şirketlerin çalışanları için bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunabilmeleri, sistemi katılımcılar açısından daha da cazip hale getirecektir. BES Türkiye’de tasarruf ve yatırım eğiliminin artmasını ve böylece yastık altındaki paranın da sisteme girmesini sağlayacaktır. Büyüyen fonlar sermaye piyasalarını derinleştirecek, böylece piyasa dalgalanmalarının ve spekülasyonların önüne geçilmiş olunacaktır.

Sistem aynı zamanda yeni yatırım kaynakları yaratılmasını sağlayacak ve yeni iş olanakları yaratacaktır. Büyüyen ve güçlenen ekonomi sayesinde enflasyonla mücadele ve istikrarın sağlanması kolaylaşacaktır.

Bu çalışmada özel emeklilik sistemlerinin Dünya ve Türkiye’deki gelişimi anlatılacak ve bu sistem hakkında ayrıntılı bilgi verilecektir.

03. Summary

Private retirement system which has been applied in the world very long time, brought liveliness economics that in. Because, it constitutes many fund and creates additional jobs. In Turkey, the pattern of look like this system which named private retirement system put in 27 September 2003. This system may be get a lot of benefits for Turkey.

Beside this, private retirement system is a part of social security reform that Turkey is applying. Anxiety about the future of social security reform and private retirement system is starting newly in Turkey and signing very high potential about in this subject

That firms could assist to their personels' private retirement account will make the system very attractive for participation. Private retirement system will enhance the tendency of investment and saving resulting in the increasing funds out of the monetary system. Increasing funds will deepen capital market and because of this, exchange rate and speculation will be prevented.

System will create new investment resources and new job opportunity. Because of enlarging economy, struggle with inflation and obtaining stability will be easier.

In this study, the development of private retirement system in Turkey and the World will be explained and information of this system will be given.

04. Tablolar Listesi

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr</u>
1	OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları.....	7
2	Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Fonu Varlıklarının GSMH'ye Oranı (%).....	8
3	OECD Ülkelerindeki Emeklilik Fonlarının Gelişen Ülkelerdeki Menkul Kıymet Yatırımları.....	8
4	Emeklilik Fonlarının GSYİH'ya Oranının En Yüksek Olduğu Ülkeler.....	9
5	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Bağlı Üye ve Aylık Alan Sayıları (000 kişi)	12
6	1990-1995 Dönemindeki Nüfusun Hayatta Kalma Ümidi Değerlerinin Tahmini (Yıl)	14
7	Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketleri.....	27
8	Bireysel Emeklilik Sistemi ile Hayat Sigortaları arasındaki önemli farkları.....	39
9	Bireysel Emekliliğin SSK, Bağ-Kur ve Birikimli Hayat Sigortalarına Göre Farkları.....	40
10	Emeklilik Fonları Performans Bilgileri.....	41

05. Kısaltmalar Listesi

BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
ILO	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türk İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) sosyal güvenlik sistemlerince kapsam altına alınması gereken sosyal riskleri yaşlılık, malütlük, ölüm, hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı, aile yardımları ve işsizlik olarak kapsamlı ve detaylı bir şekilde saymıştır. Daha genel bir ifade ile sağlık, çalışma ve emeklilik ile ilişkili tüm riskler, genişletilmiş sosyal güvenlik kavramının kapsamı içindedir. Ancak, günümüzde dünyadaki mevcut sosyal güvenlik sistemleri ekonomik ve sosyal açılardan ciddi problemler yaşamaktadırlar. Bir yandan sosyal güvenlik sistemleri kendilerine verilen görevleri ve işlevleri etkin ve adil bir şekilde yerine getirememekte, diğer yandan da demografik yapının emekli sayısının artışı yönünde değişmesi sonucunda sosyal güvenlik sistemi kurumlarının finansal yapıları süratle bozulmaktadır. Özellikle, Latin Amerika, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik sistemlerinin mali problemleri, hükümetlerin bütçe açıklarının oluşmasında en önemli nedenlerden biri olarak sayılmakta ve ulusal tasarrufların azalmasına, sermaye birikiminin durmasına ve büyümenin yavaşlamasına neden olmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemlerinin içinde bulunduğu durum, işgücü piyasalarındaki temel sapmaların nedeni olarak gündeme getirilmektedir. Tüm bunların sonucunda sosyal güvenlikte kapsam ve yaklaşım konusu global düzeyde yeniden tartışılmaktadır.

Türkiye’de Sosyal güvenlik sistemi son yıllarda Hükümet tarafından finanse edilen en pahalı programlardan birisi olmuştur. Gerçekten de 1992 yılından beri artan oranlarda olmak üzere Hazine desteği kaçınılmaz olmuştur. Bu destek 1995 bütçe açığının yüzde 25’ini, 1996 ve 1997 yıllarında yüzde 35’ini oluşturmuştur. Bu miktarlar, Hükümet yatırım harcamaları ile aynı miktarlara ulaşmıştır. Bu artan açıklara rağmen, sosyal güvenlik sistemi yetersiz ve düşük kaliteli hizmetler sağlayabilmektedir. Ne sistemden yararlananlar, ne de hükümetler, durumdan memnun değildirler. Bu açıkların gelecekte de artacağı yolunda tahminler vardır: Sistem bu şekli ile devam ederse, (yüzde 21,5 prim oranı ile Sosyal Sigortalar Kurumu- SSK-, yüzde 35 prim oranı ile Emekli Sandığı ve yüzde 20 prim oranı ile Bağkur), bu üç kurumun toplam açıkları, 1995 yılı fiyatları ile, 2000 yılında gayri safi yurt içi hasılanın yüzde 2,7’si, 2005 yılında yüzde 3,45’i, 2010

yılında yüzde 4,31'i, 2020 yılında yüzde 5,58'i, 2030 yılında yüzde 6,98'i ve 2050 yılında yüzde 10'u olacaktır

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan ve/veya yaşanacak problemlerin çözümüne yardımcı olan ve aynı zamanda devletlerin bütçelerine önemli yükler getirebilen sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını azaltan bir uygulama olarak, özel emeklilik fonları daha çok ön plana çıkmaya başlamış görülmektedir. Dolayısıyla, özel emeklilik fonları ile hem devlet sosyal güvenlikle doğan yüklerinin bir kısmını özel kesime devredebilmekte hem de, genel ekonomi açısından uzun süreli fon yaratılması olanağı elde edilmiş olmaktadır.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölümde Özel Emeklilik Sistemlerinin genel kapsamı ve tarihsel gelişimi anlatılmaktadır. İkinci Bölümde Türkiye'deki sosyal güvenlik sorunları ve özel emeklilik durumu ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, bireysel emeklilik sisteminin işleyişi ve kurallarına yer verilmektedir. Son bölümde de Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin daha da olgunlaşması için öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

10. Genel Olarak Özel Emeklilik Sistemleri

Özel Emeklilik Sistemi, mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ve bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarrufta bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devamının sağlanması, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuş bir sistemdir.

Özel emeklilik fonları farklı ülkelerde ve farklı amaçlara hitap edecek şekilde; isteğe bağlı özel emeklilik fonları ya da zorunlu özel emeklilik fonları şeklinde oluşturulabilmektedir. Bazen de bir geçiş dönemli özel emeklilik fonu sistemi de oluşturulabilmektedir.

Genel anlamda özel emeklilik sistemleri iki farklı şekilde uygulamaya girebilmektedir. Bu iki farklı uygulamadan birincisi “esnek özel emeklilik sistemi” ve ikincisi de, “katı özel emeklilik sistemidir (VITTAS, 1998, s. 86).

101. Esnek Özel Emeklilik Sisteminin Temel Değişkenleri

Esnek bir özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri şunlardır:

- ◆ İsteğe bağlı katılım veya en azından yarı zorunlu katılım,
- ◆ Yüksek derecede kişisel seçim olanağı,
- ◆ Büyük ölçüde özel yetkili bir kuruma gerek yoktur,

- ◆ Birden fazla hesap açtırılabilir,
- ◆ Kişisel olarak yatırım fonu tercih hakkı kullanılarak birden fazla fonda işlem yapılabilir,
- ◆ Farklı fiyatlama politikası, grup indirimi ya da yüksek hacim indirimi uygulanabilir,
- ◆ Farklı ücret uygulamaları olabilir,
- ◆ Basiretli davranma kuralı uygulanır,
- ◆ Denizaşırı menkul kıymetlere yatırım serbestir,
- ◆ Minimum karlılık zorunluluğu ve devlet garantisi bulunmamaktadır.

102. Katı Bir Özel Emeklilik Sisteminin Temel Değişkenleri

Katı bir özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri şunlardır:

- ◆ Çalışanların katılımı zorunludur,
- ◆ Bazı kişisel seçim hakları vardır ,
- ◆ Özel olarak yetki verilmiş emeklilik şirketleri vardır,
- ◆ Her çalışan için bir hesap vardır,
- ◆ Her emeklilik şirketi bir fona sahiptir,
- ◆ Sadece bir fiyatlama kuralı vardır,

- ◆ Kesinti türleri düzenlenmiştir,
- ◆ Ayrıntılı yatırım kuralları vardır,
- ◆ Denizaşırı varlıklara yatırıma ya izin yoktur ya da düşük düzeylerde izin verilir,
- ◆ Minimum görelî karlılık zorunluluğu vardır,
- ◆ Devlet garantisi vardır (özellikle karlılık düşüşlerinde).

11. Özel Emeklilik Fonlarının Tarihi Gelişimi

İngiltere’de ilk özel emeklilik fonu, esnaf ve zanaatkarlar için 1375 yılında Londra’da oluşturulan “Of St. James at Garlekhithe of London” olarak bilinmektedir.

ABD’de ilk özel emeklilik sistemi 1875 yılında Amerikan Demiryolu Şirketi (The American Express Company) tarafından kurulmuştur. Avrupa’da yaygınlık kazanması 1940’lı yıllara rast gelen özel emeklilik sistemi için asıl ivme ise, yaşanan büyük ekonomik sıkıntıların kişilerin birikimlerini erittiği, kişilerde güvensizlik ve kötü bir gelecek korkusunun doğduğu 1929 dünya buhranı sonrasında meydana gelmiştir.

Özel emeklilik programlarının geçmişini 19.yüzyılın son çeyreğine kadar götürebildiğini söylenebilir. 1875-1929 döneminde ABD ve Kanada’da 421 özel emeklilik programı kurulmuş olmasına rağmen, gelişim sürecinin ivme kazandığı dönem 1929 Dünya Buhranı sonrasıdır.

Avustralya’da bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında Bank of New South Wales tarafından kurulmuş, onu, 1875 yılında ABD’deki American Express Corporation takip etmiştir. 1902 yılında İngiltere’de Equitable Life Assurance Society tarafından sunulan emeklilik aylığı planı, hayat sigortası poliçesiyle annuite sağlayan ilk ürün olmuştur

Kamunun sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanların sosyal güvenliklerinin sorumluluğunun işverence de paylaşılması gerektiği fikrini doğurmuştur. 1940’ta ABD’de

özel sektör işçilerinin yaklaşık % 15'i (4.1 milyon) özel emeklilik sisteminin çatısı altında iken bu oran 1990'da % 43'e (39.5 milyon) çıkmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin diğer ülkelere kıyasla daha geç kurulduğu ABD (1935) ve İsviçre (1946) gibi ülkelerde, güvence açığı özel emeklilik planları vasıtasıyla giderildiği için, bu planlar içerisinde buldukları toplumun önemli kurumları arasına girmişler ve sosyal güvenlik sistemi kurulduktan sonra da emeklilik döneminin finansmanında önemli bir rol oynamayı sürdürmüştür.

Özel emeklilik fonlarının 20. yüzyılda gösterdiği gelişimi, üç döneme ayırmak mümkündür:

1. 1900-1919: Sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde geçen durgunluk dönemi
2. 1920-1949: Sayı ve kapsam itibariyle gelişmenin başladığı dönem
3. 1950 sonrası: Özel emeklilik fonlarının sayısı, üye ve varlıklarında hızlı bir artışın yaşandığı dönem.

Özel emeklilik fonları, faaliyet gösterdikleri ülkelerde tasarruf ve yatırımları arttırmak suretiyle günümüzün birçok gelişmiş ekonomilerinin yüksek refah düzeyine ulaşmasında hayati bir fonksiyon üstlenmiştir. Diğer taraftan, bugün tüm dünyada örnek olarak gösterilen ve çalışanlar için zorunlu tutulan, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirildiği Şili'de sistem, 1981 yılında askeri rejimin hüküm sürdüğü bir ortamda uygulamalar başlamış ve askerler kendilerini bu sistemden ayrı tutmuşlardır. Aynı şekilde Arjantin, Meksika, Bolivya, El Salvador'da da uygulamalar zorunludur (FISCHER- REISEN, 2000, s. 28).

12. Özel Emeklilik Fonlarının Gelişmiş Ülkelerdeki Durumu

Gelişmiş ülkelerin başını çeken OECD ülkelerinin özel emeklilik fonlarının portföy büyüklükleri Tablo 1'deki gibidir.

Tablo : 1
OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları

	Özel Emeklilik Fonlarının Portföy Büyüklüğü (Milyar\$)	Özel Emeklilik Fonlarının Kurumsal Yatırımlar İçerisindeki Payı (%)
ABD	4.155,7	% 35
İngiltere	758,5	% 42
Hollanda	350,8	% 56
Kanada	221,3	% 45
İsviçre	189,4	% 49
Avustralya	100,0	% 38
Almanya	65,3	% 6
İtalya	43,0	% 19
Danimarka	30,4	% 26
Güney Kore	14,2	% 5
Yunanistan	12,5	% 54
İspanya	12,0	% 6
Norveç	9,3	% 15
Portekiz	8,7	% 21
Belçika	6,8	% 5
İsveç	5,6	% 2
Lüksemburg	3,1	% 1
Avusturya	2,2	% 3

KAYNAK: OECD, 1997, s. 16

Tablo :2

Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Fonu Varlıklarının GSMH'ye Oranı (%)

	1970	1975	1980	1985	1990
Hollanda	29	36	46	68	77
İsviçre	38	41	51	59	69
İngiltere	17	15	23	47	55
ABD	17	20	24	29	35
Kanada	13	13	17	23	28
İsveç	22	29	30	29	28
Danimarka	5	5	7	12	15
Japonya	0	1	2	4	5
Almanya	2	2	2	3	3

KAYNAK: FISHER-REISEN, 2000, s.28

Tablo :3

OECD Ülkelerindeki Emeklilik Fonlarının Gelişen Ülkelerdeki Menkul Kıymet Yatırımları

	1992 Yılı (Milyar \$)	1992 Yılı (%)	2000 Yılı (Milyar \$)	2000 Yılı (%)
Gelişmekte Olan Ülkeler (Toplam)	12	0,2	353	2,9
Asya	6	0,1	235	2,0
Latin Amerika	4	0,07	101	0,8
Diğer	2	0,03	17	0,1

KAYNAK: FISHER-REISEN, 2000, s.28

Tablo 2'de OECD Ülkelerinde Kurumsal Yatırımcıların Finansal Varlıklarının GSMH'ye Oranı tablosu ile karşılaştırılmasından da görüleceği üzere, kurumsal yatırımcıların ve özel emeklilik programlarının gelişmişlik düzeyleri arasında yakın ilişki bulunmaktadır.

Emeklilik fonu varlıklarının ortalama yıllık büyüme hızı OECD genelinde %10 düzeyinde seyretmektedir. Özel emeklilik programı varlıklarının GSMH'ye oranı 1970-90 döneminde gelişmiş ekonomilerin hemen hepsinde artış kaydetmiştir. Tablo 3'de görüldüğü gibi Emeklilik fonlarının gelişen ülkelerdeki menkul kıymet yatırımlarında önemli bir payı bulunmaktadır.

Tablo :4

Emeklilik Fonlarının GSYİH'ya Oranının En Yüksek Olduğu Ülkeler

Ülke	Fon miktarı /GSYİH (%)	Zorunlu bireysel Emeklilik planı	Yıl
İsviçre	117.1	Evet	1996
Hollanda	87.3	Evet	1996
ABD	86.4	Hayır	1998
İngiltere	83.7	Hayır	1998
İzlanda	71.6	Hayır	1996
Avustralya	61.0	Evet	1996
Güney Afrika	57.0	Hayır	1990
Kanada	47.7	Hayır	1998
İrlanda	45.0	Hayır	1996
Şili	45.0	Evet	1999
Japonya	41.8	Hayır	1996
Finlandiya	40.8	Hayır	1996
İsveç	32.6	Evet	1996
Danimarka	23.9	Evet	1996

KAYNAK: MILLİYET, 2003, s.8

1985 yılında bireysel emeklilik sistemine yönelik reformları yapmış ülkeler Şili, İsviçre ve Hollanda iken 2000 yılında bu ülkelere Avustralya, Güney Amerika'dan Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay ve Arjantin, Avrupa'dan İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan ve Hırvatistan, Asya'dan Kazakistan ve Tayland katılmıştır. 2010 yılında bu ülkelere Paraguay, Makedonya, Ukrayna, Rusya, Moğolistan, Çin, Pakistan, Hindistan, Sri Lanka ve Filipinler'inde ekleneceği öngörülmektedir (MILLİYET, 2003, s. 8).

İKİNCİ BÖLÜM

2..TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK VE ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.0. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

Türkiye'de sosyal sigorta sistemi geçtiğimiz yıl 10 katrilyon liradan fazla açık verdi. Türkiye'de, kişi başına, yılda 35 dolar prim ödenirken, bu rakam Yunanistan'da 103, İngiltere'de 731, İsviçre'de bin 570 dolardır.

Mevcut sisteme destek olması beklenen Bireysel Emeklilik Sigortası (BES) sistemi ile ilgili kanun yaklaşık iki yıl önce yürürlüğe girdi. 10 özel şirket faaliyet göstermek için Hazine'den izin aldı. BES şirketleri Nisan 2003'ten itibaren sisteme girmek isteyen kişi ve kurumları kabul etmeye başlamışlardır. En az 10 yıl prim ödeyenler, SSK, Bağ-Kur ya da Emekli Sandığı'na dahil olup olmamalarına bakılmaksızın ek bir emekli maaşı almaya hak kazanacaklar.

Yeni sistem yeni istihdam da yaratmıştır. Yaklaşık iki bin kişi BES şirketlerinde çalışmaya başlamıştır. Sigorta sistemleri, gelişmiş ülkelerde bir yatırım aracı olarak da kullanılabilir. Kişiler tasarruflarını sigortacılık sisteminde değerlendirebiliyor. En az 10 yıl sigorta primi ödeyen kişiler, bu sürenin sonunda toplu para alabiliyor. Ödenen primler bir fonda toplanıyor. Katılımcılar süre sonunda, paranın değerlendirildiği oranda ya birikimlerini alıyor ya da maaşa bağlanarak gelir elde ediyor.

Türkiye, özel emeklilik sigortaları konusunda ilk adımı iki yıl önce attı. Bireysel Emeklilik Yasası 6 Nisan 2001'de TBMM'den geçti. 7 Ekim 2001'de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Emeklilik sigortası şirketleri Nisan 2003'ten itibaren sisteme girmek isteyen şirketlerin ve kişilerin taleplerini karşılamaya başladı. Şimdiye kadar 10 özel emeklilik sigorta şirketi hizmete girdi. Yeni kurulan bu sektör, yeni bir iş alanı da

yarattı. Şirketlerin açıkladığı rakamlara göre iki bin civarında yeni elemana ihtiyaç var. Bu kişilerin, şirketlerin pazarlama, fon yönetimi, müşteri hizmetleri ve çağrı merkezlerinde istihdam edilmesi planlanıyor.

Özel emeklilik sigortası dünyada uzun zamandır uygulanıyor. İsviçre, dünyada kişi başına en fazla sigorta primi ödeyen ülke. İsviçreliler, arabadan seyahate, kazadan eve, hayat sigortasından sağlığa kadar kişi başına, yılda ortalama bin 570 dolar prim ödüyor (devlete ve özel sigortalara ödenen toplam rakam). Bu rakam ABD'de bin 541, İngiltere'de 731, Yunanistan'da 103 dolar seviyesindedir.

Gelişmiş ülkelerde emeklilik uygulamalarında sistem, ortalama dört çalışandan yapılan kesintilerden bir emekliye ödeme şekliyle dengede kalıyor. Türkiye'de devlete ve özel sigorta şirketlerine kişi başına ödenen prim tutarı yılda ortalama 35 dolardır. Yaklaşık 1.7 çalışandan yapılan kesintilerle bir emekliye maaş ödemesi yapılıyor. Türkiye'de 1980'den bu yana sosyal sigorta sistemi açık veriyor. 2002'de açık 10 katrilyon liranın üzerindeydi (<http://www.Hurriyet.com/sigortahaberleri.htm>: 02.01.2004).

Daha önce sözü edilen ve dünya çapında görülen sosyal güvenlik krizi 1980'li yıllarda Türkiye'yi de ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır. Sosyal güvenlik kuruluşlarının yıllık gelirleri giderlerini karşılayamadığı için açıklar meydana gelmekte ve bu açıklar her yıl artarak büyümektedir.

Devlet yardımı olmaksızın bu kuruluşları ayakta tutmak hemen hemen mümkün değildir. 1992 yılından itibaren devlet sürekli olarak ve artan şekilde sosyal güvenlik kuruluşlarını özellikle SSK'yı finanse etmeye başlamıştır. Tablo 5'te Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumlarına bağlı üye sayıları ve aylık alan birey sayısı verilmiştir.

Tablo : 5

Sosyal Güvenlik Kurumlarına Bağlı Üye ve Aylık Alan Sayıları (000 kişi)

	1980	1982	1990	1993	1996
EMEKLİ SANDIĞI					
SİGORTALI SAYISI	1.250	1.350	1.560	1.601	1.878
AYLIK ALANLAR	495	569	843	951	1.048
SSK					
SİGORTALI SAYISI	2.204	2.265	3.446	3.950	4.624
AYLIK ALANLAR	567	808	1.596	1.935	2.539
BAĞKUR					
SİGORTALI SAYISI	1.100	1.204	1.967	2.872	1.854
AYLIK ALANLAR	138	194	596	744	874

KAYNAK: CANBAŞ-DOĞUKANLI, 1997, s.34; TÜSIAD, 1997, s.21

Görüldüğü gibi, 1980-1996 döneminde Emekli Sandığı'na bağlı sigortalı sayısı yüzde 50, aylık alan sayısı yüzde 100, SSK'ya bağlı sigortalı sayısı yüzde 100, aylık alan sayısı yüzde 400 ve Bağkur'a bağlı sigortalı sayısı yüzde 50, aylık alan sayısı ise yüzde 500 artış göstermiştir (Bağkur sigortalı sayısı 1993 sonrası düşme göstermektedir). Bu dönemde toplam sigortalı sayısı 4.434.000 kişiden 8.430.000 kişiye, aylık alan sayısı da 1.214.000 kişiden 4.520.000 kişiye yükselmiştir. Bu sigortalılara bağımlıların sayısı, aynı dönemde, 15.483.000 kişiden 36.254.000 kişiye yükselmiştir. Bu sayının içinde az sayıdaki "özel sandıklar" üyeleri de vardır.

Bu kadar hızla artan emekli sayıları, daha önce belirtilen sıkıntuların doğmasına yol açarken 1980-1996 döneminde aktif sigortalı / pasif sigortalı oranları (emekli başına prim ödeyen sayısı) Emekli Sandığında 2,5'den 1,8'e, SSK'da 3,9'dan 1,8'e, Bağ-kur'da 5,6'dan 1,2'ye VE sistemin genelinde 3,8'den 1,8'e düşmüştür. Bağımlılık oranı ise (bu sigortalılara aile bağı ile bağımlı olanlar) Emekli Sandığı için 3,7'den 4,6'ya, SSK için 3,6'dan 4,5'a, Bağ-Kur için 3,5'den 4,2'ye yükselmiştir.

Özellikle SSK'nın niçin bu duruma düştüğü bir kaç madde ile ve kısaca özetlenebilir:

201. Hükümetlerin SSK'ya Politik Müdahaleleri

Erken emeklilik, süper emeklilik, hizmet birleştirmeleri yanında, 1969'dan beri çıkarılan 11 yıl hizmet borçlanması sonunda yüz binlerce kişi, kurumun aktüeryel hesapları dikkate alınmaksızın yeni sigortalı yapılmıştır.

202. Karşılıksız Sosyal Yardım Zammı Ödemesi

Prim ödemeksizin yapılan bu ödemeler, emeklilere yapılan ödemelerin % 60'ını oluşturmaktadır.

203. Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartlarının Kolaylaştırılması

İsteğe bağlı sigortadan faydalananlar prim ödemeksizin, tarım sigortalıları ise çok az prim ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler. Dolayısı ile, uzun süre ve pahalı tedaviyi gerektiren hastalıklarda "muvazalı" sigortalılar ortaya çıkmaktadır.

204. Erken Emeklilik

1950 yılında emeklilik yaşı kadın ve erkek için 60 iken, zaman içinde yedi kez yapılan değişikliklerle, yaşlılık aylığı alma yaş koşulu kaldırılmıştır. Böylece 5.000 gün prim ödeyen kadınlar 38, erkekler 43 yaşlarında emekli olabilmektedirler. Türkiye, yaş koşulu aranmadan emekli olunabilen ender ülkelerdendir. OECD ülkelerinde ortalama emeklilik yaşı, kadınlarda 63, erkeklerde 65 olup bu ülkelerde "doğuşta hayat ümidi" (doğan bir

kişinin yaşayacağı umulan süre), kadınlarda 80, erkeklerde 74'dür. Türkiye'de ise, sırası ile 71 ve 66'dır. Düşük gelir grubu ülkeleri olarak anılan Libya, Zaire, Hindistan, Pakistan, Suriye, Kenya gibi ülkelerde de kadınların 57, erkeklerin 59 yaşında emekli olmaları öngörülmektedir ki, bu ülkelerde doğuştan itibaren yaşam ümidi 60 yaş civarındadır. Ancak bu hesaplama sıfır yaş grubundan başladığı için ve sigortacılıkta sıfır yaş grubunda olan bir kişi sigortalı olamayacağından yaşam süreleri sigortacılık için önem taşımamaktadır. DPT'nin yaptığı projeksiyonlar 55 yaşında bir kadının geri kalan ömrünün 22 yıl, 60 yaşındaki bir erkeğin ise 16 yıl olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 6, bu konuda fikir vermek amacı ile düzenlenmiştir.

Tablo : 6

1990-1995 Dönemindeki Nüfusun Hayatta Kalma Ümidi Değerlerinin Tahmini (Yıl)

Yaşlar	Kadın	Erkek	Toplam
20+	54,12	50,35	52,19
30+	44,65	41,23	42,90
40+	35,32	32,09	33,69
45+	30,75	27,65	29,16
50+	26,32	23,43	24,84
55+	22,04	19,51	20,74
60+	17,94	15,90	16,89
65+	14,13	12,62	13,36

KAYNAK: TİSK,1997, s.19

205. SSK'ya Yapılan Yatay Geçişler

SSK'nın hizmet sunumundaki cömertliği, diğer sosyal güvenlik kurumlarından SSK'ya yatay geçişleri özendirilmekte, sosyal güvenlik kurumları arasındaki farklılıklar, özellikle Bağ-Kur'dan SSK'ya geçişlere yol açmakta ve her iki kuruluşu da olumsuz etkilemektedir.

206. Kayıt Dışı Sektör

Kayıt dışı sektör üzerine ülkemizde çok şey söylenmekte, az şey yapılmaktadır. Kayıt dışı sektörün bir olumsuzluğu da sosyal güvende görünmektedir. Toplam istihdam içinde ücretlilerin oranı, OECD ortalaması % 80 iken, Türkiye’de % 40 civarındadır. Tarımın hala yaygınlığı ve küçük işletmelerin çokluğu, sigortalı işçi çalıştırmamayı kolaylaştırmaktadır. 1994 yılındaki toplam 4.424.330 sigortalının % 28’i 2-9 sigortalı işçi çalıştıran 351.706 işyerinde çalışmaktadır. Bundan sonraki en büyük grubu, % 13 ile 100-249 işçi çalıştıran 3.815 işyeri oluşturmaktadır. 10-24 işçi çalıştıran 33.729 işyeri ise sigortalıların % 11’ini istihdam etmektedir. Sadece 1 sigortalı işçi çalıştıran 348.512 işyeri vardır ve sigortalıların % 7,5’luk kısmını istihdam etmektedir. 1.000’den fazla sigortalı çalıştıran sadece 154 işyeri, toplum sigortalıların % 5,5’unu istihdam etmektedir. Sigortalı işçi çalıştıran 759.342 toplam işyerinin 700.218’i 1-9 işçi çalıştırmaktadır (TÜSİAD, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul, Ekim 1997, Tablo 12’den hesaplanmıştır). Bu rakamlar, sigortalı işçi çalıştıran işyerlerinin denetiminin güç olduğu hakkında bir fikir verebilmektedir.

207. Devletin Prim Ödeyerek Finansman Katkısında Bulunmaması

Devlet, prim ödemediği gibi, tüm SSK fonlarını düşük faizle kullanmakta ve hem de yönetiminde ağırlıklı olarak yer almakta; buna karşılık oluşan açıkları finanse etmektedir.

208. Yüksek Prim Oranları

Sigortalılıktan kaçınmanın en önemli nedenlerinden birisi, işçi ve işveren tarafından ödenen toplam % 33,5 - % 41 arasındaki sigorta primleridir (Bu primler sağlık hizmetlerini de kapsamaktadır). Bu yüksek oranla Türkiye, Avrupa Birliği ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır. Yüksek prim, işgücü maliyetlerini yükselttiği için işverenler sermaye-yoğun yatırımlara gitmektedirler.

209. SSK'nın Modern İşletmecilik Tekniklerinden Uzak Çalışması

SSK bir taraftan 25 milyon insana doğrudan veya dolaylı hizmet götürürken, diğer taraftan modern işletme yönetimi tekniklerinden uzak olmanın sıkıntısını da çekmektedir. Kurum yasası 1945 yılında çıkarılmıştır. Biraz önce bahsedilen büyük bütçe olanaklarına sahip bu kurumun bu kadar eski yasayla yönetilmesi ve sigortacılık ve sağlık hizmetlerinin birlikte yürütülmesi merkeziyetçiliği ve dolayısıyla denetim ve takip işlemlerinin yavaş yürütmesi sonucunu gündeme getirmektedir. Bunun çaresi güçlü bir bilgisayar ağı ve personel yetersizliğinin giderilmesi ve nitelikli personel ile aşılabılır.

2010. Kurumun Yan Hizmetlerle Uğraşması

SSK sigortacılık hizmetleri dışında pek çok alanda faaliyet göstermektedir. Hastane işletmeciliği, sağlık hizmeti satın alınması ve bu hizmetlerin üretimi, gayri menkullerin inşası, kiraya verilmesi, turistik tesislerin kurulması ve işletilmesi gibi yan hizmetler esas hizmetlerin yanında yürütülmektedir. 1995 yılı itibariyle SSK 114 Hastane, 148 dispanser, 8 dış tedavi merkezinden oluşan sağlık tesislerinde 27.330 yatak kapasitesiyle sağlık hizmetleri vermektedir. Bu hizmetlerin sağlanması için 44.411 personel istihdam edilmektedir. SSK 25 milyon aktif ve pasif sigortalı ve bunların bağımlıları yanında yurtdışında çalışan işçilerimizin ailelerine de sağlık hizmeti sunulmaktadır (TİSK, 1997, s. 24-36).

21. Türkiye'deki Özel Emeklilik Sistemi'nin Yapısı

Türkiye de, gittikçe ağırlaşan ciddi bir sosyal güvenlik sistemi krizi ile karşı karşıya kalan ülkeler arasındadır. Türkiye'deki tartışma GSMH oranı olarak yüzde 9 seviyesine çıkan konsolide bütçe açığının, kabaca üçte biri kadarına ulaşan ve giderek büyüyen sosyal güvenlik sistemi açıklarından kaynaklanmaktadır (KENAR ve diğerleri, 1996, s.7; TÜSİAD, 1997, s.17).

Türk sosyal güvenlik sisteminde çalışan-emekli oranı, yani aktif-pasif oranı bir düşüş eğilimindedir. Genel kabul gören aktüaryel dengelere göre dört ile altı civarında olması gereken bu oran iki rakamına düşmüştür. Çalışan nüfusun nerede ise yarısı (yüzde 53'ü)

sosyal güvenlik sistemi dışındadır. Çalışanların katkıları düşük olarak belirlenmekte, sistemde biriken fonlar kamunun geçmişte bu fonlara el koyması nedeni ile piyasadan sağlayabilecekleri getirileri elde edememekte ve bu nedenle de emeklilere verilen sosyal güvenlik hizmetleri ve emeklilik ödemeleri arzu edilenden düşük seviyelerde oluşmaktadır.

Ayrıca sisteme politik ve popülist müdahaleler sonucu, uzayan hayat beklentilerine rağmen, erken emeklilik yasaları ile ortalama emeklilik yaşı 50 civarına inmiştir (ILO, 1952, s.56). Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) rakamlarına göre 50 yaşındaki bir kimsenin ortalama hayat beklentisi 25 yıl civarındadır. 30 yıl çalışma ve 25 yıl emeklilik şeklindeki bir yapının aktüaryel anlamda sağlam sonuçlar vermesi de genelde pek olası değildir. Bu nedenle emeklilik yaşı, bireylerin katkı düzeyi, fonların işletilmesi, emeklilik ödemeleri ve hatta sistemin genel yapısı tartışma konusu olmaktadır.

ILO tarafından yapılan çalışmalarda (1996), ciddi önlemlerin alınmaması durumunda Türk sosyal güvenlik sistemi açıklarının 2005 yılında genel bütçeye GSYİH oranı olarak yüzde 7,1 civarında bir külfet getireceği tahmin edilmektedir.

Özetle, mevcut durumda hem sosyal güvenlik sisteminin sağladığı faydalar ve hizmetler beklenenin çok altında olmakta hem de sosyal güvenlik sistemi açıkları devlet bütçesine giderek artan oranlarda yük olmaktadır (HOLZMANN, 1997, s.150)

Türkiye ise tüm bu olumsuzlukları dünyadaki gelişmelerden farklı olarak yaşlanan nüfusun yarattığı negatif demografik gelişmeler nedeniyle değil, tam tersine son derece genç bir nüfusla yaşamaktadır. Bu nedenle bundan yaklaşık yirmi yıl sonra, nüfusun yaşlanmasına paralel olarak yeni bir sosyal güvenlik sistemi çöküşü daha yaşanması oldukça yüksek bir olasılıktır. Bu ortamda yapılacak olan bir sosyal güvenlik sistemi reformu bugünkü ve gelecekteki olası sıkıntıları ortadan kaldırmaya yardımcı olacağından ayrı bir önem taşımaktadır (ERCAN-GOKÇE, 1998, s.2)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ (BES)

3.0. Genel Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ve bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarrufla bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devamının sağlanması, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuş bir sistemdir (WORLD BANK, 1994, s.43.).

Katılımcılar mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait beklentilerini göz önüne alarak katkı payı tutarı belirleyecek ve emeklilik sözleşmesi imzalayarak tamamen gönüllü olarak sisteme katılacaktır. Bireysel emeklilik sisteminin hayatımıza girmesi ile, gelecek nesil emeklilerinin yaşam koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır. Sosyal açıdan, bireysel tasarrufların oluşacak emeklilik fonları aracılığıyla ekonomiye ciddi kaynak yaratacak ve ekonomik açıdan ülkemiz için çok önemli bir adım atılmış olmaktadır.

Gelişmiş bazı ülkelerde hayat sigortası sistemi ile özel emeklilik fonları arasında yoğun rekabet yaşandığı görülmüş ve hayat sigortası sistemi, özel emeklilik fonları karşısında rekabet dolayısıyla pazar payı kaybetme durumunda kalmıştır. Ülkemizde zaten gelişmiş ülke örneklerine oranla oldukça zayıf bir yapıda olan hayat sigortası şirketlerinin ortaya çıkacak durumu merak konusudur (<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=198:02.01.2004>).

3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Temel Kavramlar

Emeklilik Şirketi : Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirkettir.

Katılımcı : Emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişidir.

Bireysel Emeklilik Aracısı : Bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan kişidir.

Bireysel Emeklilik Hesabı : Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde katılımcı ad ve hesabına ödenen katkılar ve bu katkılara ilişkin her türlü getirinin katılımcı bazında izlendiği hesaptır.

Emeklilik Yatırım Fonu : Şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkılarının, riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır.

Portföy Yöneticisi : Sermaye Piyasası Kurulu'ndan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış, emeklilik şirketlerinin emeklilik fonlarını yönetmek üzere anlaşma yaptığı, SPK'ca uygun görülen portföy yönetim şirkettir.

Saklayıcı : Fon portföyündeki varlıkların saklandığı, SPK'ca uygun görülen saklama (http://www.besonline.net/yorumlarla_bes/yorumlarla_bes_detay.asp?bbes_id=1761: 02.01.2004).

3.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım Ve Emeklilik Sözleşmesi Tarafları

Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. Bir başka deyişle katılımcı ile şirket arasında emeklilik sözleşmesi yapılmadan katılımcının bireysel emeklilik sistemine girmesi olanaksızdır.

Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile birlikte taraf sıfatını taşır.

3.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin İçeriği

Emeklilik Sözleşmesi emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu ve emeklilik sözleşmesi metnini içerir.

Emeklilik Planı: Emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır. Emeklilik planı, plan kapsamında size sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini kapsar.

Emeklilik Sözleşmesi Teklif Formu: Birey tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da bireye ilişkin bilgilerin oluşturulması ve katılımcının plana dahil edilmesine ilişkin kabul usulünü belirleyen formdur.

Emeklilik Sözleşmesi Metni: Şirket ile bireyin, ayrıca varsa bireyin nam ve hesabına sözleşme akdeden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir.

Emeklilik Sözleşmesi Özet Metni: Grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir

(<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=199:01.01.2004>)

3.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Emekli Olma Şekli

Bireysel emeklilik sisteminde emekli olmak için, sisteme ilk girişten itibaren 10 yıl geçmiş olması ve 56 yaşın tamamlanmış olması gerekir. Katılımcının aynı şirkette veya farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi yaptırmaması halinde, en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanması için yeterlidir.

3.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Seçeneği

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir.

Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur.

Emeklilik hesabındaki birikimlerin bir kısmının veya tamamının bir kerede size ödenmesini isterseniz, şirket yazılı bildirimden itibaren 7 iş günü içinde ödeme yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır.

3.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcının Hak Ve Yükümlülükleri

Katılımcının ilk yükümlülüğü, sözleşme ile belirlenen esaslar dahilinde, emeklilik şirketi nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı paylarını düzenli ödemektir. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaşılmasına ve emeklilik plan değişikliğine karar verebilir.

Katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür.

Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için, yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir. Bu aktarım esnasında giriş aidatı talep edilmez. Katılımcı isterse yılda dört kez olmak kaydı ile emeklilik planlarını veya katkı payının fonlara dağılımını değiştirebilir.

(http://www.garantiemeklilik.com.tr/individual_retirement_sys.asp: 01.01.2004)

3.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Kesintiler

Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla emeklilik şirketi, giriş aidatı alabilir Emeklilik şirketi, katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi ve fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami yüz binde on oranında fon işletim gideri kesintisi, yapabilir. Şirketler bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintileri, giriş aidatlarını emeklilik sözleşmelerinde ve yapılacak ilanlarda göstermelidir. (<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2002/12/12/yazidizi/yazidizi1.html>:01.01. 2004).

3.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Gelirini Etkileyen Faktörler

BES'te emeklilik gelirini etkileyen faktörler şunlardır:

- ◆ Tasarruf edilen süre ,
- ◆ Tasarruf edilen miktar,
- ◆ Sahip olduğunuz emeklilik fonlarının süreç içindeki performansları,
- ◆ Doğru plan ve fon dağılımını seçmektir.

3.9. Emeklilik Hakkı Kazanmadan Sistemden Ayrılmak

Emeklilik sözleşmesi süresi içinde veya sürekli iş görmezlik durumunun ortaya çıkması halinde sistemden birikimler alınarak çıkılabilir. Lehdar Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefatı halinde ödeme, Medeni Kanun Hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara yapılır. Lehdar tayin edilmemiş veya lehdar tayini işlemi sonradan iptal edilmişse hak sahibi, katılımcının vefatı halinde kanunî mirasçısıdır. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilir veya lehdar tayin etme işlemini iptal edebilir. Lehdar emeklilik sözleşmesine taraf değildir.

3.10. Katkı Payı Tutarı

Emeklilik şirketi, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirler. Emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde düzenlenir.

3.11. Katkı Payı Ödemeye Ara Verilmesi

Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir. Emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında, katılımcının dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen, işlem tarihindeki asgari katkı payı toplam tutarlarının ödenmesi kaydıyla katkı payı ödemeye ara verilen dönem de önemle dikkate alınmak durumundadır. (<http://www.ilyasgurbuz.com/bireyselemeklilik.htm>:01.01.2004).

3.12. Hak Sahiplerince Aranmayan Paralar

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren on yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmamış ise onuncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içinde, hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde

tanzim edilecek bir cetvel ile Müsteşarlık emrine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılır. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına yatırılan bu paralar iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilir (<http://www.garantiemeklilik.com.tr> 01.01..2004)

3.13. Bireysel emeklilik sisteminin kontrolü ve denetimi

Bireysel emeklilik sistemlerine büyük ölçüde güveni tesis edecek, emeklilik sistemine katılacakların haklarının korunmasını ve sistemin daha düzgün çalışmasını sağlayacak etkin bir denetim mekanizmasının oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

Kanunlaşan bireysel emeklilik sisteminde denetim mekanizması yukarıdaki şekilde gösterildiği gibi özetlenebilir. Bu bağlamda, bireysel emeklilik sisteminin unsurları olan emeklilik şirketi, emeklilik fonları, portföy yönetim şirketleri ve saklama kurumlarının yılda en az bir kez Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından denetlenmeleri öngörülmektedir. Ayrıca, emeklilik şirketi ve emeklilik fonlarının belirli aralıklarla bağımsız dış denetimden de geçmeleri gerekli görülmüştür. Oluşturulacak olan iç denetim mekanizması aracılığıyla emeklilik şirketi ile emeklilik fonlarının firma denetim elemanlarınca iç denetiminin de sağlanması gerekmektedir.

Buradan da görülebileceği gibi etkin işletilmesi durumunda oldukça kapsamlı bir denetim mekanizması oluşturulmuş görülmektedir. Bütün bunlara ilaveten, suiistimali önlemek, etkin çalışmayı sağlamak ve katılımcıları korumaya yönelik para ve hapis cezaları da getirilmektedir.

Sistem, Hazine Müsteşarlığı, SPK, Emeklilik Gözetim Merkezi, Bağımsız Denetim Şirketleri dahil olmak üzere birçok kurumun denetimi ve kontrolü altında olacak Emeklilik şirketinin iflas etmesi durumunda katılımcılar bundan etkilenmeyecektir. (<http://www.tsrbsb.org.tr/private/tr:01.01.2004>)

Emeklilik sisteminden istifade edecek kişiler adına risk ve getiri kararlarını alanların, yeterince bilgi sahibi olmaları, uygun şekilde teşvik edilmeleri ve en iyi şekilde gözetime tabi tutulmaları gereklidir. Basiretli yönetim prensibine ve güçlü risk yönetim

standartlarına dayanan gözetim çerçevesi, varlık tahsislerine kantitatif sınırlamalar getiren “anlayışı kıt” yaklaşıma kıyasla, bu amaca daha iyi hizmet edecektir. (BLOMMESTEIN, 1998, s.2)

3.14. Katılımcıların Fonlar hakkında bilgilendirilmesi

Emeklilik Şirketi, Kurulca onaylanmış fon içtüzüğünü, İzahname ve tanıtım formunu, Üç aylık ve yıllık raporları,merkezi, bölge müdürlükleri, şubeleri, temsilcilikleri ve internet sitesinde güncellenmiş olarak katılımcıların incelemesi amacıyla bulundurmak ve katılımcının talep etmesi halinde kendisine vermek zorundadır. (http://www.vakifemeklilik.com.tr/Inside/BilgiHatti/1_1.htm: 26.12.2003)

3.15. Grup Emeklilik Sözleşmesi

En az 10 kişiyi veya 10 kişiden az olsa bile bir meslek kuruluşu, dernek, işyeri veya benzer kuruluşlarda çalışanların veya bu kuruluşların üyelerinin tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen sözleşmeler grup emeklilik sözleşmeler

3.15.1. Grup Emeklilik Sözleşmesi Kurulması,Yürürlüğe Girmesi

Grup emeklilik sözleşmesi, on kişiyi, veya on kişiden az olsa bile bir meslek kuruluşu, dernek, işyeri veya benzer kuruluş çalışanları veya bu kuruluşların üyelerinin tamamını kapsayacak şekilde düzenlenebilir.

Katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanları/ üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını şirkete ulaştırması üzerine şirketin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmemesi halinde grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş sayılır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına geçmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilir.

Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının ya da tamamının emeklilik şirketinin hesaplarına geçtiği tarih itibariyle yürürlüğe girer.

3.15.2. Grup Emeklilik Sözleşmesinde Hesapların Takibi

Grup emeklilik sözleşmesine dahil olan her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir.

3.15.3. Bireysel Emeklilik Şirketinin Sadece Bir Gruba Yönelik Emeklilik Planı Hazırlama Durumu

Şirket sadece belli bir gruba yönelik emeklilik planları hazırlayabilir. Şirketin sadece belli bir gruba yönelik hazırladığı emeklilik planlarının kurulacak bir veya birkaç fonla veya grup emeklilik yatırım fonu ile bağlantılı olması halinde, Hazine Müsteşarlığı'ndan emeklilik planına yönelik uygun görüş alındıktan sonra Sermaye Piyasası Kurulu'na fon veya grup emeklilik yatırım fonu kurmak üzere başvurulur.

(http://artiemeklilik.com/news_detail_gorusler.asp?newsid=1843019711:01.01.2004)

3.16. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Bireysel Emeklilik Şirketi'nin kuruluşu için Hazine Müsteşarlığı'ndan izin alması gerekir. Kurulacak şirketin ticaret unvanında "emeklilik" ibaresinin bulunması zorunludur.

Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketleri Tablo 7'deki gibidir

Tablo: 7
Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Şirketleri

ŞİRKETİN ADI	Başvuru Tarihi	R.Başvuru Tarihi	Ruhsat Tarihi
Ak Emeklilik A.Ş.	15 Nisan 2002	05 Şubat 2003	7 Temmuz 2003
Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.	25 Nisan 2002	30 Nisan 2003	7 Temmuz 2003
Ankara Emeklilik A.Ş.	08 Mayıs 2002	15 Nisan 2003	01 Ağustos 2003
Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.	31 Mayıs 2002	11 Nisan 2003	7 Temmuz 2003
Vakıf Emeklilik A.Ş.	31 Mayıs 2002	21 Nisan 2003	01 Ağustos 2003
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	06 Haziran 2002	30 Nisan 2003	01 Ağustos 2003
Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.	20 Haziran 2002	7 Mayıs 2003	7 Temmuz 2003
Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş.	27 Haziran 2002	17 Haziran 2003	26 Ağustos 2003
Doğan Emeklilik A.Ş.	27 Haziran 2002	7 Mayıs 2003	26 Ağustos 2003
Başak Emeklilik A.Ş.	01 Ağustos 2002	9 Mayıs 2003	01 Ağustos 2003
Oyak emeklilik A.Ş.	08 Kasım 2002	25 Nisan 2003	7 Temmuz 2003

(KAYNAK: ÖNAL, 2001: s.29)

Bireysel Emeklilik Şirketi'nin;

- ◆ Anonim şirket şeklinde kurulması,
- ◆ Faaliyet konusunun "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda" belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,
- ◆ Sermayesinin 20 trilyon liradan az olmaması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon olması ve kalanının 3 yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,
- ◆ Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,

- ◆ Ana sözleşmesinin bu kanun hükümlerine uygun olması,
- ◆ İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının sunulması gerekir.

Kurucularının;

- Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması,
- İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar bile ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yada basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması,
- Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekir.
- Sermayenin en az yüzde elli birinin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklara ait olması ve tüzel kişi kurucuların yönetim ve denetimine sahip gerçek kişilerin, kurucuların sahip olduğu nitelikleri taşımaları gerekir.

3.16.0. Emeklilik Şirketlerinin Kurucuları

Bireysel özel emeklilik şirketi yasal düzenleme gereği, belirlenen şartların yerine getirilmesi durumunda herkes tarafından kurulabilecektir. Ancak, bireysel emeklilik

şirketlerinin mevcut bir hayat sigortası şirketi tarafından oluşturulmasında, özellikle pazarı tanımanın getirdiği bazı avantajların olacağı unutulmamalıdır.

Özellikle bu konuda; direkt satış örgütü büyük, elemanları eğitilmiş ve iyi örgütlenmiş firmalar büyük bir avantaja daha sahip olacaklardır. Bunlara ilaveten, büyük bir gruba bağlı bir firma olan bireysel emeklilik şirketleri, daha büyük bir pazar dilimine daha kısa sürede ulaşabileceklerdir (ÖNAL, 2001, s.29).

Emeklilik şirketine kurucu olabilmek için aşağıdaki özelliklere sahip olması gerekir;

a) Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması gerekir,

b) İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,

c) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar bile ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yada basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması,

d) Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekir.

3.16.1. Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Faaliyet Gösterdikleri Branşlar

Bireysel emeklilik şirketleri emeklilik branşının dışında ilgili faaliyet ruhsatlarını almak kaydıyla, hayat sigortası ve ferdi kaza sigortası branşlarında da faaliyet gösterebilir.

3.16.2. Kuruluş İçin İzin Alan Bir Emeklilik Şirketi Faaliyete Başlaması

Bir emeklilik şirketinin faaliyetlerine başlaması için faaliyet ruhsatına sahip olması gerekir. "Emeklilik Branşı Faaliyet Ruhsatı" Hazine Müsteşarlığı tarafından verilir. Faaliyet ruhsatı almak üzere Müsteşarlığa yapılan başvurularda aranan şartlar şunlardır:

- a) İki yıl içerisinde en az 100,000 katılımcıya hizmet verecek biçimde gerekli her türlü planlamanın yapılmış olması,
- b) İş planı ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemelerin yapılmış olması,
- c) Fiziksel mekan, teknik ve idari altyapı ile insan kaynakları uyumunun sağlanmış olmasıdır.

Kuruluşa ilişkin verilen izin, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almak üzere başvurunun yapılmamış veya gerekli belgelerin süresi içinde tamamlanmamış olması halinde kendiliğinden geçersiz olur.

Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan şirketin, ruhsatın veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içerisinde fon kurmak amacıyla Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurması gerekir. Şirketin fon kurma başvurusunun Sermaye Piyasası Kurulu'na zamanında yapılmaması veya başvurusunun reddedilmesi halinde, verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olur.

3.16.3. Bireysel Emeklilik Şirketinin Görev Ve Sorumlulukları

Bireysel emeklilik şirketlerinin görev ve sorumlulukları kanun ve yönetmeliklerle şu şekilde belirlenmiştir :

Bireysel emeklilik şirketi,

- Emeklilik sözleşmelerine ilişkin Hazine Müsteşarlığı'nın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet almak,
- Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer başka kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini öncelikli olarak gerçekleştirmek,
- Portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamak,
- Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamak,
- Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak,
- Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak,
- Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, Sermaye Piyasası Kurulu'nun belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamak,
- Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almak,
- Katılımcıya ve fon portföyüne ilişkin bilgilerin saklama hesaplarına yansıtılabilmesi için gerekli bilgileri saklayıcıya doğru bir şekilde iletmek,

- Kanun ve mevzuatla belirlenen esaslar ve şartlar ile fon içtüzüğünde yer alan ilkeler ve kurallar çerçevesinde fon portföyünün değerlemesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak,
- Fon portföyünün Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Kanunu ve ilgili mevzuat ile fon içtüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini sağlamak,
- Fonun yaptığı iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamak ile yükümlüdür.

3.16.4. Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devirleri

Bir gerçek veya tüzel kişinin, Bireysel Emeklilik Şirketinin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak yüzde on veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların şirket sermayesinin yüzde onunu, yüzde yirmisini, yüzde otuz üçünü ya da yüzde ellisini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu bakanlığın iznine tabidir.

Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devri, yukarıdaki oransal sınırlara bakılmaksızın Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu bakanlığın iznine tabidir.

Şirketin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu bakanlığın iznine tabidir ve ona uymak durumunda bulunmaktadır.

Şirket sermayesinin yüzde on ve daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı yüzde on veya daha fazlasını temsil eden payları edinmesi ile şirket sermayesinin yüzde onunu, yüzde yirmisini, yüzde otuz üçünü ya da yüzde ellisini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi, sonucunu doğuracak şekilde el değiştirmesi de Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu bakanlığın iznine tabidir. İzin devralan ortağın kuruculara aranan bütün var olan şartları taşıması kaydıyla verilebilir.

Şirkette hisse edinilmesine ve devrine, şirketin malvarlıklarının devrine, şirket ortaklarının bu kanunda aranan nitelikleri kaybetmeleri halinde temettü hakkı hariç ortağa ait hakların kullanımına, dolaylı pay sahipliğine, şirketlerin birleşmesine ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller Sermaye Piyasası Kurulu'nun uygun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenir

3.16.5. Bireysel Emeklilik Şirketinin Zor Duruma Düşmesi veya İflas Etmesi

Emeklilik şirketinin mali açıdan zor duruma düşmesi veya iflası katılımcıların birikimlerinizi direkt olarak etkilemez. Çünkü birikimler emeklilik yatırım fonlarında toplanmıştır. Emeklilik yatırım fonları, katılımcının emeklilikte gelir elde etme amacına yönelik birikimlerinin değerlendirilmesinden ve işletilmesinden başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır.

Dolayısıyla bu fonlar teminat olarak gösterilemez, bu fonlar hiçbir şekilde haczedilemez ve şirketin iflası bile söz konusu olsa kurulmuş olan bu fon iflas masasına dahil edilemez böylece birikimleriniz sürekli korunmuş olur.

3.16.6. Bireysel Emeklilik Şirketinin Faaliyet Ruhsatının İptal Edilmesi

Şirketin emeklilik branşı faaliyet ruhsatı iptal edilirse, diğer branşlardaki faaliyetlerini hayat sigorta şirketine dönüşerek sürdürebilir

(<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=198:01.01.2004>)

3.17. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik planlarının tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini veren ve şirketin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan kişidir.

3.17.0. Bireysel Emeklilik Aracılığı Yapabilecekler

- ◆ Dört yıllık fakülte, yüksek okul veya iki yıllık sigortacılık meslek yüksek okulu mezunu,
- ◆ "Bireysel Emeklilik Aracıları Yeterlilik Sınavında başarı göstermiş,
- ◆ İflas etmemiş veya konkordato ilan etmemiş,
- ◆ Bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezası ile cezalandırılmamış,
- ◆ Ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut yüz kızartıcı suçlar ile kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmayan ve karşılıksız çek keşide etmemiş olan kişiler Bireysel Emeklilik Aracılığı yapabilirler.

Ayrıca,

- ◆ 28 Şubat 2003 tarihinden itibaren bir yıl süreyle, şirketler tarafından verilecek ve içeriği Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenmiş eğitim programına katılmış olmaları kaydıyla, şirket bünyesinde çalışan pazarlama, tanıtım ve satış elemanları
- ◆ Hayat sigorta şirketleri, bankalar, aracı kurumlar, yatırım danışmanlığı ve portföy yönetim şirketleri bünyelerinde çalışan pazarlama ve satış elemanları ile hayat sigorta şirketlerinin acenteleri ile hayat sigortası brokerleri,
- ◆ Bireysel emeklilik, hayat veya ferdi kaza ürünlerinin pazarlama, satış ve tanıtımında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde elli birinin bir şirket veya hayat sigorta şirketine ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinin

bünyesinde sabit veya seyyar olarak tanıtım, pazarlama ve satış faaliyetinde bulunanlar bireysel emeklilik aracılığı yapabilirler.

Ek olarak, Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu yürürlüğe girdiği tarihten önce (28 Mart 2001) sigorta şirketleri, sigorta şirketlerinin kurduğu veya ortak olduğu pazarlama ve satış şirketleri ile sigorta acentelerinin bünyelerinde en az iki yıl süreyle çalışmış olan pazarlama ve satış elemanları hakkında, lise mezunu olmaları şartıyla 28 Şubat 2002 tarihinden itibaren en geç iki yıl içinde açılacak sınavlara girmeleri halinde 4 yıllık fakülte ve 2 yıllık sigortacılık meslek yüksek okulu mezunu olmaları şartı aranmaz (<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=200:01.01.2004>)

3.18. Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Sağlanan Vergi Avantajları

3.18.0. Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Ödenen Katkı Payları İçin Vergi Avantajları

- **Ücretli Çalışanlar** : Çalışanlar tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı payları, katılımcının brüt ücretinin %10'unu ve asgari ücretin brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından düşülebilecektir.
- **Serbest Meslek Sahipleri** : Vergi mükelleflerinin kendileri, eşleri ve 18 yaşından büyük çocukları için ödedikleri katkı paylarının, beyan edilen gelirin %10'unu ve asgari ücretin brüt yıllık tutarını aşmamış olması koşuluyla beyan edilen gelir tutarından indirilebilmesi mümkündür.
- **İşveren:** İşverenler tarafından çalışanlar adına ödenen katkı payları, vergi matrahından gider olarak indirilebilecektir. Ancak, işverenler tarafından gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamı, çalışanın aylık brüt ücretinin %10'unu ve katkı payının ödendiği ayda geçerli olan brüt asgari ücret tutarını geçemez (<http://www.garantiemeklilik.com.tr:04.11.2004>).

3.18.1.Emeklilik Yatırım Fonlarının Kazançları İçin Vergi Uygulaması

Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi değildir. Bu vergi avantajı sayesinde katılımcılar, emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle, diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde etme imkânına sahip olacaklardır.

3.18.2.Sistemden Çıkışlarda Vergi Uygulaması

Emekliliğe hak kazanıldıktan sonra, katılımcıya yapılan toplu ya da düzenli emeklilik geliri ödemelerinde vergi uygulaması durumunda Bireysel Emeklilik Sistemi'nde emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Geri kalan tutara, % 5 stopaj uygulanır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10 Milyar TL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı : 10.000.000.000 TL

Stopaj Kesintisi : 375.000.000 TL

Ödenecek Net Tutar : 9.625.000.000 TL

Emeklilik süresini tamamlamadan Sistemden ayrılma durumunda, katılımcıya yapılacak ödemelerde vergi uygulaması durumunda emeklilik süresini tamamlamadan Sistemden ayrılanlar için herhangi bir muafiyet söz konusu değildir.

Katılımcı Sistem'den 10 yıl ödeme yapmadan ayrılması durumunda emeklilik hesabında oluşan birikim üzerinden % 15 stopaj ödeyerek birikimlerini alır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10 Milyar TL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı : 10.000.000.000 TL

Stopaj Kesintisi : 1.500.000.000 TL

Ödenecek Net Tutar : 8.500.000.000 TL

Katılımcının Sisteme 10 yıl katkıda bulduktan sonra 56 yaşına gelmeden Sistemden ayrılması durumunda, emeklilik hesabında oluşan birikim üzerinden %10 stopaj ödeyerek birikimlerini alır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10 Milyar TL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı : 10.000.000.000 TL

Stopaj Kesintisi : 1.000.000.000 TL

Ödenecek Net Tutar : 9.000.000.000 TL

Emeklilik hakkı kazanmadan vefat eden veya sürekli işgöremez duruma gelen katılımcıların kendilerine veya lehdarlarına yapılacak ödemelerinde vergi uygulaması durumunda Bireysel Emeklilik Sistemi'nden, vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılacak ödemelerin % 25'i, emekliliğe hak kazanılmış gibi gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Geri kalan tutara, % 5 stopaj uygulanır. Buradaki vergi uygulaması emeklilik hakkı kazanan bir katılımcıya uygulanan yöntemle aynıdır. Örnek olarak emeklilik hesabında 10 Milyar TL biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:

Katılımcıya Ait Birikim Tutarı : 10.000.000.000 TL

Stopaj Kesintisi : 375.000.000 TL

Ödenecek Net Tutar : 9.625.000.000 TL

(<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/11/05/yazarlar/yazarlar4.html>.23.11.2003)

Birçok ülkede uygulanan vergi teşvikleri sonucunda, emeklilik hesaplarında oluşan birikimler, özellikle orta gelir grubundaki çalışanların en önemli tasarruf kalemlerinden biri haline gelmiştir (FRANCIS, 1993, s. 34; DAYKIN, 1995, s.79).

Kamu maliyesi ise, dönem başında vergi ertelemesi sağladığı primi emeklilik aşamasında vergilendirerek işlemiş faiz ve temettü gelirleriyle birlikte daha yüksek düzeye ulaşmış bir meblağdan vergi olarak avantaj sağlamaktadır. Emeklilik programlarına yatırılan primlerin vergi teşviklerinden yararlandırılması, çalışanların işveren kuruluşu ve topluma yük olmadan emekliye ayrılmasını sağlamaktadır (IPPOLITO, 1994, s.140).

3.18.3. Emeklilik Fonlarına Vergi Ayrıcalıkları Tanınmasının, Orta Ve Uzun Dönemde Olumsuz Sonuçları

Emeklilik fonlarına vergi ayrıcalıkları tanınmasının, orta ve uzun dönemde bir takım olumsuz sonuçlar da ortaya çıkarabileceği gözden uzak bulundurulmamalıdır. Kısaca maddeleştirecek olursak:

- ◆ Özel emeklilik fonları her zaman ulusal tasarruf düzeyini artırıcı yönde etki yapmayabilmektedirler. Bunun genellikle iki gerekçesi bulunmaktadır. Birincisi, çalışanların özel emeklilik fonlarında tasarruf yapabilmek için diğer özel tasarruflarını gerçekleştirmekten vazgeçmeleri nedeniyle bu fonlara zaten gerçekleştirilmekte olan tasarrufların yönelmesidir. Diğeri ise, azalan sosyal güvenlik prim tahsilatı nedeniyle kamu tasarruflarının ulusal tasarruf düzeyini daraltıcı etkisidir
- ◆ Özel emeklilik fonları, tüm çalışanlar için zorunlu tutulmadıkları takdirde genellikle orta ve ortanın üzerinde gelire sahip çalışanlar tarafından kullanılmaktadır. Tasarruf kabiliyetleri düşük gelir gruplarına kıyasla daha yüksek olan üst gelir grupları, bu fonlara yöneltebilecek azami sınırlara kadar vergiden muaf tasarruflarda bulunurlarken, diğer çalışan kesimlerin özel emeklilik mekanizmasından yeterince istifade edememesi, vergi teşviklerinin amacına ulaşamaması sonucunu doğurmaktadır
- ◆ Sermaye piyasası açısından ise şu iki handikap söz konusudur: Birincisi, özel emeklilik fonları vasıtasıyla uzun dönemli yatırımlarını gerçekleştiren bireyler, hisse senetleri ve tahvillere vergi vermek suretiyle yaptıkları yatırımları azaltabileceklerdir. İkincisi ise, vergi ayrıcalıklarından dolayı yönetimleri altında toplanan geniş tasarrufları uzun vadeli menkul kıymetlere yöneltmeleri beklenen emeklilik fonları, rekabet ortamında kısa vadeye odaklanarak temel işlevlerinden uzaklaşabilmektedirler [ERGENEKON, 1998, s. 35; FRANCO, 1996, s.26; MUNNELL, 1992, s.16).

3.19. Bireysel Emeklilik Sistemi İle Hayat Sigortaları Arasındaki Farklar

Tablo : 8

Bireysel Emeklilik Sistemi ile Hayat Sigortaları arasındaki önemli farklar

Bireysel Emeklilik Sistemi	Birikimli Hayat Sigortası
Risk grubuna göre kendi yatırım tercihinizi yapar ve katkı paylarınızı istediğiniz fonlara yönlendirirsiniz.	Kendi yatırım tercihinize göre fon seçme şansınız yoktur.
Katkı paylarınızı birden fazla fona yönlendirme şansınız vardır.	-
Kendi beklentilerinize göre fonların dağılımını değiştirme hakkınız vardır.	-
Birinci yıldan itibaren birikimlerinizi alma hakkınız vardır.	Üç yıldan önce ayrıldığınızda paranız iade edilmez.
Birikim, yatırım ve geri ödemede yüksek vergi avantajı vardır. (Gelirin %10'una kadar vergi avantajı)	Gelirin %5'ine kadar vergi avantajı vardır.
Ölüm veya maluliyetle birikimleri alma hakkınız vardır.	Ölüm veya maluliyet tazminatı vardır.
Katkı paylarınız fonlara yönlendirilir ve bu fonlar profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilir.	Yatırdığınız primler bir havuzda toplanır ve oluşan varlık portföyünü sigorta şirketi yönetir.
Yatırımlarınız Takasbank'ta sizin adınıza açılan hesaplarda takip edilir.	Adınıza ayrıca merkezi bir saklama kuruluşunda kişisel hesap açılmaz.
Hesabınızdaki ve yatırım yaptığınız fonlardaki günlük değişimleri bile takip edebilirsiniz.	Kendi adınıza günlük olarak takip edebileceğiniz bir hesap sistemi mevcut değildir.
Her yıl primler üzerinden en fazla %8 oranında yönetim gideri kesintisi yapılabilir.	%10'a kadar işletme masrafı kesintisi yapılabilir.
Sisteme ilk girdiğinizde bir kereye mahsus giriş aidatı alınabilir. (Bir aylık asgari ücret tutarından fazla olamaz.)	Acente komisyonu olarak sırasıyla primlerinizden ilk yıl % 40, ikinci yıl %20, üçüncü yıl %15 oranında kesinti yapılabilir.
Hazine Müsteşarlığı denetimi, bağımsız dış denetim, şirketin iç denetimi, aktüeryal denetim, günlük gözetim ve denetimden geçer.	Her yıl aktüerya raporu hazırlar ve bağımsız bir dış denetim firmasınınca denetlenir.
Katkı payı ödemeye ara verme hakkınız bulunmaktadır. Bu durumda hiçbir kayba uğramazsınız.	Yaptığınız sözleşmeye göre 1 yıl ile 3 yıl arasında değişen bir sürede eksiksiz prim ödememiz gerekir. Bu dönemde prim ödemekten vazgeçerseniz sözleşmeniz feshedilir ve hak talep edemezsiniz. Bu süreden sonra ara vermeniz durumunda ise tenzile gidilir.
Şirketler arasında aktarım hakkınız vardır.	Şirketler arasında aktarım hakkınız vardır.

KAYNAK: <http://www.oyak.com.tr/sss/sss-detay.asp?g=32:01.01.2004>

3.20. Bireysel Emekliliğin Sosyal Sigorta Sistemi, Bağ-Kur ve Birikimli Hayat Sigortalarına Göre Farkları

Tablo : 9

Bireysel Emekliliğin SSK, Bağ-Kur ve Birikimli Hayat Sigortalarına Göre Farkları

SSK	Bağ-Kur	Birikimli Hayat Sigortası	Bireysel Emeklilik
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır	Özeldir	Özeldir
Yapılması mecburidir	Yapılması mecburidir	İsteğe Bağlıdır	İsteğe Bağlıdır
Sağlık sigortasını da içerir	Sağlık sigortası primini de ödemek koşuluyla sağlık sigortasını da içerir	Sağlık sigortası içermez	Sağlık sigortası içermez
Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur	Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur	Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	İstediğiniz şirketi, size uygun planı, ve fonları seçerek yatırımlarınızı yönlendirebilirsiniz
Emeklilik geliri sağlar	Emeklilik geliri sağlar	Emeklilikte toplu para veya düzenli gelir sağlar.	Emeklilikte toplu para veya düzenli gelir sağlar.
Aynı miktarda prim yatıranların emeklilik geliri eşit olur	Aynı miktarda prim yatıranların emeklilik geliri eşit olur	Aynı miktarda prim yatıranların emeklilik geliri eşit olur	Herhangi bir katılımcıyla aynı miktarda veya daha düşük katkı payı yatırırsanız bile, emeklilik planınızı seçmek ve değiştirebilmek, fon dağılımlarını seçebilmek ve değiştirebilmek, ve makro ekonomik gelişmelere göre hareket edebilme imkanınızı kullanarak daha fazla gelir elde etmeniz mümkündür.
Emekliliğe hak kazanabilmeniz için kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmak ve her ikisi için de geçerli olmak üzere 7000 gün prim ödemiş olmak veya kadınlarda 58 yaş, erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve 25 yıl SSK'lı olmak koşuluyla 4500 gün prim ödemek gerekir.	Emekliliğe hak kazanabilmek için kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak gerekir.	En az 10 yıl prim ödemek gereklidir.	10 yıl sistemde kalmak, asgari katkı paylarının ödenmiş olması ve 56 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir.
Sistemden ayrılırsanız ödediğiniz primleri alamazsınız	Sistemden ayrılırsanız ödediğiniz primleri alamazsınız	3.yıldan sonra kar paylarınızı alarak sistemden ayrılabilirsiniz.	1. yıldan itibaren istediğiniz zaman sistemden ayrılıp birikimlerinizi getirileriyle alma hakkınız vardır
Her isteyen giremez	Her isteyen giremez	Her isteyen girebilir.	18 yaşından büyük her isteyen girebilir.

KAYNAK: http://www.A_T_Kearney-Değişime_hazır_mısınız.htm: 01.01.2004

321. EMEKLİLİK FONLARI

Tablo : 10
Emeklilik Fonları Performans Bilgileri

Emeklilik Yatırım Fonları	20/07/2004 Tarihi Fon Değeri	01/12/2003 Tarihi Fon Değeri	Fon Değişim (%)
Para Piyasası Likit Kamu	11686.0	10244.0	14.08
Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları	12414.0	10242.0	21.21
Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları	11026.0	10299.0	7.06
Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Kamu Borçlanma Araçları	10308.0	10183.0	1.23
İhtisaslaşmış İMKB Ulusal 30 Endeks	11854.0	9313.0	27.28
Esnek	11597.0	10070.0	15.16
Para Piyasaları Emanet Likit Karma	11227.0	10131.0	10.82

3210. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI TÜRLERİ

32100.PARA PİYASASI LİKİT KAMU EMEKLİLİK YATIRIM FONU

Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi

Para Piyasası Likit Kamu Emeklilik Yatırım Fonu portföyüne ağırlıklı olarak Hazine tarafından ihraç edilen ve portföyünün tamamı vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fondur. Para Piyasası Likit Kamu Emeklilik Yatırım Fonu; kısa Vadeli Hazine Bonosu, Repo gibi Sabit Getirili yatırım araçlarına yatırım yaparak tasarrufları enflasyonun aşındırıcı etkisinden korumak, kısa vadeli yatırımlarla anapara kaybı riskinden uzak kalarak, faiz hareketlerinin yaratacağı getirilerden yararlanmak temel hedefidir. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %80 İMKB DİBS 91 performans endeksi + %20 İMKB O/N Ters repo ağırlıklı ortalama faiz oranından oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Fon ağırlıklı olarak para piyasalarında işlem yaptığından faiz oranlarındaki değişimlere kısa sürede adapte olabilmektedir. Fonun yönetim stratejisi likiditenin ön planda olduğu, kısa vadeli ve düşük riskli yatırım anlayışıyla, ağırlıklı olarak ters repoya aktif bir yönetim tarzıyla yatırım yapmaktır. Yönetim stratejisi nedeniyle ortaya çıkabilecek riskler faiz, piyasa ve likidite riskidir.

Fon yönetiminde risklerden korunmak amacıyla çeşitli vadelerdeki menkul kıymetlere yatırım yapılarak riskler asgariye indirilmektedir.

Fon Hangi Yatırımcılar İçin Uygundur?

Yatırımlarını düşük riskli Kısa Vadeli Kamu Borçlanma Senetlerinde ve Ters Repo'da değerlendirmek isteyen ve tasarruflarını enflasyonun aşındırıcı etkisinden koruyarak reel getiri sağlamak ve gelecekte düzenli ve sürekli gelir sağlamak isteyen yatırımcılar için uygundur.

Fonun stratejisi, likiditenin ön planda olduğu, kısa vadeli ve düşük riskli yatırım anlayışıyla ağırlıklı olarak ters repoya aktif bir yönetim tarzıyla yatırım yapmaktır. Bu nedenle fon risk düzeyi düşük yatırımcılar için uygundur.

32101.PARA PİYASASI EMANET LİKİT KARMA EMEKLİLİK YATIRIM FONU

Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi

"Para Piyasası Emanet Likit Karma Emeklilik Yatırım Fonu portföyüne ağırlıklı olarak Hazine tarafından ihraç edilen ve portföyünün tamamı vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fondur.

Bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların geçici olarak ve bilgi eksikliği nedeniyle herhangi bir sözleşme ile ilişkilendirilemeyen bakiyelerin değerlendirildiği fonun stratejisi, likiditenin ön planda olduğu, kısa vadeli ve düşük riskli yatırım anlayışıyla ağırlıklı olarak ters repoya aktif bir yönetim tarzıyla yatırım yapmaktır. Fonun amacı Bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların geçici olarak değerlendirilmesi ve sahipsiz kalan bakiyelerin nakit yönetimi için alternatif bir yatırım aracı olmaktır. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %20 İMKB DİBS 30 performans endeksi + %80

İMKB O/N Ters repo ağırlıklı ortalama faiz oranından oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Fon ağırlıklı olarak para piyasalarında işlem yaptığından faiz oranlarındaki değişimlere kısa sürede adapte olabilmektedir. Fonun yönetim stratejisi likiditenin ön planda olduğu, kısa vadeli ve düşük riskli yatırım anlayışıyla, ağırlıklı olarak ters repoya aktif bir yönetim tarzıyla yatırım yapmaktır. Yönetim stratejisi nedeniyle ortaya çıkabilecek riskler faiz, piyasa ve likidite riskidir.

Fon yönetiminde risklerden korunmak amacıyla çeşitli vadelerdeki menkul kıymetlere yatırım yapılarak riskler asgariye indirilmektedir.

Fon İçin Uygun Yatırımcı Tipi

Fon yatırım amaçlı olmayıp, yatırım amaçlı alınacak fonlar öncesinde geçiş amaçlı olarak kurulmuştur.

Bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların geçici olarak ve bilgi eksikliği nedeniyle herhangi bir sözleşme ile ilişkilendirilemeyen bakiyelerin değerlendirildiği fonun stratejisi, likiditenin ön planda olduğu, kısa vadeli ve düşük riskli yatırım anlayışıyla ağırlıklı olarak ters repoya aktif bir yönetim tarzıyla yatırım yapmaktır. Fonun amacı Bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların geçici olarak değerlendirilmesi ve sahipsiz kalan bakiyelerin nakit yönetimi için alternatif bir yatırım aracı olmaktır.

32102. İHTİSASLAŞMIŞ İMKB ULUSAL 30 ENDEKS EMEKLİLİK YATIRIM FONU

Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi

İhtisaslaşmış İMKB 30 Endeks Emeklilik Yatırım Fonu, İMKB Ulusal 30 endeksine dahil hisse senetlerinden örnekleme yoluyla seçilen hisselerden ve fonun birim pay değeri ile en az %90 korelasyon olacak şekilde oluşturulur. Fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak baz alınan endeks İMKB Ulusal 30 Endeksi kapsamındaki menkul kıymetlere yatırılır. Korelasyon katsayısı üç aylık dönemler itibariyle hesaplanacaktır.

Fon portföyünün küçük bir kısmıyla da nakit eşdeğeri enstrümanlara yatırım yapılır. Nakit eşdeğeri yatırım araçlarına yönlendirilen kısım, fon katılım payı geri dönüşlerinin karşılanması ve piyasada oluşacak fırsatların değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Vadeli işlem piyasalarının etkin olarak faaliyete geçmesi ile birlikte fon bağlı bulunduğu yatırım aracını simgeleyen türev ürünlere de yatırım yapacaktır. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %90 İMKB 30 ENDEKSİ +%10 İMKB TERS REPO O/N ağırlıklı ortalamasından oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Fon, yönetimindeki portföyünün en az %80' ini , devamlı olarak baz alınan İMKB-30 Endeksi kapsamındaki hisse senetlerine yatırırken, İMKB-30 endeksindeki artış kadar bir getiriyi hedefleyen "Endeks Fon"dur. Portföyünün en az %80'i devamlı olarak, Yönetmelik'de yer alan kurul tarafından uygun görülen bir endeksin değeri ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon kat sayısı en az %90 olacak şekilde, endeks kapsamındaki menkul kıymetlerden örnekleme yoluyla seçilir.

- **Piyasa riski** : İhtisaslaşmış İMKB 30 endeksi emeklilik yatırım fonu, yapısı itibariyle varlıklarının en az %80'ini İMKB 30 endeksini oluşturan hisse senetlerine yatırdığından İMKB-30 endeksinin riskine son derece açıktır.

- **Yoğunlaşma riski** : Fon İMKB-30 endeksi bazında ihtisaslaşmış olduğundan yoğunlaşma riski olsa da, yapısı itibariyle menkul kıymet çeşitlendirmesinin yapılması, hisse senedi bazında riskleri azaltmaktadır.
- **Faiz riski** : Borçlanma senetlerine fon portföyünün en fazla %20'si oranında yatırım yapılabilmesi faiz riskini minimumda tutmaktadır.

Fonun yatırım anlayışı; öngörülen riskler gözönünde bulundurularak optimum getiriyi sağlamak amacıyla, ancak aynı zamanda Yönetmelik'te belirtilen %90 korelasyon sınırlamasının dışına çıkmadan, temel, kantitatif, teknik, makro ve mikro analizlerle fon portföyünün pasif yönetimidir.

Fon İçin Uygun Yatırımcı Tipi

İhtisaslaşmış İMKB Ulusal 30 endeksi emeklilik yatırım fonu, yüksek risk grubunda olup, İMKB Ulusal 30 endeksi getirisini baz almaktadır. Dolayısıyla bu endeksle aynı doğrultuda hareket edeceğinden oldukça yüksek oynaklığa sahip olacaktır. İhtisaslaşmış İMKB Ulusal 30 endeksi emeklilik yatırım fonu alan yatırımcı, yüksek risk - yüksek getiri prensibiyle hareket eden ve İMKB'deki olası yükselmelerden değer kazanmayı hedefleyen bir profilde olmalıdır. Orta risk grubundaki yatırımcılar ise konservatif portföylerinin beklenen getirilerini arttırmak için portföylerine bu fonu dahil edebilirler. Düşük risk grubuna kesinlikle tavsiye edilmemektedir.

Fon'un Yatırım Yapacağı Sermaye Piyasası Araçlarının Seçimi Ve Riskin Dağıtılması Esasları

Fon yönetiminde ilgili Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere aşağıdaki sınırlamalara uyulur.

32103. ESNEK EMEKLİLİK YATIRIM FONU***Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi***

Esnek Emeklilik Yatırım Fonu portföyünün tamamına, değişen piyasa koşullarına göre Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatırım yapar. Esnek Emeklilik Yatırım Fonu; fon portföyünün tamamına veya bir kısmına Türk hisse senetleri, Kamu borçlanma senetleri, Türk özel sektör borçlanma senetleri, repo ve Altın ve kıymetli madenlere dayalı sermaye piyasası araçlarında değerlendirir ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefler. Yüksek oranda odaklandığı yatırım aracına yönelen fon portföyünün küçük bir kısmıyla da nakit eşdeğeri enstrümanlara yatırım yapılır. Nakit eşdeğeri yatırım araçlarına yönlendirilen kısım, fon katılım payı geri dönüşlerinin karşılanmasına ve piyasada oluşacak fırsatların değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Vadeli işlem piyasalarının etkin olarak faaliyete geçmesi ile birlikte fon bağlı bulunduğu yatırım aracını simgeleyen türev ürünlere de yatırım yapacaktır. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %80 İMKB DİBS 91 performans endeksi + %20 İMKB 30 endeksinden oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Fon portföyü Türk Lirası cinsinden günün koşullarına göre yatırım yapacaktır. Fon yönetiminde faiz, enflasyon, piyasa ve likidite riski taşınmaktadır.

Fon yönetiminde risklerden korunmak amacıyla çeşitli vadelerdeki menkul kıymetlere yatırım yapılarak riskler asgariye indirilmektedir.

Fon İçin Uygun Yatırımcı Tipi

Türk Hisse senetleri, Kamu ve Özel Sektör Borçlanma Senetleri, Ters Repo, Borsa Para Piyasası, Altın ve Kıymetli Madenlere dayalı Sermaye Piyasası Araçlarını kullanmak suretiyle, tasarrufları enflasyonun aşındırıcı etkisinden koruyarak, reel getiri sağlamak ve gelecekte düzenli ve sürekli gelir sağlamak isteyen yatırımcılar için uygundur.

Fonun yönetim stratejisi portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatırarak hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle fon orta düzey risk algılamasına sahip yatırımcılar için uygundur.

32104. GELİR AMAÇLI DÖVİZ CİNSİNDEN YATIRIM ARAÇLARI EMEKLİLİK FONLARI

Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi

Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları Emeklilik Yatırım Fonu portföyüne ağırlıklı olarak Türk Euro bondlarına yatırım yapar. Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları Emeklilik Yatırım Fonu; fon portföyünün minimum %65'lik kısmını Türk Euro bondlarına yönlendirir ve faiz geliri elde etmeyi hedefler.

Yüksek oranda odaklandığı yatırım aracına yönelen fon portföyünün küçük bir kısmıyla da nakit eşdeğeri enstrümanlara yatırım yapılır. Nakit eşdeğeri yatırım araçlarına yönlendirilen kısım, fon katılım payı geri dönüşlerinin karşılanmasına ve piyasada oluşacak fırsatların değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Vadeli işlem piyasalarının etkin olarak faaliyete geçmesi ile birlikte fon bağlı bulunduğu yatırım aracını simgeleyen türev ürünlere de yatırım yapacaktır. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %40 KYD USD_TL Eurobond endeksi + %25 KYD EUR_TL Eurobond endeksi + %15 Rasyonet FX

DİBS_TL Endeksi + %20 İMKB O/N Ters repo ağırlıklı ortalama faiz oranından oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Fon portföyü ağırlıklı olarak Türk Eurobond'ları ve Döviz cinsinden veya dövize endekli Devlet İç Borçlanma Senetlerine yatırım yapacaktır. Fon yönetiminde faiz, enflasyon, piyasa ve likidite riski taşınmaktadır.

Fon'un yatırımlarının ağırlıklı olarak döviz cinsinden olması nedeniyle fon getirisi döviz kurlarında ortaya çıkan değişimlerden etkilenmektedir. Fon yönetiminde risklerden korunmak amacıyla çeşitli vadelerdeki menkul kıymetlere yatırım yapılarak riskler asgariye indirilmektedir.

Fon İçin Uygun Yatırımcı Tipi

Yatırımlarını Türk Lirasındaki değer kaybına karşı korumak amacıyla dövizde değerlendirmek ve düzenli bir faiz geliri elde etmek isteyen yatırımcılar için uygundur. Yatırımlarını gerek döviz cinsinden sabit getirili borçlanma araçlarına gerekse Hazine'nin ihraç etmiş olduğu döviz cinsinden sabit getirili borçlanma araçlarına yönlendirerek uzun vadede istikrarlı bir getiriyi hedefleyen katılımcılar için uygun bir fondur.

Fonun yönetim stratejisi, en az %80'i Euro bond ve Döviz Cinsinden veya Dövize Endekli İç Borçlanma Senetlerinden oluşacak bir portföye yatırım yapmaktır. Fon portföyü ağırlıklı olarak Türk euro bondlarından oluşacaktır. Fon portföyü, döviz cinsinden getiri elde etmek ve tasarrufları enflasyonun aşındırıcı etkisinden koruyarak reel bir getiri sağlanması ve gelecekte düzenli ve sürekli gelir akımlarının yaratılması amacıyla oluşturulacaktır.

32105. GELİR AMAÇLI DÖVİZ CİNSİNDEN KAMU BORÇLANMA ARAÇLARI EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi

Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonu, portföyünde ağırlıklı olarak Hazine'nin iç borçlanma amacıyla ihraç ettiği döviz cinsinden borçlanma enstrümanlarına yatırım yapar. Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonu; fon portföyünün minimum %80'lik kısmını döviz cinsinden devlet iç borçlanma araçlarına yönlendirir ve faiz geliri elde etmeyi hedefler. Fon amacı paralelinde yatırım yapılacak borçlanma araçları döviz cinsinden olacaktır.

Yüksek oranda odaklandığı yatırım aracına yönelen fon portföyünün küçük bir kısmıyla da nakit eşdeğeri enstrümanlara yatırım yapılır. Nakit eşdeğeri yatırım araçlarına yönlendirilen kısım, fon katılım payı geri dönüşlerinin karşılanmasına ve piyasada oluşacak fırsatların değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Vadeli işlem piyasalarının etkin olarak faaliyete geçmesi ile birlikte fon bağlı bulunduğu yatırım aracını simgeleyen türev ürünlere de yatırım yapacaktır. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %80 RASYONET FX DIBS_TL ENDEKSİ + %20 İMKB O/N Ters repo ağırlıklı ortalama faiz oranından oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Fon portföyü ağırlıklı olarak Döviz cinsinden veya dövize endeksli Devlet İç Borçlanma Senetlerine yatırım yapacaktır. Fon yönetiminde faiz, enflasyon, piyasa ve Likidite riski taşınmaktadır.

- **Faiz riski:** Yatırım yapılan kıymetin fiyatının piyasadaki faiz oranlarından olumsuz olarak etkilenmesi durumunda oluşan risktir.
- **Enflasyon riski:** Enflasyon nedeniyle yatırımcı tarafından arzulanmayan bir reel getiri oranının gerçekleşme olasılığını ifade eder.

- **Piyasa riski:** Yatırımcıların beklentilerindeki değişmelerden dolayı menkul kıymetlerin fiyatlarında değişmelerin ortaya çıkması ile zarar oluşmasıdır.
- **Likidite riski:** portföyde alış veya satış yapılmak istendiğinde piyasanın derinliğinin az olması nedeniyle yeterli alıcı ve satıcının bulunamaması riskidir.

Fon'un yatırımlarının ağırlıklı olarak döviz cinsinden olması nedeniyle fon getirisi döviz kurlarında ortaya çıkan değişimlerden etkilenmektedir.

Fon yönetiminde risklerden korunmak amacıyla çeşitli vadelerdeki menkul kıymetlere yatırım yapılarak riskler asgariye indirilmektedir.

Fon İçin Uygun Yatırımcı Tipi

Döviz cinsinden getiri elde etmek ve tasarrufların enflasyonun aşındırıcı etkisinden korunarak reel getiri sağlamak ve gelecekte düzenli ve sürekli gelir sağlamak isteyen yatırımcılar için uygundur. Yatırımlarını döviz cinsinden Hazine'nin ihraç etmiş olduğu sabit getirili borçlanma araçlarına yönlendirerek uzun vadede istikrarlı bir getiriye hedefleyen katılımcılar için uygun bir fondur.

Fonun yönetim stratejisi ağırlıklı olarak Hazine'nin iç borçlanma amacıyla ihraç ettiği döviz cinsinden borçlanma enstrümanlarından oluşacak bir portföye yatırım yapmaktır.

32106. GELİR AMAÇLI KAMU BORÇLANMA ARAÇLARI EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Fonun Yatırım Politikasına İlişkin Özet Bilgi

Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonu portföyüne ağırlıklı olarak Hazine tarafından ihraç edilen TL cinsinden iç borçlanma araçlarına yatırım yapar. Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonu; fon portföyünün minimum %80'lik kısmını devlet iç borçlanma araçlarına yönlendirir ve faiz geliri elde etmeyi hedefler. Fon amacı paralelinde yatırım yapılacak borçlanma araçları TL cinsinden olacaktır.

Yüksek oranda odaklandığı yatırım aracına yönelen fon portföyünün küçük bir kısmı yla da nakit eşdeğeri enstrümanlara yatırım yapılır. Nakit eşdeğeri yatırım araçlarına yönlendirilen kısım, fon katılım payı geri dönüşlerinin karşılanmasına ve piyasada oluşacak fırsatların değerlendirilmesi için kullanılacaktır. Vadeli işlem piyasalarının etkin olarak faaliyete geçmesi ile birlikte fon bağlı bulunduğu yatırım aracını simgeleyen türev ürünlere de yatırım yapacaktır. Portföyün karşılaştırma ölçütü olarak %80 İMKB DİBS 182 performans endeksi + %20 İMKB O/N Ters repo ağırlıklı ortalama faiz oranından oluşan portföyün getirisi kullanılacaktır.

Fonun Risk Profiline İlişkin Özet Bilgi

Ağırlıklı olarak kamu borçlanma araçlarındaki reel getiriden yararlanmayı hedefleyen fon, orta ve uzun vadeli kamu borçlanma araçlarına yatırım yapmaktadır. Fonun ağırlıklı kısmı Devlet İç Borçlanma Senetleri'nden oluşmaktadır. Fon yönetiminde faiz, enflasyon,piyasa ve likidite riski taşınmaktadır.

Fonun taşıdığı risk fonun yatırım yaptığı kamu borçlanma senetlerinin ortalama vadesi ile orantılıdır. Faiz oranlarında yaşanan yükselişler fonun fiyatını olumsuz yönde

etkilerken, faiz oranlarında yaşanan düşüşler fonun fiyatına olumlu yansımaktadır. Fon yönetiminde risklerden korunmak amacıyla çeşitli vadelerdeki menkul kıymetlere yatırım yapılarak riskler asgariye indirilmektedir.

Fon İçin Uygun Yatırımcı Tipi

Yatırımlarını Kamu Borçlanma Senetlerinde ve Ters repo'da değerlendirmek isteyen ve tasarruflarını enflasyonun aşındırıcı etkisinden koruyarak reel getiri sağlamak ve gelecekte düzenli ve sürekli gelir sağlamak isteyen yatırımcılar için uygundur.

Fonun yönetim stratejisi, en az %80 oranında orta ve uzun vadeli kamu borçlanma senetlerine ve ters repoya yatırım yaparak faiz geliri elde etmektir. Fon portföyü, mümkün olduğu kadar çeşitli vade dağılımını sağlayarak, gelecekte düzenli ve sürekli gelir akımlarının yaratılmasına yönelik olarak oluşturulacaktır. Fon ağırlıklı olarak TL cinsinden getiriye hedefleyen orta düzey risk algılamasına sahip yatırımcılar için uygundur (<http://www.doganemeklilik.com>).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireysel Emeklilik Sistemi ülkemiz ve bireysel anlamda hepimiz için büyük önem taşıyor. Ülkemizin sosyal güvenlik sistemindeki zayıflıkları bizi, emeklilik günlerinde ihtiyacımız olacak güvencelerimizi, kendi kendimize temin etmeye zorluyor. Ülkemize sunulan yeni sistem bu ihtiyaca yönelik iyi bir kılavuz. Sistem son derece basit, bununla birlikte bir o kadar da işlevsel. Bireyin iradesi ön planda tutulurken, emeklilik şirketleri de tecrübelerini ve bilgi birikimlerini ortaya koyuyor. Katılımcı emeklilik şirketine başvurduktan sonra, kendisinin risk ve getiri anlayışı soru - cevap yöntemiyle tespit ediliyor. Bu bilgilere dayanarak emeklilik şirketi katılımcıya en uygun planı ve emeklilik fonlarını öneriyor. Katılımcının öneriyi uygun görmesiyle birlikte emeklilik sözleşmesi imzalanıyor. Tabii işin zor kısmı aslında bu sürecin öncesi. İzin alan şirketler, sundukları onlarca plan ve emeklilik fonuyla, katılımcıya hizmet vermek için yarışacaklar. Gerek sundukları hizmet gerekse hizmet ağının genişliği, sundukları fonlar ve kesinti yapılarıyla, emeklilik şirketleri çok çeşitli seçenekler sunacak katılımcılara. Bunlar arasından en uygununu seçmek elbette ki biraz araştırma gerektiriyor. Unutmayalım ki bu karar bizim geleceğimize ilişkin vereceğimiz en önemli kararlardan biri olacaktır. Emeklilik uzun bir süreç, dolayısıyla emeklilik şirketi ile olan ilişki de uzun soluklu ve sağlıklı olmalı. Şirketin vereceği hizmetlerin karşılaştırılması büyük bir gereklilik. Katılımcının alabileceği hizmetin yanı sıra, bu hizmetleri nasıl alacağı konusu da araştırılmalı ve yaygın hizmet ağı, kaliteli personel tercih sebebi olmalıdır. Tasarrufların hangi kanallarla yatırıma yönlendirildiği önem arz eden diğer bir unsur. Emeklilik şirketinin hangi portföy şirketleriyle çalıştığı ve bu portföy şirketlerinin kendi alanlarındaki tecrübeleri sorgulanmalıdır, zira katılımcı tasarruflarının getirisi bu şirketlerin performansına bağlı olacaktır. Getiriyi direkt etkileyen diğer bir unsur emeklilik şirketlerinin sunacakları kesinti yapıları. Bilindiği gibi bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketlerine giriş aidatı, yönetim gideri ve fon işletim gideri kesintisi tahsil etme imkanı tanımıştır. Şirketler mali güçlerine göre bu kesinti oranlarını, mevzuatın öngördüğü sınırlar dahilinde, kendileri belirleyecekler. Burada da rekabetin çok yüksek olacağı düşünülmelidir ve katılımcı tercihini yapmadan önce bu noktayı da iyice araştırmalıdır. Sistemin güçlü noktası, kamu

denetim fonksiyonunu yerine getirirken, katılımcıya da bu olanağın sağlanması. Katılımcı istediği zaman birikimlerinin durumunu öğrenebilecek, günlük aldıkları bilgilerle elde ettikleri getirileri, başka şirketlerin getirisiyle karşılaştırabilecek, memnun kalmadıkları takdirde başka şirkete geçme haklarını kullanabilecek. Bu şirketleri rekabete zorlarken, katılımcının daima ön planda tutulmasını sağlayacaktır. Katılımcı her zaman aynı düzeyde ödeme gücüne sahip olmayabilir. Bireysel Emeklilik Sistemi, esnek yapısıyla katılımcıyı sıkımsadan tasarrufa yöneltmeyi sağlıyor. Sıkıntılı dönemlerde az ödeyip, durumun iyiye gittiği zamanlarda bunu dengelemek mümkün. Tabii tavsiye edilen ödemelerin mümkün mertebe düzenli yapılması. Zira, ancak bu yöntemle en ideal emeklilik geliri elde etmek mümkün olacaktır. Dolayısıyla katılımcı böyle bir hakkının bulunduğunu, fakat kendi geleceği açısından bunu kullanmamanın daha doğru olacağını da bilmeli

Bu bağlamda, mevcut Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kapsamında geliştirilebilecek öneriler aşağıda özetlenmektedir:

*Bireysel emeklilik piyasasında emeklilik şirketlerinin pazar paylarının aşırı düzeyde arttırmalarını önleyici bazı önlemler alınabilir. Bu tür bir yaklaşım anti tekelleştirme ve anti tröst düşünceleriyle de uyumludur. Ancak bu öneri, pazarda çok sayıda ve verimsiz çalışan emeklilik şirketi oluşturmayacak şekilde gerçekleştirilmelidir. Burada görev büyük ölçüde “İlgili Bakan ve Hazine Müsteşarlığı”na düşmektedir.

*Vergi teşvikleri özellikle gönüllü bireysel emeklilik sistemlerinde önemli bir unsurdur. Mevcut yasa tasarısı ekindeki vergi düzenlemelerinde yer alan oran ve tutarlar daha cazip hale getirilmelidir. Ayrıca, işveren için vergi teşviki bölümü ihmal edilmemelidir. Bu yönde düzenlemeler yapılması ilave fon birikimi nedeniyle sisteme katılacak çalışanlar açısından da oldukça avantajlı bir ortam hazırlayacaktır.

*Bireysel emeklilik sistemlerinde işletme maliyetlerinin oldukça yüksek olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda, sistemin bireysel emeklilik yanında mesleki emeklilik olarak adlandırılan grup özel emeklilik sistemlerinin de kurulmasına da olanak tanıyacak şekilde yeniden yapılandırılması oldukça faydalı olacaktır. Zaten girmeyi bir amaç haline getirdiğimiz AB üye ülkelerinin büyük bir bölümünde özel emeklilik fonları ile ilgili

eğilim, ölçek ekonomilerinden yararlanma ve işletme maliyetinin düşük olması gibi nedenlere bağlanarak büyük ölçüde mesleki emeklilik sistemleri oluşturulması yönündedir.

*Bireysel emeklilik sistemlerinde genelde katılımcılar 1 yıl dolduktan sonra istedikleri başka bir emeklilik şirketine geçebilmektedirler. Ancak, bu durum belirli şartlarda kısıtlanmadığında Şili örneğinde yaşandığı gibi bazı olumsuzluklara neden olabilecek ve piyasadaki şirketler arasında yıkıcı rekabet yaşanması gibi durumlar da ortaya çıkabilecektir. Bu kapsamda, katılımcının emeklilik şirketi seçme özgürlüğünü çok fazla zedelemeyen yasa tasarısı kapsamında sık sık emeklilik şirketi değiştirmeyi önleyici ya da zorlaştırıcı yönde bazı tedbirlerin alınması sistemin sağlığı açısından iyi olabilecektir.

*Daha öncede bahsedildiği gibi özel emeklilik uygulamalarında güven unsuru büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, "Emeklilik Garanti Fonu" şeklinde bir yapılanmaya emeklilik hakkını kazanan katılımcıların kazanılmış haklarını garanti altına alacak bir yapılanmaya gidilmesi uygun olabilecektir. Ancak özel emeklilik sisteminin devletin yükünü azaltması özelliğinden dolayı ve bu önerinin devlete bir yük getirmemesi için sistemin kendi garanti fonunu kendi yaratması ve Hazine Müsteşarlığı gözetim ve denetiminde emeklilik şirketlerinin belirleyeceği üyeler tarafından yönetilmesi önerilmektedir. Bu şekilde bir düzenlemeyle her şeye rağmen; bir emeklilik şirketinin fonları oldukça büyük ölçüde zarara uğrarsa ne olacak? Emeklinin mağduriyeti, nasıl önlenecek? Gibi sorulara yanıt bulunmuş olacaktır.

*Yasa tasarısında; katılımcı paylarının değerlendirilmesi sonucunda ne düzeyde bir gelir elde edilebileceğine (ne ölçüde reel getiri sağlanabileceğine) yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yönde katılımcıların haklarını koruyacak biçimde hayat sigortası sisteminde olduğu gibi bir alt sınır getirilecek şekilde düzenleme yapılabilir.

*Bireysel emeklilik yasa tasarısından fonlar tamamen bireysel hesaplarda tutulurken fonun işletilmesi de profesyonel portföy yönetim şirketlerine bırakılmıştır. Ayrıca, yasa tasarısı gereği oluşturulan 3 farklı emeklilik fonunun mal varlığı emeklilik şirketinin mal varlığından ayrı tutulmaktadır. Emeklilik şirketleri için iflas gibi bazı olumsuz gelişmeleri önlemek amacıyla, sermaye yeterliliği oranları belirleyip bunun kontrolü gerçekleştirilebilir. Gerçi yasal düzenleme içinde problemlili şirketlerin birleştirilmesi ya da

emeklilik fonlarının birleştirilmesi veya başka bir emeklilik şirketine devredilmesi gibi seçenekler de bulunmaktadır. Bu önlemlere karşın, katılımcıların bu tür gelişmelerden ne ölçüde zarar görecekları ya da görmeyecekleri bilinmemektedir (özellikle ekonomik krizlerin/dış şokların yaşandığı dönemlerde fon getirilerinin büyük ölçüde aşınabilmesi durumlarının ortaya çıkması).

*Bireysel emeklilik sisteminin hayat sigortası sistemine çok fazla zarar vermeden çalışması için gerekli görülen bazı düzenlemelerin yapılmasının da büyük öneme sahip olduğu düşünölmektedir.

Bireysel Emeklilik Kanununun, ölkemiz genelinde devam eden; ekonomik ve siyasi istikrarsızlık ortamında emeklilik sisteminin 6 aylık bir süre sonra yürürlüğe girmesinin öngörölmesi olumlu olarak kabul edilmektedir. Çünkü emeklilik sistemi uzun süreli düşünmeyi gerektiren bir sistemdir. Siyasi ve ekonomik istikrar ortamının en azından belirli düzeyde sağlanamadığı bir ortamda sistemin rağbet görmesi ve verimli olarak çalışabilmesi zor görölmektedir. Aynı zamanda bazı hazırlıklar için de zaman kazanılmış olmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

a. Kitaplar

- DİE :Hane Halkı Gelir ve Tüketim Anketi, Ankara, 1994.
- ERGENEKON, Ç., :Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İMKB Yayınları, İstanbul, Temmuz 1998.
- FISCHER, B., REISEN H. :Pension Fund Investment from Ageing to Emerging Markets, OECD Development Center, Policy Brief, No:9, Paris, 2000,
- FRANCİS, J.C. :Management of Investments, 3rd Edition, McGraw-Hill, New York, 1993.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE :Social Security (Minimum Standards) Conventio, ILO Convention No. 102, 1952.
- OECD :Institutional Investors: Statistical Yearbook, Paris, 1997.
- ÖNAL, C., YILDIRIM, B. :Türkiye’de Özel Emeklilik Sistemi, TÜGİAD Yayınları, Rota Yayınevi, Adana, 2001.
- WORLD BANK : Averting the Old Age Crisis, Oxford University Press, Oxford, 1994.
- CANBAŞ, S. ve DOĞUKANLI, H. :Finansal Pazarlar, Beta Basım, Ankara, 1997.
- TİSK :Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması, TİSK İnceleme Yayınları, 18, Yayın No 160. Ankara, 1997.

TÜSİAD :**Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**,
İstanbul, 1997.

VİTTAS, Dimitri :**Regulatory Contraversies Of Private Pension Funds**,
January, World Bank Development Research Group,
Switzerland,1998.

b.Makale ve Bildiriler

BLOMMESTEIN, Hans J :“Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasasına Etkileri,
II.ODTÜ Ekonomi Kongesi, 12 Eylül 1998,s.2)

DAYKİN, C.D. :“Financial management and control of supplementary
pension schemes”, International **Social Security Review**, Vol:
48, No:3-4, 1995, pp.75-89.

ERCAN, R. M. ve
GÖKÇE, D. : “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Reform: Şili Tipi Özel”
Emeklilik Sigortası, Yayınlanmamış Araştırma.1998.

FRANCO, D., :“The Taxation of Funded Pension Schemes and Budgetary
Policy”, **Economic Paper**, European Commission, No:117,
September 1996. ss.24-56.

GRUAT, Jean-Victor : “Developing Social Protection Strategies – A Discussion
Paper”, **Sub-Regional Seminar on Social Protection
Reform Strategies For English Speaking Africa**, 1997.

HARERA, H. :21-25 April, [http://www.ilo.org/public/english/110secso/
techmeet/harag1.htm](http://www.ilo.org/public/english/110secso/techmeet/harag1.htm): 23.01.1999.

HOLZMANN, R., :“Pension Reform, Financial Market Development, and
Economic Growth: Preliminary Evidence from Chile”,
International Monetary Fund Staff Paper, Vol. 44, No.2,
June1997, ss.149-178.

JAMES, Estelle :“Social Security Reform in Other Nations”, June 4,
<http://www.heritage.org/Library/lecture/618.html>, 01.05.2000.

KENAR N., TEKSÖZ. A.

T. ve COŞKUN, A. H. : “Bireysel Emeklilik”, **Hazine Dergisi**, Sosyal Güvenlik Özel Sayısı, 1996, ss.5-25.

MUNNELL, A.,

:“Current Taxation of Qualified Pension Plans”, **New England Economic Review**, March-April 1992, pp.12-25.

c. İnternet Kaynakları

http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/yatirim_fonlari.htm

<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=198>

http://www.besonline.net/yorumlarla_bes/yorumlarla_bes_detay.asp?bbes_id=1761

<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=199>

http://www.garantiemeklilik.com.tr/individual_retirement_sys.asp

<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2002/12/12/yazidizi/yazidizi1.html>

<http://www.ilyasgurbuz.com/bireyselemeklilik.htm>

http://www.garantiemeklilik.com.tr/individual_retirement_sys.asp

http://www.vakifemeklilik.com.tr/Inside/BilgiHatti/1_1.htm

http://www.wartiemeklilik.com/news_detail_gorusler.asp?newsid=1843019711&pg=1

<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=200>

<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/11/05/yazarlar/yazarlar4.html>

<http://www.oyak.com.tr/sss/sss-detay.asp?g=32>

http://www.hazine.gov.tr/mevzuat/bireysel_emeklilik.htm

<http://www.tsrbs.org.tr/private/trk/sayi16/mevzuat1.htm>,

http://www.A_T_Kearney - Değişime hazır mısınız.htm

http://www.Emeklilik Gözetim Merkezi__dosyalar\BES_tanim1.htm

http://www.doganemeklilik.com.tr/bireysel/iimkb30_endeks_eyf.jsp

EKLER



EK 1:**BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ KANUNU**

Kanun No : 4632

Kabul Tarihi : 28.03.2001

BİRİNCİ BÖLÜM**Amaç, Kapsam ve Tanımlar****Amaç ve Kapsam**

Madde 1- Bu kanunun 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 denetlenmesidir.

Bu kanunun kapsamı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanır.

Tanımlar

Madde 2- Bu kanunda geçen deyimlerden,

- a) Bakan veya Bakanlık : Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Bakan veya Bakanlığı,
- b) Müsteşarlık : Hazine Müsteşarlığı'nı
- c) Kurul : Sermaye Piyasası Kurulu'nu,
- d) Katılımcı : Emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişiyi
- e) Katkı payı : Emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre ödenmesi gereken tutarı,
- f) Şirket : Emeklilik şirketini,
- g) Fon : Emeklilik yatırım fonunu,
- h) Portföy yöneticisi : Kuruldan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış ve Kurulca uygun görülen portföy yönetim şirketini,
- ı) Saklayıcı : Emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıkların saklandığı ve Kurulca uygun görülen saklama kuruluşunu,
- j) Bireysel emeklilik hesabı : Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde katılımcı ad ve hesabına ödenen katkılar ve bu katkılara ilişkin her türlü getirinin katılımcı bazında izlendiği hesabı,
- k) Birikim : Bireysel emeklilik hesabındaki katkılar ile bunların getirilerinin toplamını,

1) Bireysel emeklilik aracıları: Her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek veya tüzel kişileri ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Yapısı ve Görevleri

Madde 3- Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu en az üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen tarih ve gündemle toplanır.

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun sekretarya hizmetleri Müsteşarlık tarafından yürütülür. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun çalışma esas ve usulleri Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça bir yönetmelikle düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Emeklilik Sözleşmesi

Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi

Madde 4- Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar.

Emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirlenir.

Katılımcının ve Şirketin Hak ve Yükümlülükleri

Madde 5- Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaşılmasına karar verebilir. Katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için, bu kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir. Aktarıma, aktarım talebine ve aktarımda süre kısıtlamalarının istisnalarına ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir.

Şirket, bu maddede öngörülen aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içerisinde yerine getirmezse, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz.

Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir.

Emekli Olma ve Emeklilik Seçenekleri

Madde 6- Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak koşuluyla, 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içerisinde yerine getirmekle yükümlüdür. Katılımcının bu madde kapsamında birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde kendisine ödenir veya ilgili şirkete aktarılır.

Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur.

Emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarı, sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilir. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde ise, bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde kendisine ödenir.

Şirket, bu maddede öngörülen aktarma ve ödeme yükümlülüklerini yedi iş günü içerisinde yerine getirmemezse, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olduğu fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz.

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmamış ise, 10 uncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile Müsteşarlık emrine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılır. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına yatırılan bu paralar iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilir.

Şirket tarafından ilk kez uygulamaya konulacak emeklilik sözleşmeleri ve yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bunlara ilişkin değişiklikler Müsteşarlığın tasdikine tabidir. Bu madde kapsamında hak sahiplerinin bulunması için şirket ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından yapılması gereken araştırmalara, söz konusu tutarın 10 yıllık süre içerisinde şirketçe ve 2 yıllık süre içerisinde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasınca değerlendirilmesine ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir.

Giriş Aidatı, Yönetim ve Fon İşletim Giderleri

Madde 7- Şirket, katılımcının sisteme ilk kez katılması sırasında ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde giriş aidatı talep edebilir. Söz konusu giriş aidatları bireysel emeklilik hesabına ödenen katkılardan ayrı olarak azami bir yıl içerisinde taksitler

halinde de ödenebilir. Katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi yapılabilir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintilerin ve giriş aidatlarının emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi zorunludur. Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranları ve bunlara ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Emeklilik Şirketine İlişkin Düzenlemeler

Kuruluş Esasları ve Kuruluş İzni

Madde 8- Emeklilik şirketi, bu kanuna göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder. Şirket, 21.12.1959 tarih ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilir.

Şirketin emeklilik branşı dışında başka bir branşta da faaliyet göstermesi halinde her bir branşa ait hesaplar ayrı tutulur.

Şirket kuruluş izni Bakan tarafından verilir. Kurulacak şirketin ticaret unvanında "emeklilik" ibaresinin bulunması zorunludur. Kuruluş izni için Müsteşarlığa başvuruda bulunulur.

Kurulacak şirketin;

- a) Anonim şirket şeklinde kurulması,
- b) Faaliyet konusunun bu kanunda belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,
- b) Sermayesinin 20 trilyon liradan az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon olması ve kalanının 3 yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,

c) Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,

d) Ana sözleşmesinin bu kanun hükümlerine uygun olması,

f) İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabirlik raporlarının sunulması,

g) Kurucularının;

1) Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması,

2) İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,

3) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, karapara aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması,

4) Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekir.

Sermayenin en az yüzde elli birinin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklara ait olması ve tüzel kişi kurucuların yönetim ve denetimine sahip gerçek kişilerin, bu maddenin dördüncü fıkrasının (g) bendinin 4 numaralı alt bendi hariç kurucularda aranan şartları taşımaları gerekir.

Kuruluş izni için gerekli sermaye tutarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Toptan Eşya Fiyat Endeksinin iki katının gerektirdiği miktar ve sınırları aşmamak üzere Müsteşarlık tarafından artırılabilir.

Faaliyet Ruhsatı

Madde 9- Kuruluş izni alan şirketin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alması zorunludur. Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı Müsteşarlık tarafından verilir. Faaliyet ruhsatı almak üzere Müsteşarlığa yapılan başvurularda;

- a) İki yıl içerisinde en az 100,000 katılımcıya hizmet verecek biçimde gerekli her türlü planlamanın yapılmış olması,
- b) İş planı ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemelerin yapılmış olması,
- c) Fiziksel mekan, teknik ve idari altyapı ile insan kaynakları uyumunun sağlanmış olması şartları aranır.

Kuruluşa ilişkin verilen izin, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almak üzere başvurunun yapılmamış veya gerekli belgelerin süresi içinde tamamlanmamış olması halinde kendiliğinden geçersiz olur. Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan şirketin, ruhsatın verilmiş tarihinden itibaren en geç üç ay içerisinde fon kurmak amacıyla Kurula başvurması gerekir. Şirketin fon kurma başvurusunun Kurula zamanında yapılmaması veya başvurusunun reddedilmesi halinde, verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olur.

Kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı başvurularında istenecek bilgi ve belgeler ile diğer esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirlenir.

Emeklilik ile İlgili Kavramların Kullanımı, İlan, Reklam ve Açıklanacak Bilgiler

Madde 10- Kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kurumları, 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Kanunun Geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulan sandıklar ve 13.7.1967 tarih ve 903 sayılı Kanun ile değişik 743 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri kapsamında kurulan vakıflar hariç olmak üzere, bu kanun kapsamında bulunmayan gerçek ve tüzel kişiler bu kanunda düzenlenen faaliyetlerde buldukları izlenimini verecek şekilde "Emeklilik", "Emeklilik Planı", "Emeklilik Fonu" ve "Emeklilik Yatırım Fonu" gibi kavramları veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanamazlar.

Şirket ve bireysel emeklilik aracıları, katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunamazlar ve ilân, reklam ve broşürleri ile bu amaca yönelik her türlü faaliyetlerinde bu nitelikteki ifadelere yer veremezler. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara veya kamuya açıklanacak bilgiler, açıklanma dönemleri ve süreleri ile ilân ve reklamlara ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirlenir.

Şirketin Sorumlulukları ve Bireysel Emeklilik Aracıları

Madde 11- Şirket;

- a)Emeklilik sözleşmelerine ilişkin Müsteşarlığın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet almakla,
- b) Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmekle,
- c) Portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamakla,
- d) Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak

sağlamakla,

e) Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamakla,

f) Müsteşarlık ve Kurul tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamakla,

g) Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, Kurulun belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamakla,

h) Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla sorumludurlar.

Bireysel emeklilik aracıları, Müsteşarlık nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolmak zorundadır. Bireysel emeklilik aracılarında aranacak nitelik ve şartlara, kuruluşlarına, faaliyetlerine, yapamayacakları işlere, sicile ilişkin işlemlere, tutacakları defterlere ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlıkça düzenlenir.

Şirketin Teşkilat ve Organları

Madde 12- Şirketin yönetim kurulu beş kişiden az olamaz. Şirket genel müdürü ve yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir. Yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun bu maddede genel müdür için öngörülen mesleki deneyim süresi hariç diğer şartları haiz olması gerekir. Denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticilerin, bu maddenin üçüncü fıkrasında öngörülen şartları haiz olmaları, en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları şarttır. Asgari mesleki deneyim süresi, genel müdür için on yıl, genel müdür yardımcıları ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri

itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticiler için yedi yıldır.

Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, bu maddede aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte Müsteşarlığa bildirilmesi gerekir. Bunların atanmaları, bildirim alındığı tarihten itibaren on iş günü içerisinde Müsteşarlıkça olumsuz görüş bildirilmediği takdirde yapılabilir. Herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri şirket ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde Müsteşarlığa bildirilir.

Bu kanun hükümlerine aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılanlar ile durumları bu kanunun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasının (g) bendinin 4 numaralı alt bendi hariç olmak üzere (g) bendine uymayanlar, hiç bir şirkette yönetim kurulu üyesi, denetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı veya birinci derecede imza yetkisini haiz görevli olarak çalıştırılmazlar. Şirket, bu gibi kişilerin imza yetkilerini derhal kaldırmak zorundadır. Yapılan denetlemeler sonucunda, bu kanun veya ilgili diğer mevzuat hükümlerini ihlal ettikleri ve şirketin emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri tespit edilen şirket yöneticileri ve görevlilerinin, haklarında kanuni kovuşturma istenmesini müteakip Müsteşarlığın talebi üzerine geçici olarak imza yetkilerinin kaldırılması zorunludur. Bu kimseler Müsteşarlığın izni olmadıkça imza yetkisini haiz personel olarak hiç bir şirkette çalıştırılmazlar.

Ana sözleşme Değişiklikleri, Hisse ve Malvarlıklarının Devri ve Şirket Birleşmeleri

Madde 13- Şirketlerin anasözleşmelerinin değiştirilmesinde Müsteşarlığın uygun görüşü aranır. Müsteşarlıkça uygun görülmeyen değişiklik tasarıları genel kurulda görüşülemez. Sicil memuru, Müsteşarlığın uygun görüşü olmaksızın anasözleşme değişikliklerini Ticaret Siciline tescil edemez.

Bir gerçek veya tüzel kişinin, şirketin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak yüzde on veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların şirket sermayesinin yüzde onunu, yüzde yirmisini, yüzde otuzüçünü ya da yüzde ellisini aşması sonucunu

doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Bakanlığın iznine tabidir. Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehnedilmesinde de bu hüküm uygulanır. Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devri, yukarıdaki oransal sınırlara bakılmaksızın Bakanlığın iznine tâbidir.

Şirketin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi Bakanlığın iznine tabidir.

Şirket sermayesinin yüzde on ve daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi Bakanlığın iznine tabidir. İzin devralan ortağın kurucularda aranan şartları taşıması kaydıyla verilebilir. Bu fıkra hükmü tüzel kişi ortağın yönetim ve denetimini belirleyen sermaye paylarının bir başka tüzel kişiye ait olması halinde, gerçek kişi ortak ya da ortaklara ulaşıncaya kadar uygulanır. Bu madde hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri hükümsüzdür.

Şirkette hisse edinilmesine ve devrine, şirketin malvarlıklarının devrine, şirket ortaklarının bu kanunda aranan nitelikleri kaybetmeleri halinde temettü hakkı hariç ortağa ait hakların kullanımına, dolaylı pay sahipliğine, şirketlerin birleşmesine ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirlenir.

Mali Bünyenin Güçlendirilmesi

Madde 14- Şirketin sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getiremediğinin veya mali bünyesinin katılımcıların hak ve menfaatlerini tehlikeye düşürecek düzeyde zayıflamakta olduğunun tespiti hallerinde Bakan, şirketin yönetim kurulundan;

a) Sermayenin artırılmasını, ödenmemiş kısmının ödenmesini, sermayeye mahsuben ödeme yapılması için ortaklara çağrıda bulunulmasını veya kar dağıtımının durdurulmasını,

b) İştiraklerin ve sabit değerlerin kısmen veya tamamen elden çıkarılmasını veya elden

çıkarılmasının durdurulmasını, yeni iştirak ve sabit değerler edinilmemesini,

c) Serbest varlıkların gösterilecek bir bankada bloke edilmesini ve bu varlıklar üzerinde izinsiz tasarruf edilmemesini,

d) Şirketin mali bünyesini düzeltmeye yönelik diğer tedbirlerin alınmasını isteyebilir. Şirket, alınması talep edilen tedbirlerin bildiriminden itibaren 10 iş günü içerisinde iyileştirme planını hazırlayıp Müsteşarlığa göndermek zorundadır.

İyileştirme planında öngörülen önlemlerin zamanında alınmaması veya bu tedbirlerin uygulanmasına rağmen bu maddenin birinci fıkrasında belirlenen hususların devam etmesi ya da şirketin mali bünyesindeki zayıflamanın bu maddenin birinci fıkrasında yer alan safhaların uygulanması durumunda dahi şirketin mali durumunun düzeltilmesine imkan bulunmadığının tespit edilmesi hallerinde Bakan, şirketin;

- a) Yeni sözleşme akdetme ve temdit yetkisini kaldırmaya,
- b) Yönetim kurulu üyelerinin tamamını veya bir kısmını görevden alarak veya üye sayısını artırarak yönetim kuruluna üye atamaya,
- c) Fonları ve varsa diğer branşlara ait portföylerini belirlenecek esaslar dahilinde diğer şirketlere devretmeye,
- d) Faaliyet ruhsatlarını iptal etmeye,
- e) İflasını istemeye,
- f) Gerekli görülen diğer tedbirleri almaya yetkilidir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Emeklilik Yatırım Fonuna İlişkin Düzenlemeler

Emeklilik Yatırım Fonu ve Fon İçtüzüğü

Madde 15- Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır. Fonun tüzel kişiliği yoktur. Fon, bu kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz.

Şirketin, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve Kurulca belirlenecek diğer belgelerle birlikte, fon kurmak üzere Kurula başvurması zorunludur. Kuruluş izni almak üzere yapılacak başvurularda istenilecek şartlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Fon içtüzüğü, katılımcı ile şirket, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inanca mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. Kurul tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylatılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte altı iş günü içerisinde şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil için başvurulur ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân olunur. Fon içtüzüğüne yönelik esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Fonun Faaliyete Geçmesine İlişkin Esaslar

Madde 16- Şirket, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde Kurul tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması talebiyle Kurula başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde Kurula başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü şirket tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkin takip eden altı iş günü içerisinde Kurula gönderilir. Fonun kayda alınma başvurusunun Kurulca değerlendirilebilmesi için;

- a) Fon içtüzüğünün şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olması,
- b) Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması,
- c) Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş olması,
- d) Fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması,
- e) En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması,
- f) Şirketin bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması zorunludur.

Kurulca yapılacak değerlendirme sonucu uygun görülen ve fon içtüzüğünde yer alan, kurulacak olan asgari üç fonun herbiri için ayrı ayrı olmak üzere, şirketin ödenmiş sermayesinin asgari yirmide biri tutarındaki fon miktarına karşılık gelen pay sayısı Kurul kaydına alınır ve fon portföyleri öncelikle bu paylara karşılık gelen tutar ile oluşturulur. Katılımcılardan toplanan katkılar karşılığında verilecek payların fon içtüzüğünde öngörülen tutara karşılık gelen payları aşması halinde, yeni pay sayısının artırılması ve artırılan payların Kurul kaydına alınması talebiyle Kurula başvurulur.

Fonun Kurulca kayda alınması sırasında, fonun ihraç değerinin en fazla binde biri oranında ücret alınır.

Şirkete ve katılımcılara ait fondaki pay adedi, fon miktarı, fonun faaliyet ilke ve esasları, örgüt yapısı, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesi ve bunlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığı görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Fon Malvarlığına, Fon Portföyüne ve Fon Varlıklarının Saklanması İlişkin İlkeler

Madde 17- Fonun malvarlığı, şirketin bu kanundan, 28.7.1981 tarih ve 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunundan, emeklilik sözleşmesinden, fon içtüzüğünden ve ilgili mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi ve sorumluluğunu karşılaması dışında hiçbir amaçla kullanılamaz. Fon malvarlığı rehnedilemez, teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez.

Şirket, emeklilik sözleşmelerinde belirtilmek koşuluyla, para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan farklı portföy yapılarına sahip Kurul tarafından belirlenen türlerden olmak üzere en az üç fon kurmak zorundadır. Fon portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fon portföyünde yer alacak devlet iç borçlanma senetlerinin asgari oranı ve yabancı menkul kıymetlerin azami oranı ile fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Fon portföyündeki varlıklar saklayıcı nezdinde saklanır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenir.

Fon Portföyünün Yönetimi

Madde 18- Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Portföy yöneticileri, portföyü bu kanun, 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre yönetmekle yükümlüdür. Alınacak portföy yönetim hizmetine ilişkin esaslar bu konuda şirket ve portföy yöneticileri arasında yapılacak portföy yönetim sözleşmesi ile belirlenir. Portföy yönetim sözleşmesinin Kurulca onaylanması zorunludur.

Şirket, portföy yöneticilerinin, fon yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermemeleri, Kurulun portföy yöneticiliğine ilişkin ilkelerine aykırı hareket etmeleri, mali bünyelerinin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, portföy yönetim sözleşmesini feshedip,

Kurulca uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilir. Yukarıdaki koşulların varlığı halinde Kurul da portföy yöneticilerinin değişmesini isteyebilir. Portföy yönetim sözleşmesine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Fonların Birleştirilmesi ve Devri

Madde 19- Aynı şirkete ait fonlar, şirketin talebi üzerine veya re'sen Kurul tarafından birleştirilebilir. Fon, ancak başka bir emeklilik yatırım fonu ile birleştirilebilir. Söz konusu birleştirmelere yönelik esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Fon süresiz olarak kurulur. Kurul;

- a) Şirketin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması,
- b) Şirketin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi,

c) Şirketin mali bünyesinin zayıflaması nedeniyle bu kanunun 14 üncü maddesi kapsamına alınması hallerinde, fon malvarlığını bir başka şirkete Müsteşarlığın uygun görüşünü alarak devredebilir. Devir işlemlerine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

ALTINCI BÖLÜM

Denetim ve Bağımsız Dış Denetim

Denetim

Madde 20- Şirketin, fonların ve portföy yöneticileri ile saklayıcıların bu kanun kapsamındaki faaliyetleri en az yılda bir kez Müsteşarlık ve Kurul tarafından denetlenir.

Şirketin bu kanun çerçevesinde yürütülen emeklilik faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlığın denetimine tabidir. Şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri ise Kurulun denetimine tabidir. Denetimlere ilişkin raporlar, konularına göre Müsteşarlık veya Kurul tarafından değerlendirilir ve sonuçlandırılır.

Bağımsız Dış Denetim

Madde 21- Şirketin mali yönden bağımsız dış denetiminin, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılması zorunludur. Şirketin bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlıkça belirlenir. Müsteşarlık, 1.6.1989 tarih ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetlemeye yetkili olanlar tarafından kurulacak kuruluşların kuruluş şartlarını ve çalışma esaslarını Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'nin görüşünü alarak belirler ve listeler halinde yayımlar. Fonların hesap ve işlemleri ayrıca, üçer aylık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabidir. Fonların bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usuller ise Kurul tarafından belirlenir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Ceza Hükümleri

İdari Suç ve Cezalar

Madde 22- Konularına göre Müsteşarlık veya Kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle bu kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilere, bu kanunun;

a) 4 üncü maddesi hükümlerine aykırı emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi halinde iki milyar lira,

b) 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen aktarma yükümlülüğüne aykırılık

halinde bir milyar lira,

c) 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

d) 6 ncı maddesinde öngörülen ödeme veya aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

e) 6 ncı maddesinin son fıkrasında öngörülen tasdik yükümlülüğünün yerine getirilmeden sözleşmelerin uygulamaya konulması halinde iki milyar lira,

f) 7 nci maddesinde öngörülen katılımcı tarafından ödenecek giderler veya ücretler konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

g) 10 uncu maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kavramların kullanılması halinde beş milyar lira,

h) 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ilan ve reklam faaliyetinde bulunulması halinde on milyar lira,

ı) 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

j) 11 inci maddesinin birinci fıkrasında öngörülen sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde iki milyar lira,

k) 11 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde dört milyar lira,

l) 12 nci maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen nitelikleri haiz olmayan kişilerin çalıştırılması halinde on milyar lira,

m) 12 nci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde iki milyar lira,

n) 12 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde on milyar lira,

o) 13 üncü maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak anasözleşme değişikliklerinin tescil edilmesi halinde on milyar lira,

p) 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşmesi halinde on milyar lira,

r) 21 inci maddesinde öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde on milyar lira,

s) Bakanlık, Müsteşarlık ve Kurul tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde bir milyar lira idari para cezası uygulanır.

Yukarıda belirtilen idari cezaların uygulanmasından önce ilgili kuruluş veya kişilerin savunmaları alınır. Savunma istendiğine ilişkin yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkından feragat edildiği kabul edilir.

İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren aynı fiil işlenmediği takdirde önceki cezalar tekrarda esas alınmaz.

Bu maddeye göre ceza uygulama hakkı, aykırılığın vuku bulduğu tarihten itibaren beş yıllık zaman aşımına tabidir.

Bu kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasında öngörülen suçu işleyenler hakkında kanuni kovuşturmaya geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Müsteşarlığın talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılır; ilan ve reklamları durdurulur ya da toplatılır.

Bu maddede belirtilen idari para cezaları 21.7.1953 tarih ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri gereğince vergi dairelerince tahsil olunur. Para cezalarında tüzel kişilerin sorumluluğu 29.6.1956 tarih ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 65 inci maddesine göre tayin olunur.

Adli Suç ve Cezalar

Madde 23- Bu kanuna göre gereken izinleri almaksızın emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları ve her türlü belgeleri ve ilan ve reklamları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda bu kanunda belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da 10 uncu madde hükümlerine aykırı olarak bu kanunda düzenlenen faaliyetlerde buldukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri hakkında fiile katılma derecelerine göre üç yıldan beş yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanır. Ayrıca Müsteşarlığın talebi üzerine, bu suçları işleyen kişilerin işyerlerinin sürekli veya bir yılı geçmemek üzere geçici olarak kapatılmasına, ilan ve reklamların durdurulması veya toplatılmasına mahkemece karar verilir.

Şirketin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisini haiz mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisini haiz mensupları, görevleri dolayısıyla kendilerine tevdi olunan veya muhafazaları, denetimleri ve sorumlulukları altında bulunan şirkete ait para veya diğer varlıkları zimmetine geçirirlerse altı yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar ve kuruluşun uğradığı zararı tazmine mahkum edilirler.

Bu maddenin ikinci fıkrasında gösterilen suç, kuruluşu aldatacak ve fiilin açığa çıkmasını önleyecek her türlü hileli faaliyette bulunmak suretiyle işlenmişse, faile oniki

yıldan aŖađı olmamak üzere hapis ve meydana gelen zararın üç katı kadar ağır para cezası uygulanır. Ayrıca, meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece re'sen ödettirilmesine hükmolunur.

Bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında yer alan cezalar, zararın kovuşturulmasına başlanmadan önce tamamiyle ödenmiş olması halinde yarısı, ödemenin hükümden önce yapılması halinde ise üçte biri oranında indirilir.

Bu kanunda gösterilen yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişilerle tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanır.

Bu kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilerin bu kanunda gösterilen merciler ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında, görev ve ilgilerine ve fiile katılma derecelerine göre bir yıldan üç yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanır.

Bu kanuna tabi kuruluşların itibarını kırabilecek veya servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan ya da bu yolda asılsız haber yayanlar için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur. Bu fiilin 15.7.1950 tarih ve 5680 sayılı Basın Kanununda yazılı ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis ve sekiz milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur. İsimleri belirtilmese dahi bu kanuna tabi kuruluşların güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüte yol açarak bu kuruluşların mali bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri yukarıda belirtilen araçlarla yayınlayanlara sekiz milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanır.

Bu kanunun uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri sırasında bu kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, bu kanuna ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamazlar ve kendi yararlarına kullanamazlar. Bu yükümlülük bu kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam eder. Bu yükümlülüğe uymayan kimseler için iki yıldan dört yıla kadar hapis ve dört milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

Bu kanuna tabi kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla bu kanuna tabi kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder. Bu madde hükmüne aykırı davrandığı tespit edilen kişiler için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

Bu maddenin sekizinci ve dokuzuncü fıkralarında yazılı kişiler, öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklarlarsa, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezasına ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilir ve fiilin önemine göre ilgili kuruluşlarda görev yapmaları geçici veya sürekli olarak yasaklanır.

Kovuşturma Usulü

Madde 24- Bu kanunda belirtilen adli cezalara ilişkin suçlardan dolayı kovuşturma yapılması, konularına göre Müsteşarlık veya Kurul tarafından Cumhuriyet Başsavcılığına yazılı başvuruda bulunulmasına bağlıdır. Bu başvuru ile Müsteşarlık veya Kurul aynı zamanda müdahil sıfatını kazanır. Cumhuriyet Savcıları kovuşturmaya yer olmadığına karar verirlerse, Müsteşarlık veya Kurul, 4.4.1929 tarih ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı, itiraza yetkilidir.

Bu maddeye göre açılacak davalar ilgili kuruluşun merkezinin bulunduğu yerdeki Asliye Ceza Mahkemelerinde 8.6.1936 tarih ve 3005 sayılı Meşhud Suçların Muhakeme

Usulü Kanunu hükümlerine göre görülür. Bu yerde birden fazla Asliye Ceza Mahkemesi bulunduğu takdirde bu davalara iki numaralı Asliye Ceza Mahkemelerinde bakılır.

Genel Hükümlerin Saklılığı

Madde 25- Bu kanuna göre suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde faileri hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Diğer Hükümler

Yönetmelikler

Madde 26- Bu kanunda, Bakanlığın, Müsteşarlığın ve Kurulun belirlemeye yetkili kıldığı hususlar yönetmeliklerle düzenlenir. Bu kanun kapsamında çıkarılacak yönetmelikler, kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde çıkarılır.

Geçici Madde 1- Bu kanunda belirtilen, yönetmelik ve tebliğler yürürlüğe girinceye kadar, yürürlükteki mevzuatın bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

Bu kanunun yayımı tarihinden önce, hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan sigorta şirketleri, bu kanunun yürürlük tarihinden itibaren beş yıl içerisinde başvurmak ve kanunun 8 inci maddesinde öngörülen şartları yerine getirmekle emeklilik şirketine dönüşürler. Söz konusu şirketlere emeklilik branşında ruhsat verilebilmesi için, bu kanunun 9 uncu maddesinde öngörülen şartların yerine getirilmesi ve emeklilik branşı dışında kalan branşlara ilişkin yasal yükümlülüklerin tamamını karşılayacak yeterli teminatın gösterilmiş olması gerekir. Ayrıca, bu şirketlerin hastalık sigortası portföyünün, sigortalıların tüm hak ve yükümlülüklerinin korunarak, emeklilik ruhsatının verildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde devredilmesi şarttır. Hayat sigorta şirketlerinin "sigorta şirketi" statüsünden "emeklilik şirketi" statüsüne geçişine, bu şirketlere

faaliyet ruhsatı verilmesinde aranılacak şartlara, portföy devri yükümlülüklerine ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlıkça belirlenir.

Bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında emeklilik şirketine dönüşen şirketler ile hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan sigorta şirketlerinden kurulacak emeklilik şirketine asgari yüzde on payla kurucu ortak olanlar, mevcut birikimli hayat sigortalılarının talep etmeleri ve sigortalıların bu kanunda öngörülen şartları haiz olmaları halinde, Müsteşarlıkça belirlenecek esas ve usullere göre, sigortalıların birikimlerini tüm hak ve yükümlülükleri ile birlikte bireysel emeklilik sistemine aktarırlar. Söz konusu birikimlerin aktarımı, aktarım işleminin bu kanunun yürürlük tarihinden itibaren beş yıl içerisinde gerçekleştirilmesi şartıyla, her türlü vergi, resim ve harçtan müstesna olup, intibak ettirilen ve emeklilik sözleşmesi imzalamış katılımcılardan sisteme giriş aidatı alınmaz ve masraf kesintileri yapılmaz.

Bu kanunun yayımı tarihinden önce 7397 sayılı Kanuna göre tasdik edilmiş hayat sigortası tarifeleri ile bunlara ilişkin tablo, ilan, reklam ve broşürlerde bu kanunun 10 uncu maddesinde öngörülen kavramların yer alması halinde, söz konusu ifadelerin bu kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl içerisinde değiştirilmesi zorunludur. Gerek görüldüğü takdirde bu süre Müsteşarlıkça bir yıldan fazla olmamak üzere artırılabilir. Söz konusu değişikliklerin yapılmaması halinde, bu tarifelere istinaden yeni sözleşme akdedilemez ve bunlara ilişkin tablo, ilan, reklam ve broşürler kullanılamaz.

Yürürlük

Madde 27- Bu kanun yayımı tarihinden altı ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 28- Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

(http://www.bireyselemlilik.gov.tr/mevzuat/tasarruf_yatirim.htm)

.....

ÖZGEÇMİŞ

Serkan Korkmaz, 07.09.1978 tarihinde Samsun'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Trabzon'da tamamladı. 1996 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünü kazandı. Buradan mezun olan Korkmaz, aynı yıl Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı.

Korkmaz, bekar olup, İngilizce bilmektedir.

