



Türkiye'de ve dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri

2018

kpmg.com.tr



İçindekiler

| | |
|---|-----------|
| Önsöz | 3 |
| Türkiye’de BES | 4 |
| Dünyada BES | 15 |
| Türkiye’de 2016 ve sonrası BES | 21 |
| Otomatik Katılım (OtoBES) hakkında | 24 |
| İlgili mevzuatta son dönemlerde yapılan düzenlemeler | 29 |
| Sonuç | 31 |

Önsöz

KPMG Türkiye olarak hazırladığımız “Türkiye’de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri” araştırma raporumuzun ikincisini sizlere sunmaktan mutluluk duyuyoruz. Raporumuz, bireysel emeklilik sisteminin özetiyle beraber 2016 yılsonu itibarıyla açıklanan en son istatistiki verilerle Türkiye’deki gelişimini, dünyadaki önemli ülke pazarlarındaki ve ekonomilerindeki yerini ve birbirleri ile karşılaştırmasını içeriyor.

Türkiye’de 2013 yılından itibaren hayata geçirilen devlet katkısı uygulaması ile beraber emeklilik fonlarında katılımcı sayısı ve katkı payları tutarında belirgin artışlar gözlemlendi. 2016 yılında sözleşme sayısında yüzde 11, toplam fon ve katkı payı tutarlarında ise sırasıyla yüzde 27 ve yüzde 35 artış gerçekleşti. Raporumuzun detaylarında da görülebileceği üzere bu artışlar yaş gruplarına, coğrafi bölgelere, sözleşme fon türlerine göre de değişim gösteriyor ve genellikle her durumda sürekli bir artış trendi izleniyor.

Araştırma raporumuzun yeni sayısında da, Türkiye’nin yanı sıra dünyadaki belirli ülkelerde uygulanan bireysel emeklilik sistemleri hakkında da bilgi vermek istedik. Seçili 45 OECD ülkesinden alınan karşılaştırmalı verileri kullanarak ülkemizin bireysel emeklilik sistemi ile dünyadaki veriler arasında karşılaştırma yaptık. Bu rapor sayesinde gerek emeklilik enstrümanları ve fon içerikleri gerekse fon büyüklükleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olabileceksiniz. Raporumuzun son bölümlerinde ise 2017 ve sonrası için bireysel emeklilikte beklenen istatistiki verileri ve mevzuat uygulamalarını değerlendirdik. Özellikle 2018 yılından itibaren otomatik katılım sistemi ile ilgili gelişmeler ve yeni sistemin ana hatlarını sizler için anlatmaya çalıştık.

Raporumuzda, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili gelecekteki iş kararlarınızı destekleyecek faydalı ve yol gösterici bilgiler bulmanızı umuyoruz.

Saygılarımızla,

Sinem Cantürk

KPMG Türkiye

Finansal Hizmetler Sektörü Lideri

Şirket Ortağı

Türkiye'de BES

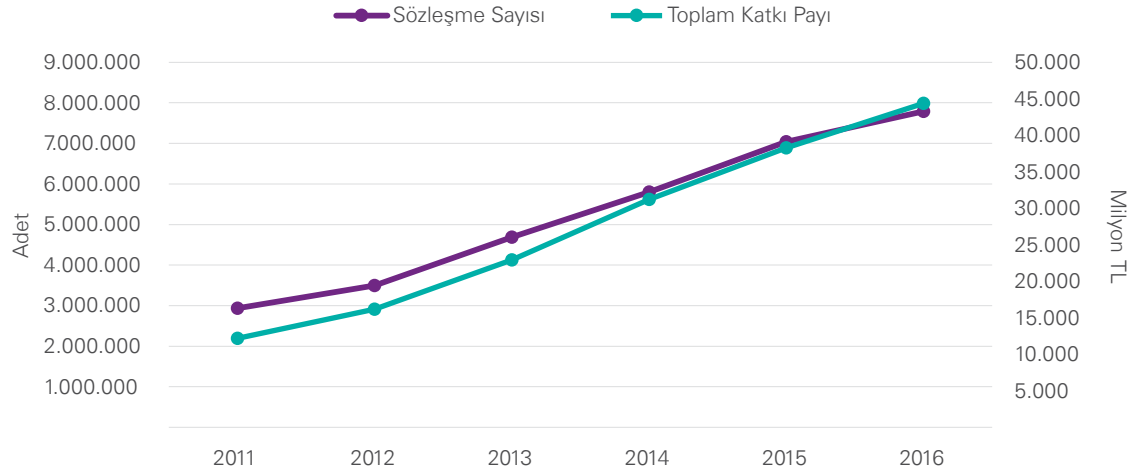
4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile oluşturulan bireysel emeklilik sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete başladı.

Emeklilik alanında faaliyet göstermek üzere kurulan veya hayat şirketinden emeklilik şirketine dönüşen şirketler ile beraber 2016 yılsonu itibarıyla mevcut şirket sayısı 18'dir.

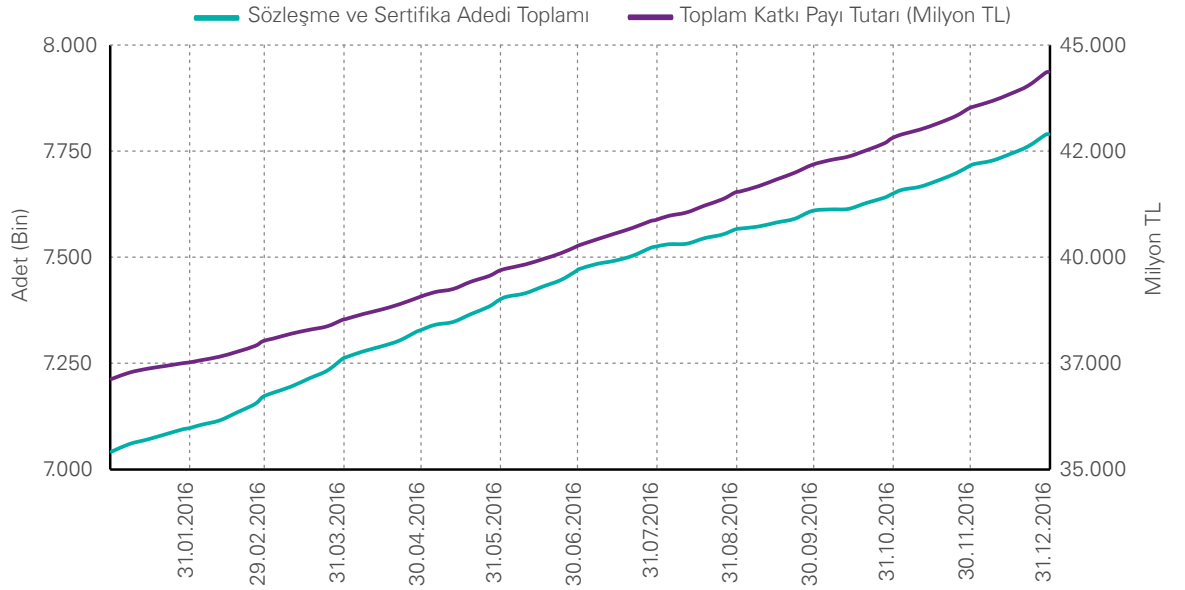
Bireysel emeklilik sisteminin unsurları;

- T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı
- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)
- İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takasbank)
- Emeklilik Şirketleri
- Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM)

2016 yılı sonu itibarıyla sistemde mevcut 6.627.025 katılımcıya ait toplam 7.789.431 adet sözleşme bulunuyor.



Sözleşme adedinin ve toplam katkı payının gelişimi



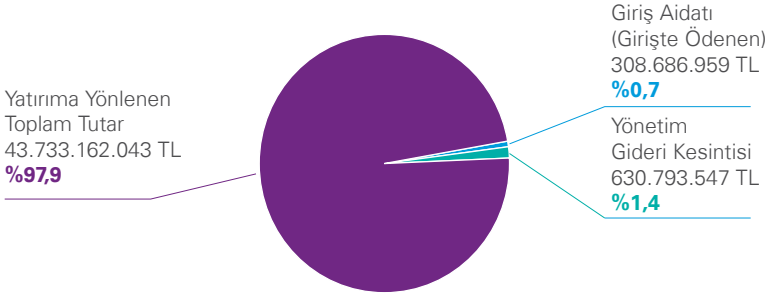
Not: 2016 yılı içinde "Sözleşme Adedi" ve "Toplam Katkı Payı" gelişimi aylara göre incelenmiştir.

Sözleşme adedinin ödenen katkı payı üzerindeki gelişimi, yönetim gideri kesintisi düşüldükten sonra yatırıma yönelen toplam tutar ile katılımcıların fon büyüklüğü kıyaslanarak 2016 yılı için karşılaştırılmıştır. 31 Aralık 2016 tarihine kadar yatırıma yönlendirilmiş toplam 43.733.162.043 TL, yılsonuna kadar 53.409.391.715 TL toplam fon büyüklüğüne ulaşmıştır. 31 Aralık 2016 tarihi itibarıyla Devlet Katkısı fon büyüklüğü 7.438.179.620 TL'dir ve grafiğe dâhil edilmemiştir (BES'in temel özelliklerinden olan belirlenmiş katkı payı esas çerçevesinde getiri

oranı iç verim oranı ile beraber yorumlanmalı ve diğer yatırım araçları ile doğrudan kıyaslanmamalıdır).

2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmelere ait 44.363.955.590 TL toplam katkı payının, 630.793.547 TL kısmı yönetim gideri kesintisi olarak düşüldükten sonra kalan 43.733.162.043 TL yatırıma yönlendirilmiştir. Yürürlükteki sözleşmeler için toplam katkı payından ayrı olarak sisteme giriş sırasında giriş aidatı olarak ödenen tutar ise 308.686.959 TL'dir.

Ödemelerin dağılımı



Tablo1: Bireysel emeklilik sektörü genel verileri

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Sözleşme sayısı | 3.493.465 | 4.638.303 | 5.798.937 | 7.041.766 | 7.794.632 |
| Ferdi sözleşme sayısı | 2.590.957 | 3.434.801 | 4.233.365 | 5.085.832 | 5.717.855 |
| Grup sertifika sayısı | 902.508 | 1.248.502 | 1.565.572 | 1.955.934 | 2.076.777 |
| Katılımcı sayısı | 3.128.130 | 4.153.055 | 5.098.027 | 6.039.300 | 6.625.759 |
| Toplam katkı payı* | 16.196 | 22.950 | 31.224 | 38.287 | 51.576 |
| Katılımcı* | 16.196 | 21.766 | 28.385 | 33.907 | 44.452 |
| Devlet katkısı* | - | 1.184 | 2.839 | 4.380 | 7.035 |
| Toplam fon tutarı* | 20.272 | 26.270 | 37.763 | 47.973 | 60.809 |
| Katılımcı* | 20.272 | 25.123 | 34.746 | 42.968 | 53.376 |
| Devlet katkısı* | - | 1.147 | 3.017 | 5.006 | 7.433 |

*Tutarlar milyon TL'dir.

Ülkemizde 2003 yılının ikinci yarısında uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sistemi çift haneli büyüme trendini devam ettiriyor. 31 Aralık 2016 tarihi itibarıyla sistemdeki katılımcı sayısı 6,6 milyon kişiye, akdedilen sözleşme sayısı da 7,8 milyon adede yaklaşıyor. Bu rakamlar, 2016 yılında 2015 yılı ile karşılaştırıldığında katılımcı sayısının yüzde 9,7, sözleşme sayısının ise yüzde 10,7 oranında artmış olduğunu gösteriyor.

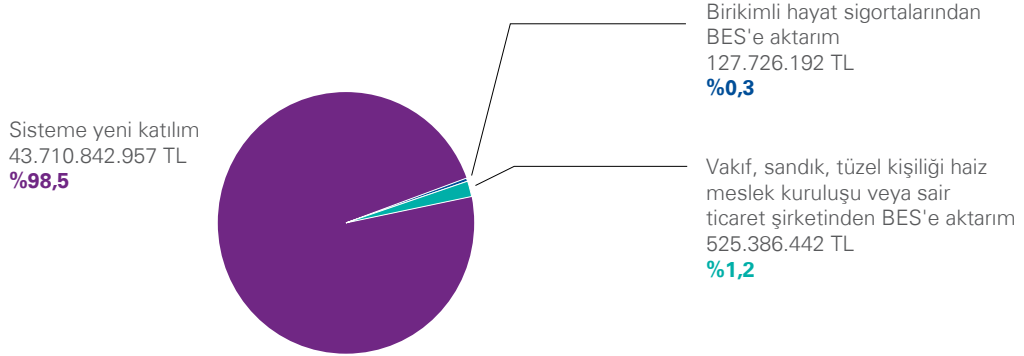
2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükte bulunan bireysel emeklilik sözleşmeleri için 2013 yılı başından itibaren uygulanan devlet katkısı (7,4 milyar TL) ile birlikte toplam 51,6 milyar TL katkı payı ödenmiş ve katılımcılara ait fonların değeri 60,8 milyar TL'ye ulaşmıştır. Açıklanan tutarlara, sistemden ayrılan katılımcılar tarafından ödenen katkı payları ile anılan kişilere geri ödenen fon tutarları dahil edilmemiştir. 2016 yılında katılımcılara ait birikimler ve devlet katkısı dahil ödenen katkı payındaki artış sırasıyla yüzde 27 ve yüzde 18 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: 2016 yılı portföy hareketleri

| | Sözleşme/Sertifika sayısı | Katılımcı fon tutarı | Devlet katkısı fon tutarı |
|------------------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| Dönem Başı | 7.105.020 | 43.494.167 | 5.311.213 |
| Artışlar | 1.839.587 | 18.535.812 | 3.241.951 |
| Devam eden portföydeki değişim | - | 13.479.406 | 2.508.622 |
| Yeni akdolunan sözleşmeler | 1.759.497 | 3.604.248 | 518.273 |
| Diğer şirketlerden transfer | 74.878 | 1.330.572 | 182.742 |
| Mevcut portföydeki değişim | 5.212 | 121.586 | 32.314 |
| Azalışlar | 1.149.975 | 8.653.620 | 1.120.178 |
| Emeklilik öncesi sistemden ayrılan | 1.014.839 | 6.028.985 | 806.193 |
| Diğer şirketlere transfer | 81.381 | 1.138.692 | 181.810 |
| Ölüm ve maluliyet | 4.948 | 69.069 | 5.744 |
| Emeklilik | 15.145 | 1.247.913 | 94.515 |
| Diğer | 33.662 | 168.960 | 31.916 |
| Dönem sonu | 7.794.632 | 53.376.359 | 7.432.986 |

*Tutarlar milyon TL'dir.

Toplam katkı payının sözleşmelerin kuruluş tiplerine göre dağılımı (TL)



Bireysel emeklilik sisteminde mevcut katılımcılar adına yapılan katkı payı ödemesi 2015 yılı sonunda 43,7 milyar TL (devlet katkısı dahil) iken, 2016 yılı sonunda yüzde 18,2'lik artışla 51,6 milyar TL'ye ulaşmıştır. Yıl içinde toplam 16,8 milyar TL katkı payı ödenmiş olmasına rağmen, emeklilik ve diğer nedenlerle sistemden çıkışlar yaşandığından, mevcut katılımcılara ilişkin katkı payı artışı daha düşük gerçekleşmiştir.

2016 yılında gerçekleştirilen katkı payı tahsilatının yüzde 26'sı cari yılda düzenlenen sözleşmelere, kalan kısmı ise önceki yıllarda yürürlüğe giren sözleşmelere aittir.

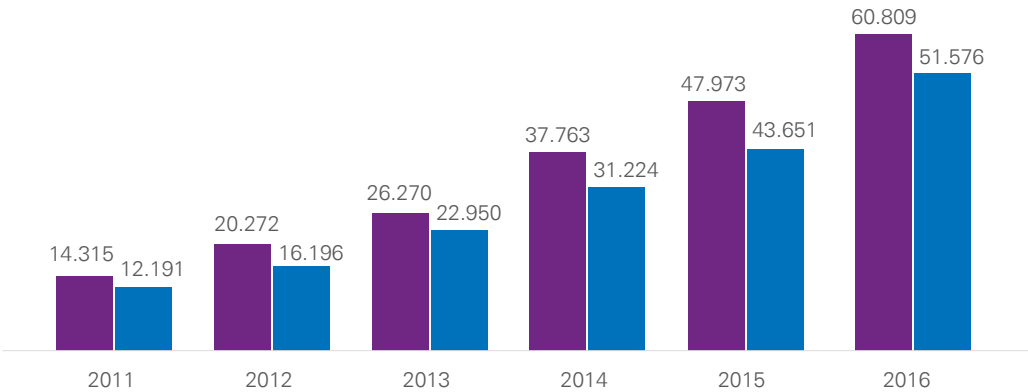
Diğer yandan, sistemde mevcut katılımcılara ait fon tutarı bir önceki yılsonuna göre yüzde 27 oranında artmış ve 2016 yılı sonunda 60,8 milyar TL'ye ulaşmıştır.

Tablo 3: Son beş yıla ilişkin katkı payı ve fon tutarları

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Toplam katkı payı | 16.196 | 22.950 | 31.224 | 43.651 | 51.576 |
| Katılımcı | 16.196 | 21.766 | 28.385 | 38.771 | 44.542 |
| Devlet katkısı | - | 1.184 | 2.839 | 4.880 | 7.035 |
| Dönem katkı payı | 5.834 | 8.926 | 11.615 | 15.079 | 16.820 |
| Yeni sözleşmeler | 2.190 | 3.630 | 3.652 | 4.452 | 4.369 |
| Katılımcı | 2.190 | 3.276 | 3.316 | 3.991 | 3.831 |
| Devlet katkısı | - | 354 | 336 | 460 | 538 |
| Eski sözleşmeler | 3.645 | 5.296 | 7.963 | 10.627 | 12.451 |
| Katılımcı | 3.645 | 4.483 | 6.537 | 8.615 | 10.183 |
| Devlet katkısı | - | 813 | 1.426 | 2.013 | 2.268 |
| Toplam fon tutarı | 20.272 | 26.270 | 37.763 | 47.973 | 60.809 |
| Katılımcı | 20.272 | 25.123 | 34.746 | 42.968 | 53.376 |
| Devlet katkısı | - | 1.147 | 3.017 | 5.006 | 7.433 |

*Tutarlar milyon TL'dir.

Bireysel emeklilik sisteminde katkı payı ve birikim tutarı seyri



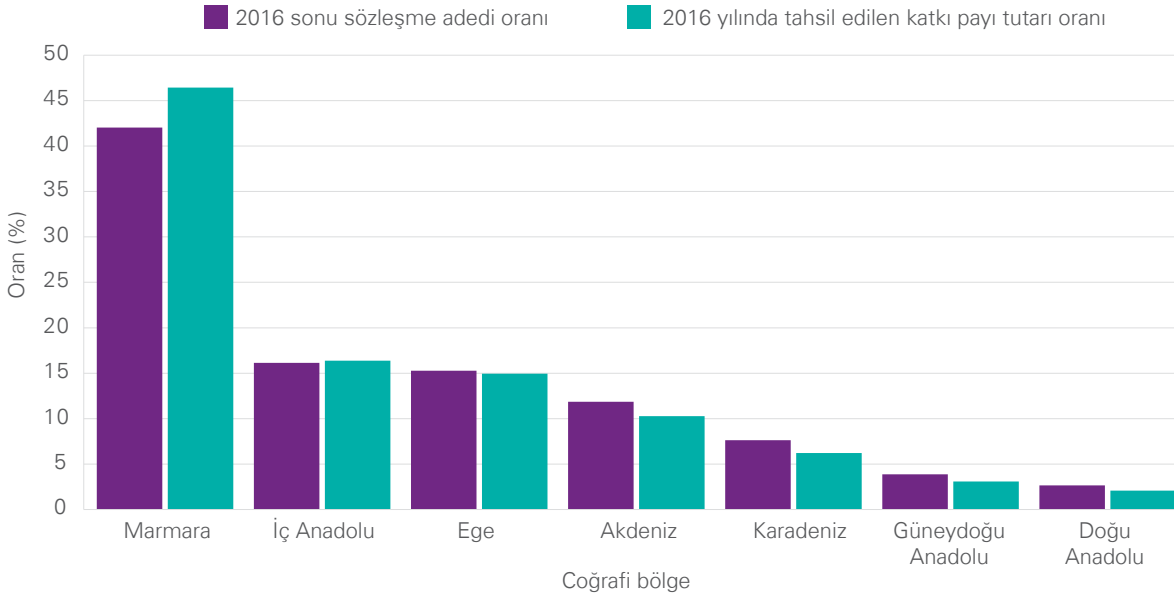
*Tutarlar milyon TL'dir.

■ Toplam fon tutarı

■ Toplam katkı payı

2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmelerin, “coğrafi bölgelere” göre dağılımı ve ilgili sözleşmelere 2016 yılı içinde ödenen başlangıç, düzenli ve ek katkı payı tutarları toplamının dağılımı incelenmiştir. Sözleşmelerin “coğrafi bölge” bilgisi, katılımcıların ikamet ettikleri illere göre belirlenmiştir. Katılımcısının ikamet yeri Kıbrıs ve yurtdışı olan 32.990 adet sözleşme grafiğe dâhil edilmemiştir.

Sözleşmelerin coğrafi bölgelere göre oransal dağılımı

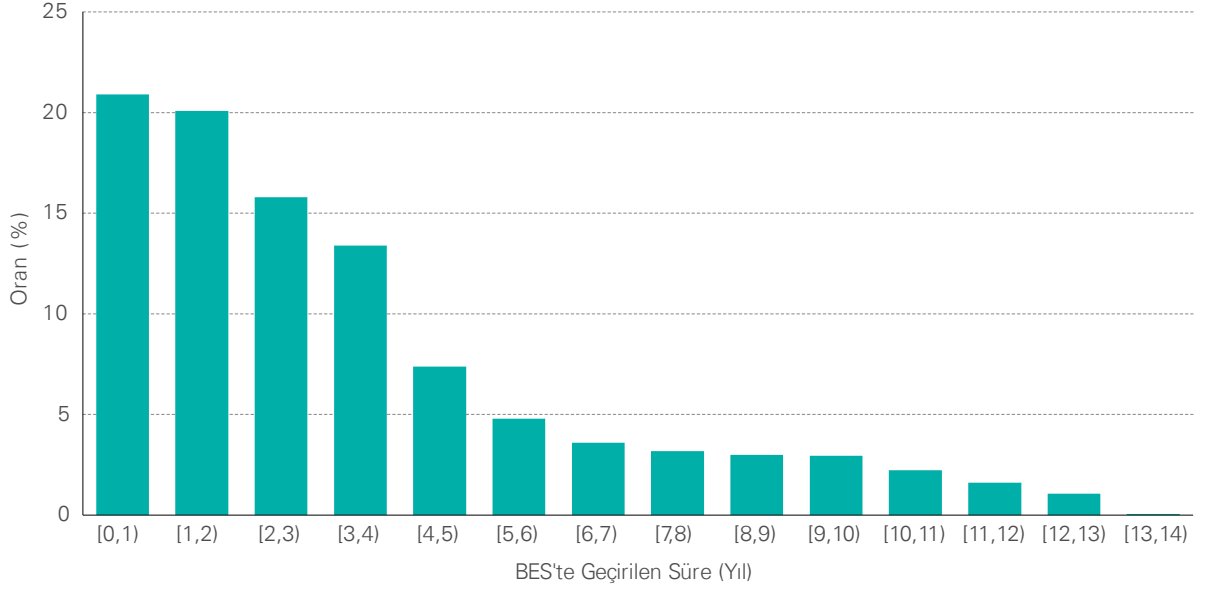


Sözleşmelerin yürürlüğe giriş yılına göre dağılımı (2016 yılsonu)



Yıllar itibarı ile yürürlüğe giren tüm sözleşmeler 2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükte ya da sona ermiş olma durumlarına göre incelenmiştir. Her türlü sonlanma tipi (yürürlükten sonra cayma, fesih, vefat/maluliyet, başka şirkete aktarım, hesap birleştirme, emeklilik, kendi isteğiyle sistemden çıkış) sonlanan sözleşme adedinin belirlenmesinde dikkate alınmıştır.

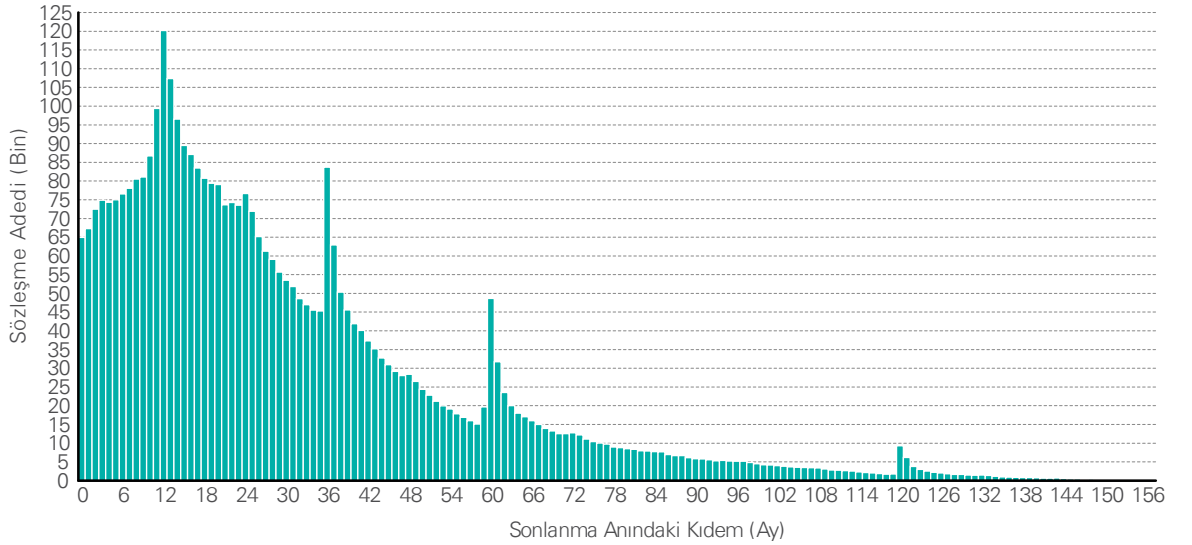
Sistemde geçirdikleri süreye (kıdem) göre sözleşmelerin dağılımı



2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmeler sistemde tamamladıkları yıl detayında incelenmiştir. 2016 yılı sonu itibarıyla sistemdeki sözleşmelerin ortalama kıdemi 3,4 yıldır.

Türkiye’de BES ile emeklilik hakkını elde edebilme şartlarından biri olan sistemde 10 yıl kalma kuralı dikkate alındığında ortalama kıdemin çok düşük olduğunu söyleyebiliriz.

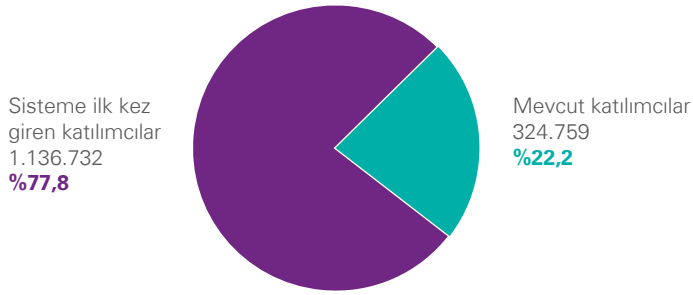
Kendi isteğiyle sonlanan sözleşmelerin kıdem ayına göre dağılımı



2016 sonuna kadar sisteme yeni bir sözleşme kuruluşuyla dahil olan ve kendi isteğiyle sistemden çıkış yaparak sonlanan sözleşmelerin sonlandıkları kıdem aylarına göre dağılımıdır. Sözleşmenin kıdem ayı, sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sistemde geçirdiği tam ay adedini gösteriyor.

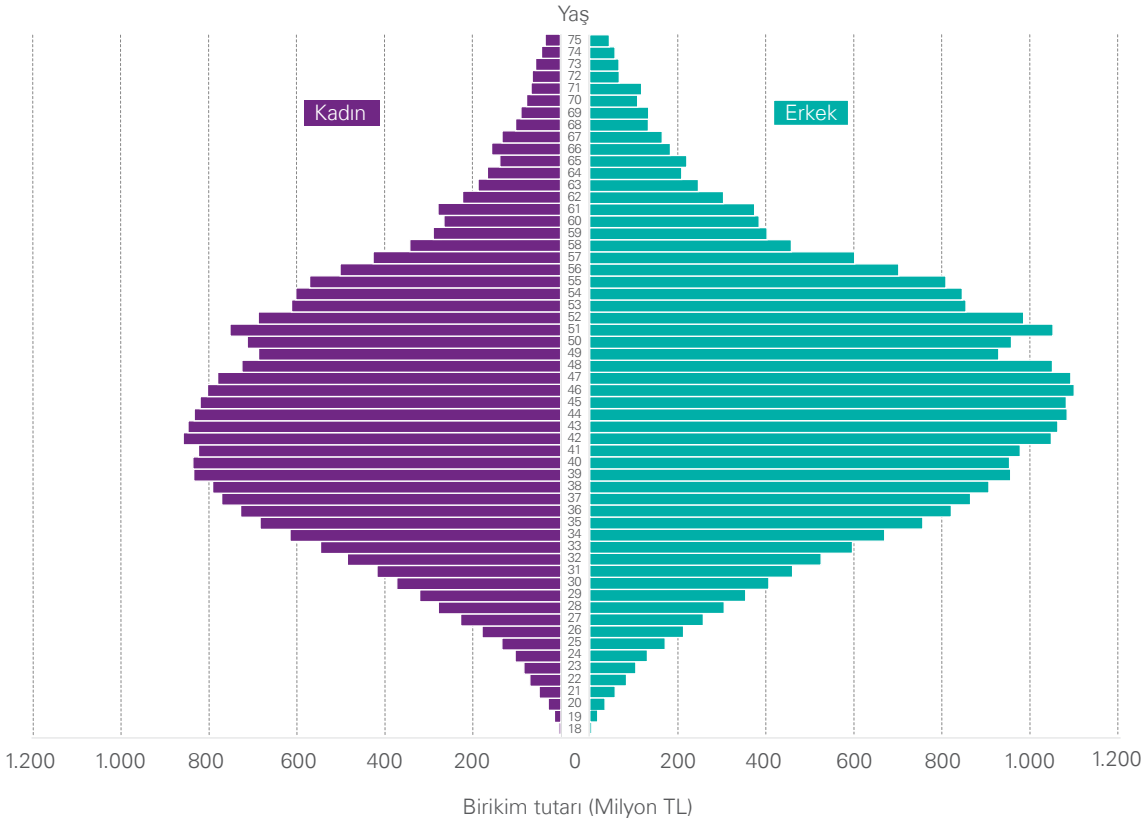
Grafikte de görüldüğü üzere, sonlanma anındaki kıdemlerin ay olarak en yakın tarihli zamanlarda yoğunlaşması da sistemde kalma alışkanlığının henüz Türkiye’de oturmamış olduğunu teyit ediyor.

2016 yılında sözleşme alan katılımcıların mevcut ve yeni katılımcı olarak dağılımı



Sistemde sözleşmesi varken, 2016 yılında yeni sözleşme alan katılımcılar incelenmiştir. 2016 öncesi tüm yıllara ait girişler dikkate alındığında, sözleşmesi varken yeni sözleşme alan katılımcı oranı ortalama yüzde 16,8 iken, 2016 yılında yürürlüğe giren sözleşmelerin katılımcıları için bu oran yüzde 22,2'dir.

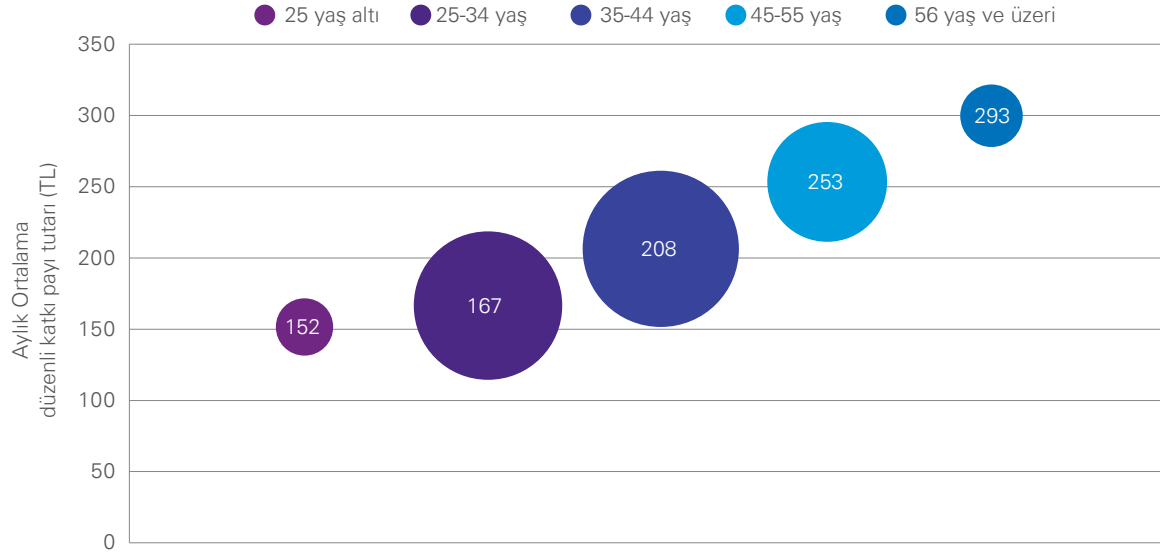
Fon büyüklüğünün katılımcı cinsiyet ve yaşlarına göre dağılımı



2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmelerin katılımcılarının "cinsiyet" ve "yaşlara" göre sahip oldukları fon büyüklüğünün dağılımıdır. BES'e dahil olan nüfusun yaş ortalaması 39,4 iken, toplam fon büyüklüğü ağırlıklı BES yaş ortalaması 45,5 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcılara ait toplam fon büyüklüğünün yüzde 56'sına erkek, yüzde 44'üne kadın katılımcılar sahiptir.

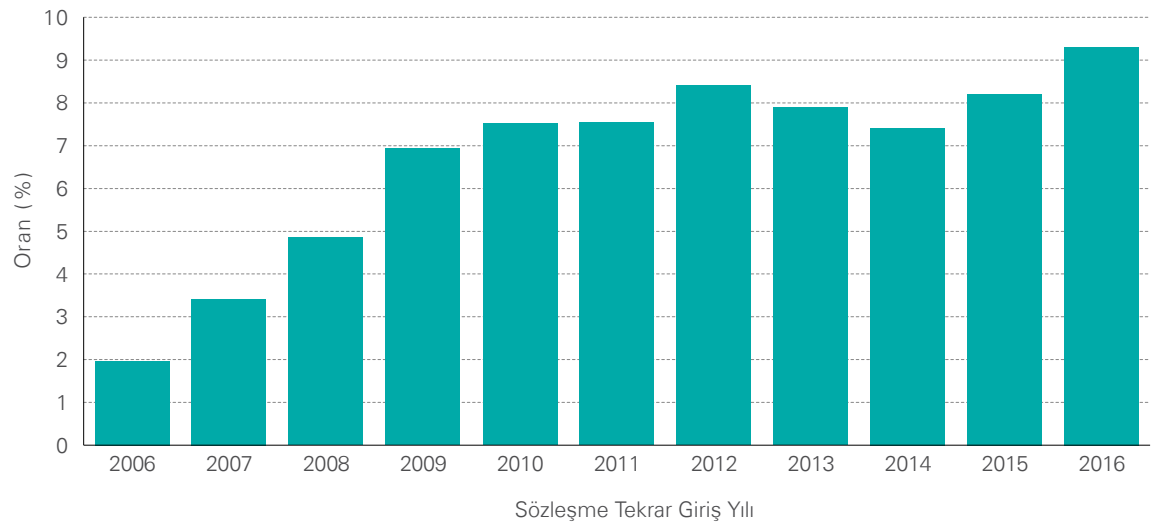
Katılımcıların yaş aralıklarına göre ödenmesi planlanan aylık ortalama düzenli katkı payları

2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmeler için ödenmesi planlanan düzenli katkı paylarının aylık ortalaması, “katılımcıların yaş aralıkları” detayında incelenmiştir. 2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükteki sözleşmeler için ödenmesi planlanan aylık ortalama düzenli katkı payı tutarı 210 TL iken, 2016 yılında sözleşmelere ödenen düzenli katkı payı tutarlarının aylık ortalaması 233 TL olarak gerçekleşmiştir.



Not: Balonların alanları 2016 yılı sonu itibarıyla ilgili yaş aralığında yer alan katılımcıların yürürlükteki sözleşme adedi büyüklüklerini ifade ediyor.

Sistemden ayrılan katılımcıların tekrar sisteme girme oranı



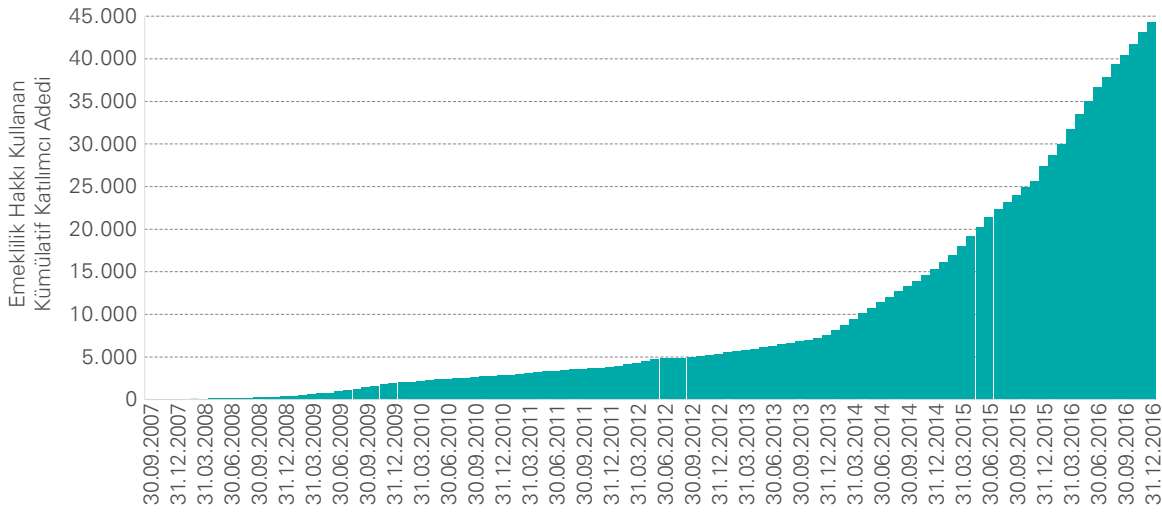
Sistemden kendi isteğiyle ayrılan katılımcılardan, daha sonra tekrar sisteme giriş yapanlar yeni kurdukları sözleşmenin yürürlüğe giriş yılı detayında incelenmiştir. 2016 yılı sonu itibarıyla tüm yıllara ait girişler dikkate alındığında, sistemden ayrılıp daha sonra tekrar sisteme giren katılımcıların tüm girişler içindeki oranı yüzde 6,9 iken, 2016 yılında yürürlüğe giren sözleşmelerin içinde sistemden daha önce ayrılıp daha sonra tekrar girenlerin oranı yüzde 9,3'dir.

Emeklilik

Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, bireysel emeklilik sisteminde 31 Aralık 2016 tarihine kadar 44.350 katılımcı birikimlerini düzenli ya da toplu ödeme olarak almak suretiyle emeklilik hakkını kullanmıştır (31 Aralık 2015: 27.745). Bu katılımcılar, 31 Aralık 2016 tarihi itibarıyla emeklilik hakkını kazanmış katılımcıların yaklaşık olarak yüzde 45'ini oluşturuyor (31 Aralık 2015: yüzde 44). Bir başka anlatımla yüzde 55'lik bir kesim de emeklilik hakkını elde etmesine rağmen sistemde birikim yapmaya devam etmektedir. Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kazanabilmek için kişinin en az 10 yıl sistemde kalması ve 56 yaşını tamamlaması gerekmektedir. Birikimli hayat sigortalarından veya vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya

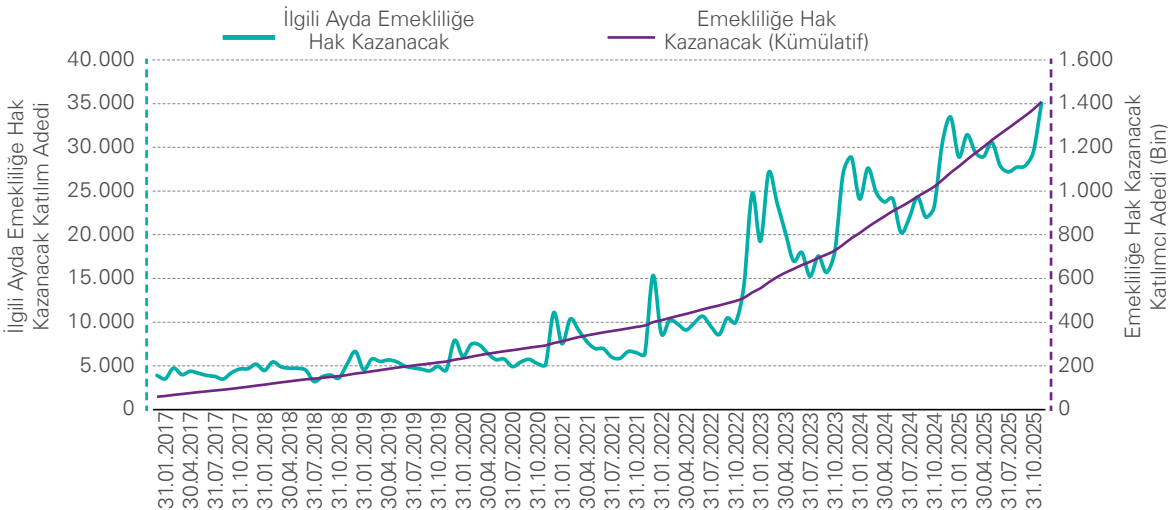
sair ticaret şirketinden aktarım yaparak BES'e giren katılımcılar ise bireysel emeklilik mevzuatındaki emekli olma ile ilgili koşulları sağlamış olsa bile bireysel emeklilik sisteminde en az 36 ay kalması gerekmektedir. 2013 sonu itibarıyla dış sistemlerden aktarmadan sadece bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödeyerek emeklilik hakkı kazanan katılımcılar emeklilik hakkını kullanmaya başlamıştır. Katılımcılara yapılan ödeme tutarlarına bakıldığında, ortalama birikimin 81.000 TL civarında (31 Aralık 2015: 78.000 TL) ve ortalama birikimin de 41.000 TL civarında (31 Aralık 2015: 35.500 TL) olduğu, emeklilerin yüzde 75'inin 23.000 TL veya üzerinde (31 Aralık 2015: 20.700 TL) emeklilik ödemesi aldığı görülmektedir.

Emeklilik hakkı kullanan katılımcı adedinin tarihsel değişimi



Emekliliğe hak kazanacak katılımcı adedinin gelişimi

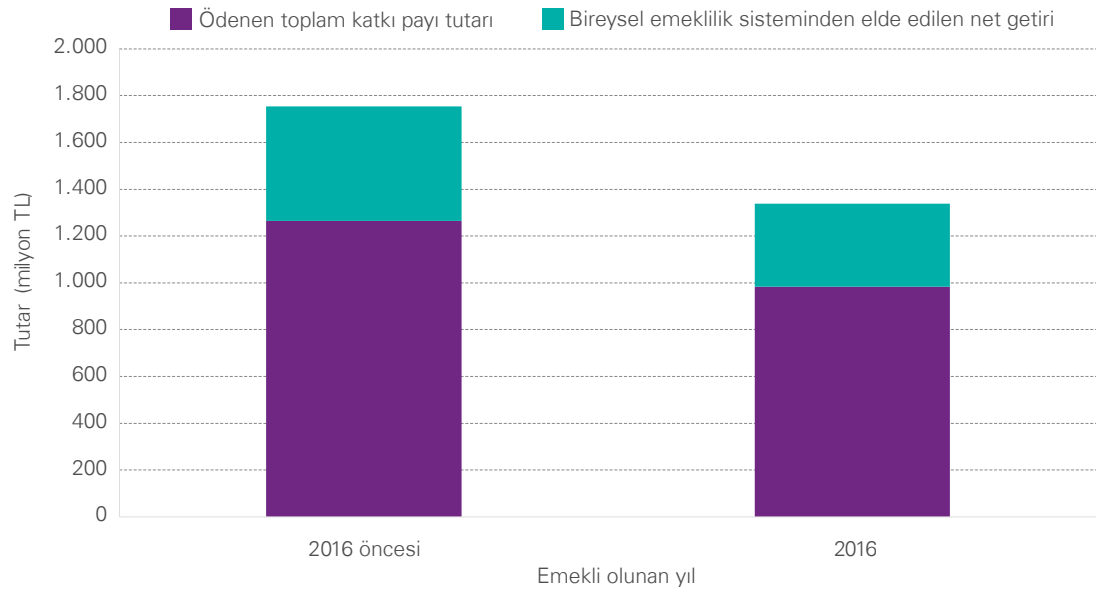
2015 sonu itibarıyla emekliliğe hak kazanan fakat bu hakkını kullanmayan katılımcılar ile sözleşmesi yürürlükte olup emekliliğe hak kazanacak katılımcıların 2025 sonuna kadar tarihsel gelişimi aşağıdaki grafikte incelenmiştir. 2015 yılı sonu itibarıyla yürürlükte olan sözleşmelerin katılımcılarının emekliliğe hak kazanma tarihleri, mevcut sözleşmelerinin sistemde devam edeceği varsayımı ile hesaplanmıştır.



2016 yılı sonu itibarıyla emekli olarak sistemden ayrılan katılımcıların, emekli olurken aldıkları sonlanma ödemesine göre elde ettikleri net getiri ve ödedikleri katkı payı incelenmiştir. Emekliliğe hak kazanan katılımcılardan 25.422'si 2016 yılı öncesinde, 16.668'i ise 2016 yılı içinde emekli olarak sistemden tüm birikimlerini alarak ayrılmıştır. Katılımcıların dış sistemlerden aktarılan ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tüm

ödemeleri dikkate alındığında 2.249 milyon TL'lik tutar, bireysel emeklilik sisteminde geçirdiği süre sonunda gelir vergisi stopajı sonrası 3.093 milyon TL'ye ulaşmıştır. Çalışma; vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketinden aktarıma özel gelir planına aktarım yapan ve 36 ay sistemde kalmadan ayrılan ve sistemde kalarak birikimlerini düzenli ödeme ile alan katılımcıları içeriyor.

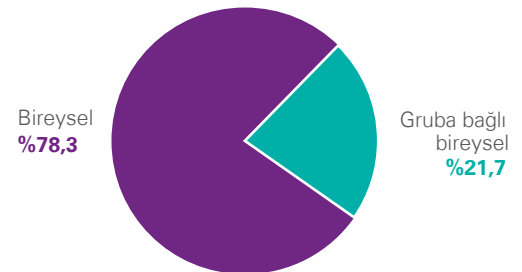
Emekli olan katılımcıların ödedikleri katkı payı tutarı ve elde ettikleri net getiri (TL)



Devlet Katkısı

Devlet Katkısı; 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarının, yıllık brüt asgari ücretin yüzde 25'ini geçmeyecek oranda, devlet tarafından katılımcının emeklilik hesabına ödenen tutardır. 2016 sonu itibarı ile toplam 6.121.557 katılımcının, 8.462.695 adet sözleşmesine, 8.683.718.144 TL devlet katkısı ödenmiştir. 2016 yılı içinde ise 4.495.133 katılımcının, 5.884.300 adet sözleşmesine ödenen devlet katkısı tutarı 2.981.761.530 TL'dir.

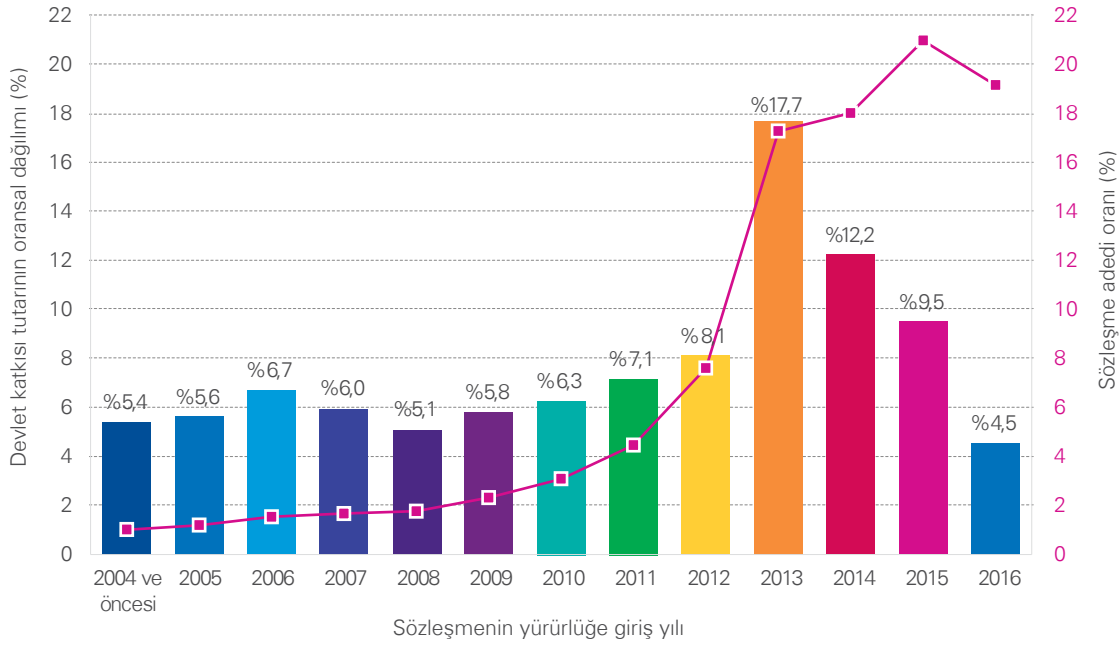
| 2016 yıl sonu | |
|--|---------------|
| Devlet katkısı fon tutarı (TL) | 7.438.179.620 |
| Devlet katkısı fonuna sahip katılımcı adedi | 4.788.800 |
| Devlet katkısı fonuna sahip sözleşme adedi | 6.120.883 |
| Katılımcı başına ortalama devlet katkısı fon tutarı (TL) | 1.553 |
| Sözleşme başına ortalama devlet katkısı fon tutarı (TL) | 1.215 |



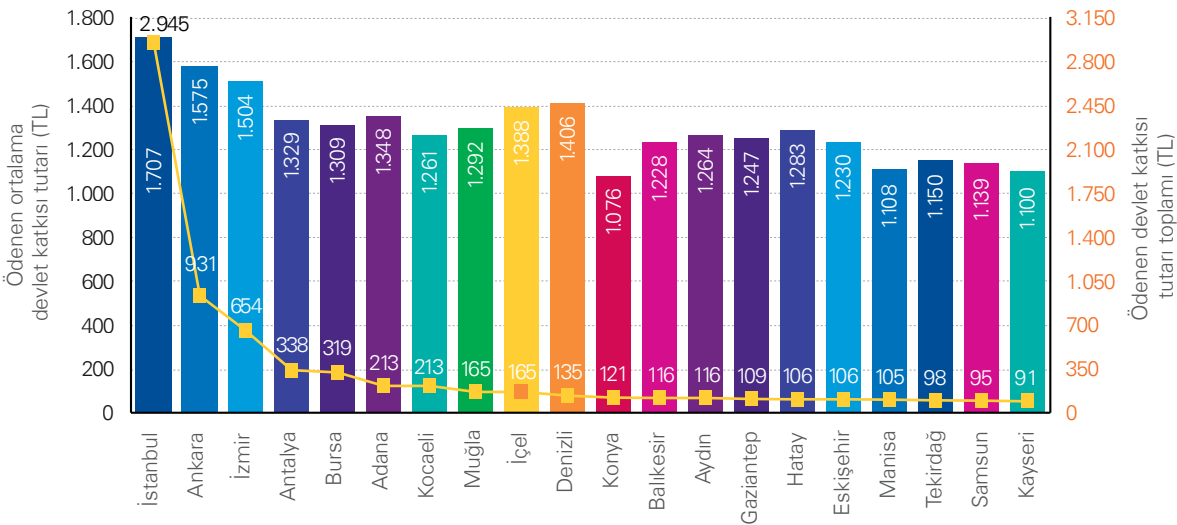
2016 yılı içinde ödenen toplam devlet katkısı tutarının 2.334.370.844 TL'si bireysel sözleşmelere, 647.390.687 TL'si ise gruba bağlı bireysel sözleşmelere yapılmıştır.

2016 yılı sonu itibarıyla sisteme giriş yılına göre katılımcılara ödenen devlet katkısı tutarı incelendiğinde, en az ödemenin 393.778.968 TL ile 2016 yılında sisteme dahil olan katılımcılara yapıldığı gözlemleniyor. Tutarlar olarak en fazla devlet katkısı ödenen grup olan 2013 yılında sisteme giriş yapan katılımcıların emeklilik hesaplarına 1.534.091.871 TL ödeme yapılmıştır.

Sisteme giriş yılına göre katılımcılara ödenen devlet katkısı tutarının oransal dağılımı



En fazla devlet katkısı ödenen ilk 20 ilde katılımcı başına ödenen ortalama devlet katkısı tutarları



Dünyada BES

Emeklilik planlarındaki varlıkların miktarı özel emeklilik pazarının büyüklüğü ile ilgili ölçü sağlıyor. Katılımcılardan toplanan katkı payları ve finansal piyasalardan edinilen getiriler, emeklilikte katılımcıların tazminat ödemelerini finanse etmek için tahsis edilen varlık miktarını belirliyor.

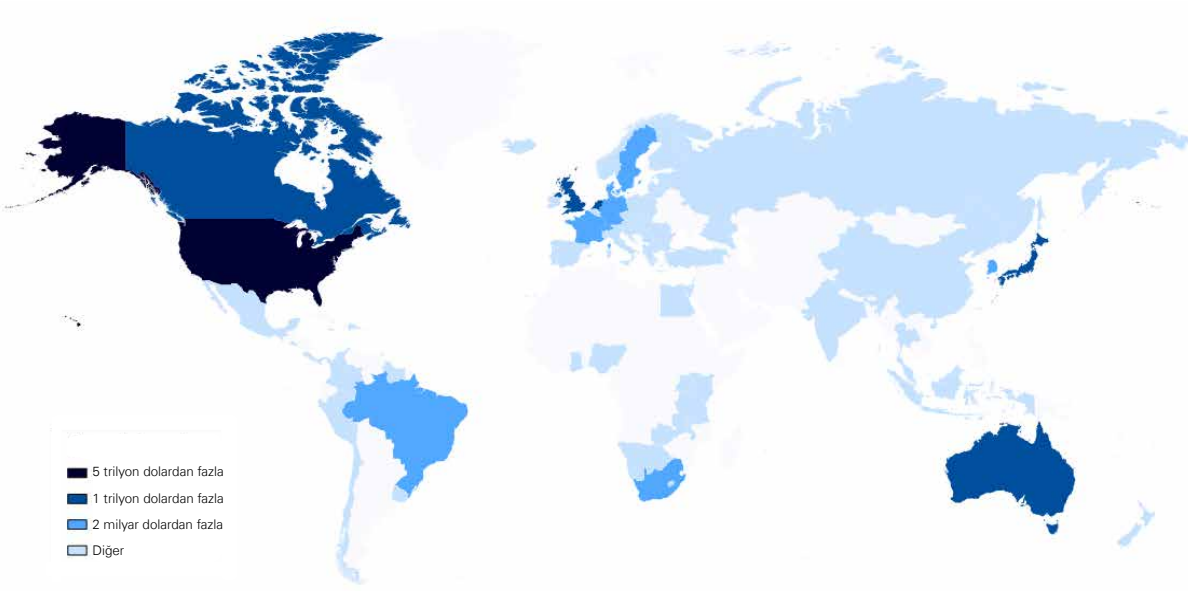
Emeklilik planları için ayrılan miktarlar, ülke ekonomilerinin gelişmişliğine göre farklılık gösteriyor. 2016 yılında emeklilik varlıklarının 6 OECD ülkesinde 1 trilyon doları aşmıştır (Avustralya, Kanada, Japonya, Hollanda, Birleşik Krallık ve ABD) (Şekil 1).

Emeklilik planlarındaki varlıkların boyutu, ekonominin büyüklüğüne (GSYH) göre dünya genelinde değişkendir. Emeklilik varlıklarının GSYH'e oranı, ülkedeki özel emeklilik planlarının önemine ilişkin bir gösterge sağlıyor. Emeklilik planlarındaki varlıklar, 2016 yılında verilerini raporlayan 81 ülkenin 8'inde toplam GSYH'yi aşmıştır (Avustralya, Kanada, Danimarka, İzlanda, Hollanda, Güney Afrika, İsviçre ve ABD) (Şekil 1).

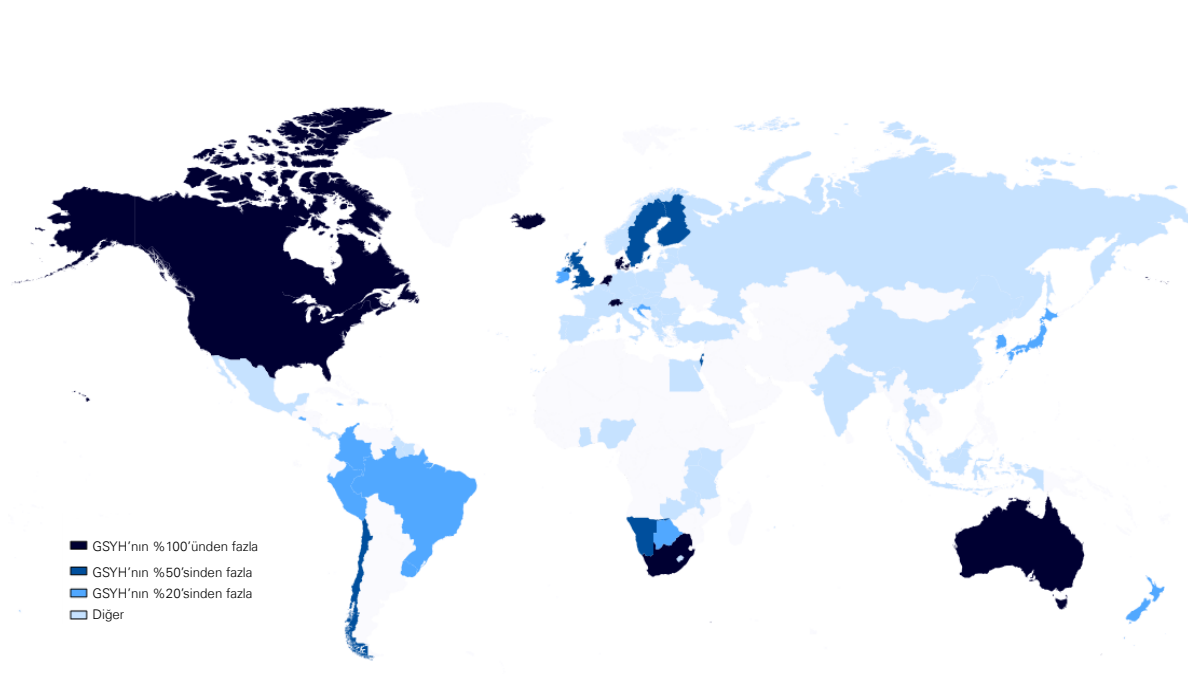
Bunun aksine, emeklilik planlarındaki varlıkların miktarı, 2016 yılında verilerini raporlayan 50 ülkede (çoğunlukla Avrupa, Asya ve bazı Afrika ülkelerinde) sınırlı kalmış ve GSYH'nin yüzde 20'sinden azına tekabül etmiştir.

Şekil 1. Finansman ve özel emeklilik planlarının coğrafi bölgelere göre yoğunluğu, 2016

A. ABD doları cinsinden varlıklar



B. GSYH'ye oranı cinsinden varlıklar



Emeklilik planlarının ülkelere göre büyüklükleri arasındaki farklar, kısmen özel emeklilik düzenlemelerinin ülkelerdeki yürürlük tarihlerinden kaynaklanıyor. ABD’de kamu kesimi çalışanlarını kapsayan ilk emeklilik planı 1857 yılında düzenlenirken, özel sektör çalışanlarını kapsayan ilk plan 1875 yılında hazırlanmıştır (Employee Benefits Research Institute, 2005). Kanada’da ilk işveren sponsorluğunda emeklilik planı 1874 yılında getirilmiştir (Gale et al., 2006). Bunun aksine, bazı ülkeler özel emeklilik planlarını daha yeni getirmiştir. Latin Amerika ile Orta ve Doğu Avrupa’daki çoğu ülke, finansman kaynaklı özel emeklilik sistemlerini 1990’lar ve 2000’lerde getirmiştir. Ermenistan, isteğe bağlı emeklilik planlarını 2011 yılında ve zorunlu emeklilik planlarını 2014 yılında yürürlüğe sokmuştur. 2016 yılının sonunda, Ermenistan’da yeni oluşan zorunlu sistem GSYH’nin yüzde 1,2’sine tekabül etmiştir.

Bir ülkedeki emeklilik varlıklarının miktarı, bir emeklilik planına katılımın zorunlu veya isteğe bağlı olmasına göre de değişiklik gösteriyor. Kanada ve ABD hariç, GSYH’lerine göre en yüksek varlık miktarına sahip olan ülkeler zorunlu emeklilik planlarına sahip. Avustralya’da 1992 yılından beri, işverenlerin, 450 Avustralya dolarından yüksek aylık ücret alan tüm çalışanları (18 yaşın altındaki yarı zamanlı çalışanlar hariç) adına bir emeklilik fonuna katkıda bulunması gerekiyor. Hollanda’da, birçok sektörden toplumsal ortaklar, Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığından, kendi sektörleri içinde tüm işverenler için zorunlu olan ve işverenlerin çalışanları için mesleki bir plan hazırlamasını gerektiren emeklilik fonuna katkıda bulunmasını istemiştir. Ardından, çalışanların söz konusu plana katılımı zorunlu hale gelmiştir (Chen and Beetsma, 2015).

Bazı ülkelerde işverenler, çalışanlarına ek maddi menfaat sağlamak için özel emeklilik paketleri sunabiliyor. Kanada ve ABD’de, bireylerin genel olarak bir emeklilik planına katılmaları zorunlu değil ve işverenlerin bireyleri emeklilik planlarına kaydetme yükümlülüğü bulunmuyor (Armstrong and Selody, 2005). Kanada’da özellikle büyük şirketlerde çalışanlar, özel emeklilik planlarını cezbedici bir ücret paketinin önemli bir özelliği olarak gördüklerini öne sürüyor. Benzer şekilde, ABD’de, Ulusal Kamu Çalışanı Emeklilik Sistemleri Konferansı (National Conference on Public Employee Retirement Systems) (2008), özel

emeklilik planlarını, işverenlerin çalışanları çekme ve elinde tutma aracı olarak görüyor. Bu nedenle, bu algı da Kanada ve ABD’deki emeklilik planlarındaki yüksek varlık miktarını da açıklıyor.

Emeklilik varlıkları, son on yılda birçok ülkede GSYH’den daha hızlı büyümüştür (Şekil 2).

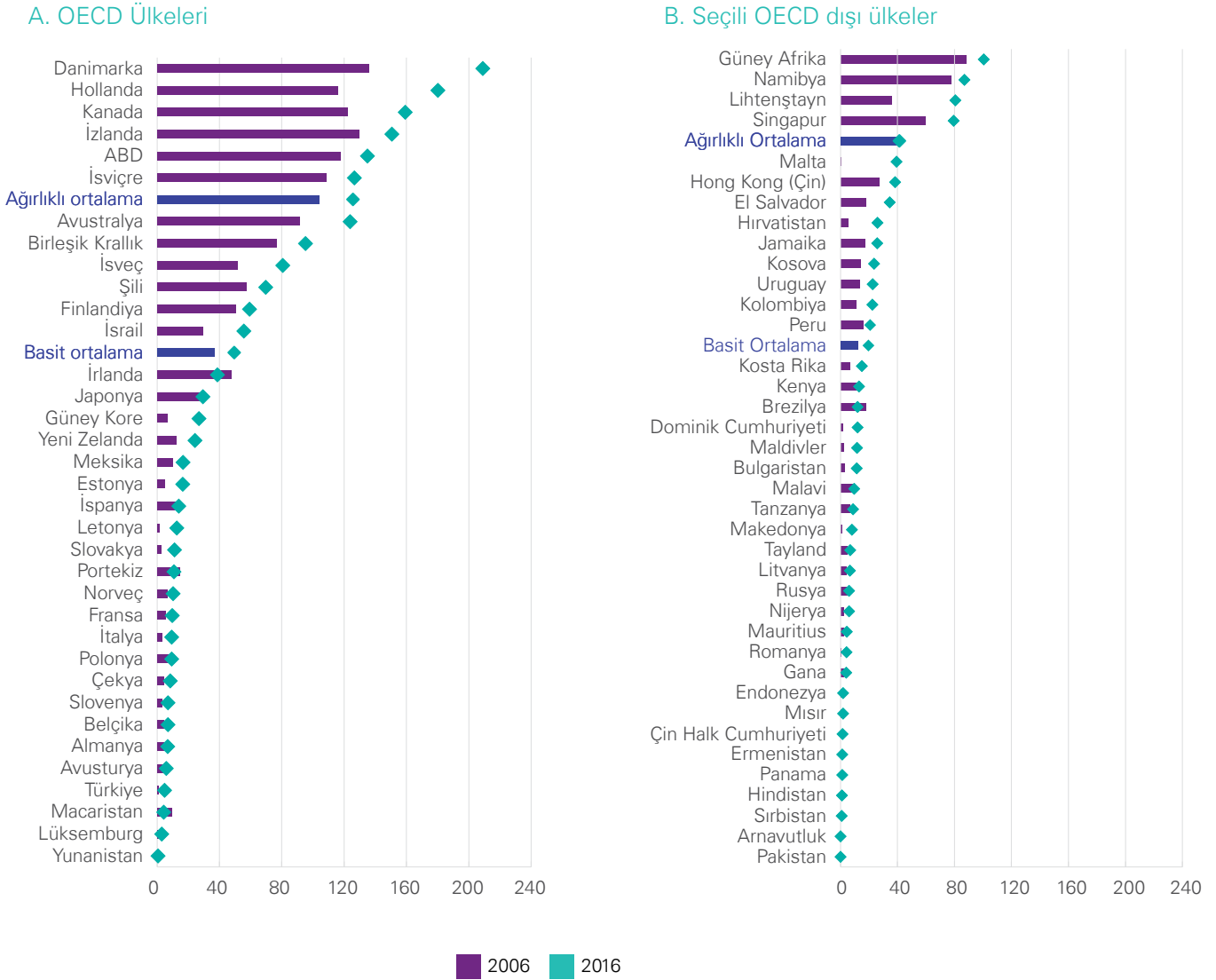
Verilerini raporlayan 73 ülkeden 65’inde emeklilik varlıkları GSYH’den daha hızlı artmıştır: 31 OECD bölgesi ve 34 OECD dışı bölge.

Genel olarak, ortalama varlık/GSYH oranı OECD bölgesinde 2006 yılındaki yüzde 36,8’den yüzde 49,5’e ve verilerini raporlayan OECD dışı bölgelerde yüzde 12,4’ten yüzde 19,8’e çıkmıştır. Ağırlıklı ortalama (en yüksek emeklilik varlığı miktarına sahip olan ülkelere daha fazla ağırlık veren), 2006 ve 2016 arasında OECD alanında artarken, OECD alanı dışında belli oranda düşüş göstermiştir.

Bununla birlikte, özel emeklilik planları dünya genelinde farklı hızlarla genişlemiştir. GSYH yüzdelerindeki en büyük artışlar, emeklilik varlıklarının hâlihazırda GSYH’de en büyük paya tekabül ettiği ülkelerde gerçekleşmiştir. Danimarka ve Hollanda, 2006 ve 2016 arasında GSYH’de sırasıyla yüzde 73 ve yüzde 64 puan artışla en hızlı genişleme oranına sahip olan iki ülke olmuştur. 2006 yılında GSYH’ye göre en yüksek özel emeklilik varlığı oranına (GSYH’nin yüzde 136’sı) sahip ülke olan Danimarka’da, 2016 sonunda varlıkların seviyesi ülkenin GSYH’sinin iki katından fazlasına (GSYH’nin yüzde 209’u) tekabül etmiştir. Avustralya ve Kanada da 2006 ve 2016 arasında emeklilik varlıklarında GSYH’nin yüzde 30’undan yüksek bir büyümeye en büyük artışları gören ülkelere dönüşürken, Liechtenstein (2007 ve 2015 arasında GSYH’nin yüzde 44’ü) ve Malta’da (2011 ve 2016 arasında GSYH’nin yüzde 39’u) yüksek artışlar yaşanmıştır.

Bunun aksine, 21 ülkede ise varlıklar GSYH’nin yüzde 3’ünden az büyümüştür. Bu ülkeler, Japonya hariç olmak üzere, 2006 yılında yüzde 20’den düşük bir varlık/GSYH oranı göstermiştir. Bu ülkelere Ermenistan (2011/2014) ve Gana (2008) gibi bazılarında özel emeklilik sistemleri hala yenidir. Bu ülkelerin, 2001 yılında zorunlu emeklilik tasarruflarını getiren ve 15 yıl sonra toplam emeklilik varlıkları GSYH’sinin yüzde 26’sına ulaşan Hırvatistan örneğini izleyerek arayı kapamak ve sistemlerini daha da genişletmek için vakti bulunuyor.

Şekil 2. Finansman kaynaklı ve özel emeklilik düzenlemelerindeki toplam varlıklar, son 10 yıl



Notlar: Grafikler; OECD ülkelerinden Finlandiya (2011-2016), Yunanistan (2007-2016) ve OECD alanı dışındaki ülkelere Arnavutluk (2007-2016), Ermenistan (2014-2016), Mısır (2013-2016), Makedonya Cumhuriyeti (2007-2016), Gana (2014-2016), Hindistan (2010-2016), Kosova (2012-2016), Liechtenstein (2007-2015), Litvanya (2010-2016), Malawi (2013-2016), Maldivler (2011-2016), Malta (2011-2016), Mauritius (2012-2016), Namibya (2010-2016), Nijerya (2007-2016), Pakistan (2007-2015), Panama (2008-2016), Romanya (2007-2016), Rusya (2013-2016), Singapur (2011-2016), Güney Afrika (2006-2015) ve Tanzanya (2013-2016) hariç olmak

üzere 2006 ve 2016 arasında finansman kaynaklı ve özel emeklilik düzenlemelerindeki varlıkların gelişimini göstermektedir. İrlanda için veriler sadece emeklilik fonlarını belirtmektedir. İsviçre için veriler, yalnızca mesleki emeklilik planlarını kapsamakta ve 2016 yılı için ilk trend hesaplamalarını belirtmektedir. Brezilya için veriler, yalnız kapalı emeklilik fonlarını belirtmektedir. Kosta Rika için veriler yalnız kişisel planları belirtmektedir. OECD bölgesi içinde ve dışındaki ağırlıklı ortalamalar, belirli bir ülkedeki emeklilik varlıklarının, ilgili bölgedeki genel emeklilik varlıkları oranına kıyasla temsil ettiği payın ağırlık olarak kullanılmasıyla hesaplanmaktadır.

Özel emeklilik varlıklarının büyüklüğündeki artış, sınırlı sayıda ülkede GSYH kadar hızlı değildir. Varlıkların miktarı, Brezilya'da kapalı emeklilik fonlarında yüzde 78 artış gösterirken (2006'daki 0,4 trilyon BRL seviyesinden 2016'daki 0,8 trilyon BRL seviyesine), Endonezya'da işveren emeklilik fonları ve finansal kuruluş emeklilik fonlarında yüzde 205 artış göstermiştir (2006'daki 75,0 trilyon IDR seviyesinden 2016 yılındaki 228,9 trilyon IDR seviyesine). Bununla birlikte, aynı dönemde Brezilya ve Endonezya'nın GSYH'si daha hızlı büyümüştür (sırasıyla %160 ve %242). Ayrıca, Brezilya'da emeklilik sistemi denetçisi olan (PREVIC), Brezilya'daki mevcut ekonomik ve siyasi krizin kısa vadede işverenlerin sponsorlu emeklilik planları uygulama isteğini azaltabileceğini bildirmiştir.

Finansman kaynaklı ve özel emeklilik planlarındaki varlık artışı, bazı etkenlerle açıklanabilir. Artış, doğrudan yatırım getirisi oranlarından (yatırım masrafları düşüldükten sonra kalan) ve/veya emeklilere ödenen tazminatların miktarı ve diğer masrafları dengeleyen katkıların miktarındaki artıştan (katkı oranları veya maaşlardaki veya katkıda bulunan üyelerin sayısındaki artıştan gelebilir) kaynaklanabiliyor. Yeni getirilen finansman kaynaklı özel emeklilikler, tasarrufları biriktirmekle beraber, henüz yüksek miktarlarda sigorta tazminatı ödemesi yapma durumuna gelmemiştir.

İşsizlik veya kayıt dışı çalışma nedeniyle kayıtlı istihdam eksikliği de bazı ülkelerde finansman kaynaklı özel emeklilik sektörünün gelişimi üzerinde etkiye sahip olabiliyor. Yüksek işsizlik seviyeleri (Yunanistan ve Portekiz'de olduğu gibi) bireylerin istihdamla erişilen planlara katılımını sınırlandırabiliyor. 2016'da, işsizlik oranı Portekiz'de sivil iş gücünün yüzde 10'unu ve Yunanistan'da yüzde 20'sini aşmıştır (OECD, 2017). İşe bağlı emeklilik düzenlemelerine katılımın isteğe bağlı olduğu bu iki ülkede, 2016 yılında çalışma yaşındaki nüfusun yüzde 10'undan azı mesleki emeklilik planı kapsamında yer almıştır (OECD, hazırlık aşamasında). Kayıt dışı çalışma, yalnız kayıtlı çalışanların emeklilik planına katılması zorunlu olan Meksika ve Peru gibi bazı ülkelerde zorluk teşkil ediyor.

Özel emeklilik varlıkları, Orta ve Doğu Avrupa başta olmak üzere birkaç ülkede ise geriliyor. Macaristan ve Polonya gibi ülkelerde özel

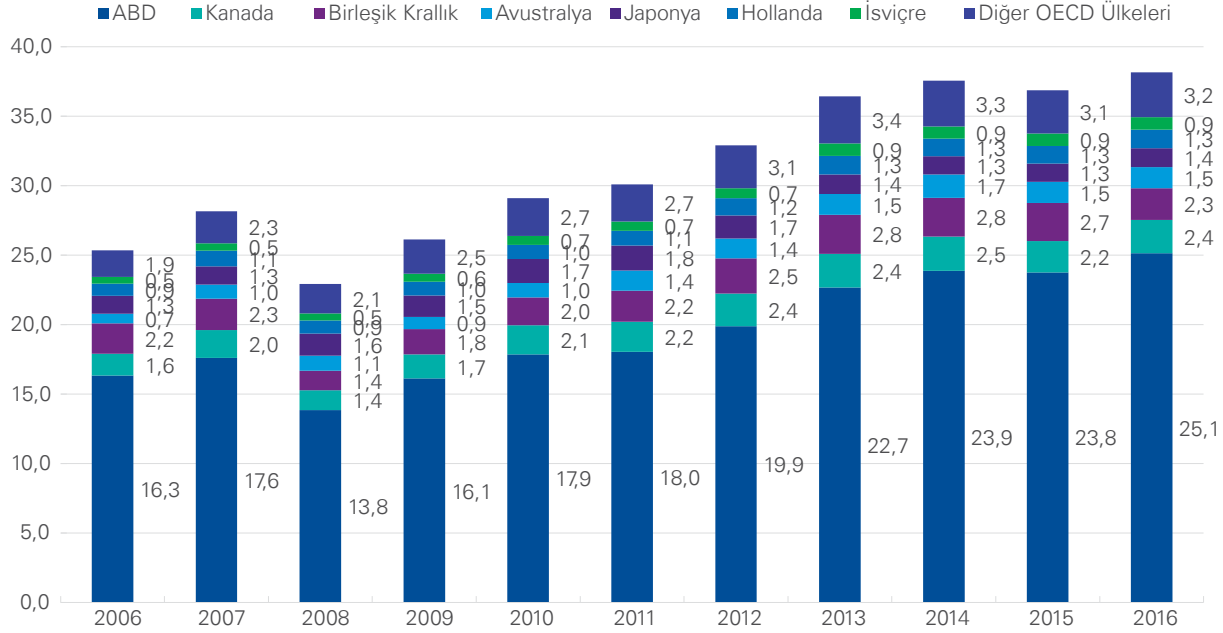
emeklilik varlıklarının nispi büyüklüğündeki düşüş, finansman kaynaklı özel emeklilik planlarındaki varlıkların bir kısmının dağıtım sistemine (pay-as-you-go) aktarılmasından kaynaklanıyor. Macaristan'da 2011'de gerçekleştirilen emeklilik reformu, zorunlu bireysel hesaplara ödemeleri askıya almış ve tüm katkıları dağıtım sistemli kamu emeklilik planlarına yönlendirmiştir. Reformun gerçekleştirildiği zamanda, bireyler özel hesaplarını korumayı seçebilmiş ancak bunu yaptıklarında dağıtım sisteminde hak kazanamayacak duruma gelmiştir. 2011'in ilerleyen dönemlerinde kurallar değiştirilmiştir ancak bazı bireyler bu değişiklik öncesinde varlıklarını dağıtım sistemine aktarmıştır (Freudenberg ve diğerleri, 2016). Sonuç olarak, özel hesaplara sahip olan bireyler artık hesaplarına isteğe bağlı olarak katkıda bulunmaya devam edebilse de özel emeklilik varlıklarının miktarı 2016 yılında (1,5 trilyon HUF) 2006 seviyesinden (2,3 trilyon HUF) düşük kalmıştır.

Polonya'da, 2014 yılında zorunlu finansman kaynaklı özel emeklilik sistemindeki bir değişiklik, açık emeklilik fonlarında tutulan yurt içi devlet tahvillerinin sosyal güvenlik sistemine aktarılmasına yol açmıştır. Benzer şekilde, Portekiz'de banka sponsorluğunda emeklilik fonlarındaki banka çalışanlarının varlıkları, kamusal dağıtım sistemine aktarılmıştır. Son dönemlerde, Çekya, başlangıçta bireylerin sosyal güvenlik katkılarının bir kısmını başka yöne çekmesine ve brüt maaşlarından ilaveten yüzde 2'lik bir katkı yapmasına izin veren kapalı emeklilik planlarına geçiş yapmıştır. Bireyler, varlıklarını nakit olarak almayı veya isteğe bağlı kişisel emeklilik planlarına aktarmayı seçebiliyor.

Toparlamak gerekirse, OECD bölgesinde finansman kaynaklı ve özel emeklilik planlarındaki varlıklar büyümeye devam etmiş ve 2016'da yeni doruklara ulaşmıştır. OECD bölgesinde 2016 yılında emeklilik için ayrılan varlıklar 38 trilyon ABD dolarını aşmıştır (Şekil 3).

Genel itibarıyla 2008'deki finansal krizin kayıpları telafi edilmiştir. ABD'de emeklilik planlarındaki varlıklar, 2016 yılında OECD bölgesindeki genel emeklilik varlıklarının yüzde 66'sını oluşturmuş ve 25,1 trilyon ABD dolarıyla doruk noktasına ulaşmıştır. Son olarak, çoğu ülkede emeklilik için ayrılan varlıklar, ülkenin ekonomisinden daha hızlı büyümüştür.

Şekil 3. OECD bölgesi ülkelerine göre finansman kaynaklı ve özel emeklilik planlarındaki toplam varlıklar, 2006-2016 (Trilyon ABD doları)



Dünya genelindeki çeşitli finansman kaynaklı ve özel emeklilik planı tipleri

Emeklilik sistemi dünya genelinde çeşitli plan tiplerini içeriyor. Örneğin, emeklilik planlarına istihdam yoluyla veya işverenlerinin katılımı olmadan doğrudan bireyler tarafından erişilebiliyor. İstihdam yoluyla sağlanan ve işverenler veya işveren grupları (örn., sanayi birlikleri) tarafından çalışanları adına oluşturulan planlar, OECD sınıflandırmasında mesleki planlar olarak kabul ediliyor (OECD, 2005). OECD sınıflandırması, erişiminin istihdam ilişkisine bağlı olması gerekmeyen planları kişisel olarak sınıflandırıyor ve bu planlar işveren müdahalesi olmadan bir

emeklilik fonu veya emeklilik sağlayıcısı olarak hareket eden bir finansal kuruluş tarafından doğrudan oluşturuluyor. Mesleki ve kişisel planlar, verilerini raporlayan ülkelerin çoğunda birlikte yer alıyor.

35 OECD ülkesinden 32'sinde ve verilerini raporlayan OECD dışı 31 ülkeden 22'sinde hem mesleki hem de kişisel planları bulunuyor. Bireyler, işverenlerinin kendileri için düzenlediği veya kendilerinin doğrudan bir emeklilik sağlayıcısında açtıkları çeşitli emeklilik planı tiplerine üye olabiliyor.

Türkiye'de 2017 ve sonrası BES

Bu bölümde EGM tarafından emeklilik şirketlerine uygulanan anket sonucunda şirketlerin 2017 yılı şirket hedefleri ve sektör tahminlerinin konsolide sonuçlarına yer verilmiştir.

Aşağıdaki tablo emeklilik şirketlerinin katılımcı adedi, katkı payı tutarı, emeklilik yatırım fonu ve devlet katkısı fon tutarına ilişkin yapmış oldukları kötümser, en muhtemel ve iyimser sektör tahminlerinin en küçük, en büyük ve ortalama değerlerini gösteriyor.

2017 yılı için katılımcı adedi, katkı payı, katılımcıların fon tutarı ve devlet katkısı fon tutarı tahminlerinin dağılımı

| Kötümser | | | |
|--|----------------|--------------------|----------------|
| | En Küçük | Aritmetik Ortalama | En Büyük |
| Yıl İçinde Yürürlüğe Girecek Sözleşmelerin Katılımcı Adedi | 583.000 | 1.325.895 | 1.825.075 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Katılımcı Adedi | 5.659.000 | 6.645.426 | 7.200.000 |
| "2017 Yılı Net Katkı Payı Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Yıl İçi Net Tahsilat Toplamı) (TL)" | 3.971.560.000 | 5.828.037.571 | 7.529.587.134 |
| Katılımcıların Fon Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Değer) (TL) | 57.441.566.421 | 62.052.674.121 | 70.000.000.000 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Devlet Katkısı Fon Tutarı Toplamı (TL) | 8.255.000.000 | 9.635.097.346 | 11.307.000.000 |

| En Muhtemel | | | |
|--|----------------|--------------------|----------------|
| | En Küçük | Aritmetik Ortalama | En Büyük |
| Yıl İçinde Yürürlüğe Girecek Sözleşmelerin Katılımcı Adedi | 661.523 | 1.426.719 | 2.445.890 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Katılımcı Adedi | 5.725.000 | 7.039.754 | 7.469.886 |
| "2017 Yılı Net Katkı Payı Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Yıl İçi Net Tahsilat Toplamı) (TL)" | 4.406.800.000 | 6.262.260.665 | 8.176.145.474 |
| Katılımcıların Fon Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Değer) (TL) | 60.464.806.759 | 65.655.161.788 | 75.000.000.000 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Devlet Katkısı Fon Tutarı Toplamı (TL) | 8.466.000.000 | 10.363.824.373 | 12.000.000.000 |

| İyimser | | | |
|--|----------------|--------------------|----------------|
| | En Küçük | Aritmetik Ortalama | En Büyük |
| Yıl İçinde Yürürlüğe Girecek Sözleşmelerin Katılımcı Adedi | 735.026 | 1.597.551 | 2.827.725 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Katılımcı Adedi | 5.792.000 | 7.468.331 | 8.216.875 |
| "2017 Yılı Net Katkı Payı Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Yıl İçi Net Tahsilat Toplamı) (TL)" | 4.896.440.000 | 6.685.128.515 | 8.931.534.148 |
| Katılımcıların Fon Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Değer) (TL) | 65.603.831.228 | 69.936.782.324 | 80.000.000.000 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Devlet Katkısı Fon Tutarı Toplamı (TL) | 8.670.000.000 | 11.181.556.461 | 14.000.000.000 |

Aşağıdaki tablonun ilk bölümünde şirketlerin 2017 yılı şirket hedeflerinin toplamı alınarak oluşturulan “Şirket Konsolide Hedefleri” başlığı altında, şirketlerin 2017 yılı için oluşturdukları kötümser, en muhtemel ve iyimser hedeflerine yer veriliyor.

| | Kötümser | En Muhtemel | İyimser |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Sözleşme Adedi | | | |
| Yıl İçinde Yürürlüğe Girecek Sözleşme Adedi | 1.192.180 | 1.302.093 | 1.413.558 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Sözleşme Adedi | 7.800.751 | 8.031.971 | 8.403.821 |
| Katılımcı Adedi | | | |
| Yıl İçinde Yürürlüğe Girecek Sözleşmelerin Katılımcı Adedi | 1.032.084 | 1.130.476 | 1.219.174 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Katılımcı Adedi | 6.702.230 | 6.908.387 | 7.218.620 |
| Grup Emeklilik Sözleşme Adedi/Grup Adedi (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Değer) | | | |
| Gruba Bağlı Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinin Grup Kurucu Adedi | 27.660 | 35.279 | 43.224 |
| İşveren Grup Emeklilik Sözleşme Adedi | 24.840 | 33.088 | 41.477 |
| Gruba Bağlı Bireysel Sözleşme Adedi | 1.604.629 | 1.676.040 | 1.778.819 |
| İşveren Grup Emeklilik Sözleşmelerindeki Sertifika Adedi | 560.656 | 596.756 | 633.113 |
| Grup Emeklilik Dahilindeki Katılımcı Adedi | 1.788.030 | 1.869.920 | 1.980.608 |
| Toplam Katkı Payı Tahsilatı Tutarı | | | |
| Yıl İçinde Yeni Kurulacak İşveren Grup Emeklilik Sözleşmelerin Sponsor Kuruluşları Tarafından Ödenecek Toplam Katkı Payı Tutarı (TL) | 83.329.650 | 94.158.442 | 103.487.580 |
| Yıl İçinde Devam Eden İşveren Grup Emeklilik Sözleşmelerin Sponsor Kuruluşları Tarafından Ödenecek Toplam Katkı Payı Tutarı (TL) | 520.857.058 | 569.136.683 | 611.730.909 |
| Yıl İçinde Yeni Kurulacak Bireysel ve Gruba Bağlı Bireysel Sözleşmelerin Katılımcıları Tarafından Ödenecek Toplam Katkı Payı Tutarı (TL) | 2.984.834.934 | 3.290.621.668 | 3.569.308.530 |
| Yıl İçinde Devam Eden Bireysel ve Gruba Bağlı Bireysel Sözleşmelerin Katılımcıları Tarafından Ödenecek Toplam Katkı Payı Tutarı (TL) | 12.681.187.718 | 13.930.867.967 | 15.173.209.396 |
| 2016 Yılı Net Katkı Payı Tutarı (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Yıl İçi Net Tahsilat Toplamı) (TL) | 9.930.380.563 | 10.692.796.772 | 11.470.750.464 |
| Toplam Fon Tutarı | | | |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Fon Tutarı (TL) | 58.713.963.050 | 62.143.316.578 | 65.622.189.074 |
| Yılı Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL) | 8.770.664.008 | 9.538.427.787 | 10.092.564.476 |
| Vakıf ve Sandıklardan Aktarım(1) | | | |
| Yıl İçinde Aktarım Yapacak Kişi Adedi | 9.084 | 10.703 | 11.822 |
| Yıl İçinde Aktarım Yapılacak Tutar (TL) | 243.453.029 | 290.266.346 | 322.079.663 |
| Emeklilik Şirketleri Arası Aktarım (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Net Kümülatif Değer)(2) | | | |
| Aktarım Adedi (Sözleşme) | 367.844 | 387.773 | 406.206 |
| Aktarım Tutarı (TL) (Devlet Katkısı Fonları Dahil) | 5.556.697.235 | 5.827.284.330 | 6.065.957.975 |
| Ayrılma (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Kümülatif Değerler) | | | |
| Ayrılması Beklenen Sözleşme Adedi | 3.589.175 | 3.815.232 | 4.030.512 |
| Ayrılması Beklenen Katılımcılara ait Birikim Tutarı (TL) (Devlet Katkısı Fonları Dahil) | 23.486.329.619 | 25.018.294.406 | 26.543.109.203 |
| Emeklilik (Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Kümülatif Değerler)(3) | | | |
| Emekli Olması Beklenen Katılımcı Adedi | 48.457 | 52.054 | 55.552 |
| Emekli Olması Beklenen Katılımcılara ait Birikim Tutarı (TL) (Hak Edilen Devlet Katkısı Fonları Dahil) | 3.431.705.505 | 3.667.784.410 | 3.897.091.513 |
| Aracılar | | | |
| Yıl İçinde Yeni İstihdam Edilecek Aracı Adedi | 6.417 | 7.203 | 7.922 |
| Yıl İçinde Ayrılması Beklenen Aracı Adedi | 2.283 | 2.747 | 3.187 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Aracı Adedi | 32.281 | 33.847 | 35.380 |
| Devlet Katkısı | | | |
| Yıl İçinde Katılımcıların BES Hesaplarına Ödenecek Devlet Katkısı Toplam Tutarı (TL) | 2.813.244.633 | 3.063.460.388 | 3.320.145.682 |
| Yıl Sonunda Ulaşılabilecek Devlet Katkısı Ödenen Ünik Katılımcı Adedi (Kümülatif) | 5.961.733 | 7.547.318 | 7.888.022 |

(1) Vakıf, Sandık, Tüzel Kişiliği Haiz Meslek Kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimlerin bireysel emeklilik sistemine aktarımını kapsamaktadır.

(2) Emeklilik Şirketleri Arası Aktarım, başka şirkete aktarımların yanı sıra farklı şirkette hesap birleştirmek üzere sonlanan sözleşmeleri de içermektedir.

(3) Emeklilik, emekli olarak toplu para ile sistemden ayrılan katılımcıların yanı sıra sistemde kalıp programlı geri ödeme tercih eden katılımcıları da içermektedir.

İkinci bölüm, emeklilik şirketlerinin 2016 yılı için sektörel beklentilerinin aritmetik ortalamalarını gösteriyor. Son bölümde ise şirketlerin en muhtemel sektörel beklentilerinin ortanca, standart sapma ve uç değerlerine yer veriliyor.

| Şirketlerin Sektör Beklentileri (Aritmetik Ortalama) | | | | “En Muhtemel” Sektör Beklentileri Analizi | | |
|--|----------------|----------------|----------------|---|----------------|----------------|
| Kötümser | En Muhtemel | İyimser | En Küçük | En Büyük | Standart Sapma | Ortanca |
| 1.561.232 | 1.758.250 | 1.904.725 | 775.977 | 2.637.028 | 478.808 | 1.902.226 |
| 7.964.662 | 8.423.265 | 8.925.246 | 6.871.000 | 10.426.220 | 702.318 | 8.464.127 |
| 1.325.895 | 1.426.719 | 1.597.551 | 661.523 | 2.445.890 | 446.105 | 1.550.000 |
| 6.645.426 | 7.039.754 | 7.468.331 | 5.725.000 | 7.469.886 | 449.142 | 7.130.703 |
| | | | | | | |
| 22.377 | 23.748 | 25.056 | 19.500 | 36.010 | 4.900 | 21.500 |
| 19.840 | 21.034 | 22.338 | 6.000 | 26.440 | 4.168 | 21.999 |
| 1.527.890 | 1.625.853 | 1.753.752 | 320.000 | 2.062.327 | 344.601 | 1.647.835 |
| 520.768 | 567.933 | 608.658 | 325.000 | 745.028 | 78.556 | 573.778 |
| 1.652.734 | 1.762.571 | 1.900.628 | 280.000 | 2.339.262 | 393.613 | 1.808.868 |
| 88.624.824 | 96.242.256 | 103.578.590 | 27.067.405 | 121.887.404 | 21.812.666 | 95.144.770 |
| 490.584.900 | 530.638.166 | 571.099.017 | 350.000.000 | 638.730.313 | 85.942.494 | 562.663.619 |
| 3.044.372.616 | 3.278.031.566 | 3.608.013.517 | 1.434.640.000 | 4.600.000.000 | 665.238.028 | 3.189.048.120 |
| 10.453.443.544 | 11.869.946.569 | 12.802.683.967 | 8.183.433.205 | 14.130.849.402 | 1.650.536.843 | 12.472.611.850 |
| 5.828.037.571 | 6.262.260.665 | 6.685.128.515 | 4.406.800.000 | 8.176.145.474 | 977.437.120 | 6.265.256.747 |
| 62.052.674.121 | 65.655.161.788 | 69.936.782.324 | 60.464.806.759 | 75.000.000.000 | 3.257.498.621 | 65.000.000.000 |
| 9.635.097.346 | 10.363.824.373 | 11.181.556.461 | 8.466.000.000 | 12.000.000.000 | 1.148.369.147 | 10.396.433.458 |
| 4.201 | 4.706 | 5.153 | 100 | 16.000 | 5.698 | 960 |
| 159.784.794 | 184.891.215 | 208.918.321 | 75.000 | 950.000.000 | 280.558.896 | 21.630.000 |
| 352.224 | 370.640 | 388.095 | 178.000 | 2.410.200 | 495.383 | 262.000 |
| 3.159.756.015 | 3.552.071.871 | 3.798.206.913 | 890.000.000 | 4.287.939.230 | 724.768.388 | 3.794.000.000 |
| 6.283.969 | 6.582.179 | 6.973.136 | 5.750.000 | 7.300.229 | 452.813 | 6.566.402 |
| 28.869.563.573 | 30.682.706.337 | 32.653.450.456 | 24.500.000.000 | 38.564.306.238 | 3.733.301.785 | 30.925.246.972 |
| 56.218 | 60.191 | 63.878 | 44.500 | 79.796 | 10.138 | 60.000 |
| 4.916.257.616 | 5.287.021.150 | 5.636.498.970 | 4.000.000.000 | 6.688.475.217 | 927.761.751 | 5.134.975.045 |
| 10.840 | 11.845 | 12.861 | 8.000 | 35.542 | 6.003 | 10.724 |
| 5.420 | 5.936 | 6.504 | 4.000 | 7.259 | 782 | 6.000 |
| 44.405 | 46.134 | 48.082 | 41.000 | 68.692 | 6.138 | 44.089 |
| 3.259.826.838 | 3.540.257.609 | 3.821.896.213 | 2.750.000.000 | 4.067.140.490 | 382.996.712 | 3.662.500.000 |
| 6.597.869 | 6.991.853 | 409.823.469 | 6.186.216 | 7.958.024 | 438.307 | 7.020.000 |

OTOBES hakkında sıkça sorulan sorular ve bilinmesi gerekenler

Hazine Müsteşarlığı'nın internet sitesinde yer alan Otomatik Katılım Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular:

Kapsam ve dahil olma

1. Otomatik katılım uygulaması kimleri kapsıyor?

Türk vatandaşı veya mavi kartlı olup, 45 yaşının altındaki tüm 4a ve 4c kapsamındaki çalışanlar ve çalışmaya yeni başlayacaklar uygulamaya dahildir. Ayrıca, TBMM Genel Kurulu'nda 09.01.2017 tarihinde 1/796 esas numarası ile kabul edilen kanun tasarısı çerçevesinde, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandık çalışanlarının da sisteme dahil edilmesi ön görülmektedir.

2. Kamu kurumları ne zaman sisteme katılacaktır?

Kamu kurumları iki kısım halinde, tedrici olarak sisteme dahil edilecektir. Bu kapsamda,

- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde 1/4/2017 tarihi itibarıyla mevcut çalışanlar 1/4/2017 tarihinden itibaren ilgili emeklilik planına dahil edilir.
- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, diğer kamu idarelerinde 1/1/2018 tarihi itibarıyla mevcut çalışanlar 1/1/2018 tarihinden itibaren ilgili emeklilik planına dahil edilir.

3. Özel sektör işverenleri ne zaman sisteme katılacaktır?

Özel sektör çalışanları bağlı bulundukları işyerinin büyüklüğü göz önünde bulundurularak, tedrici olarak sisteme dahil edilecektir.

Bu kapsamda,

- Çalışan sayısı bin ve üzerinde olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2017 tarihinden itibaren,
- Çalışan sayısı ikiyüzelli ve üzerinde ancak binden az olan bir işverene bağlı çalışanlar 1/4/2017 tarihinden itibaren,
- Çalışan sayısı yüz ve üzerinde ancak ikiyüzelliden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2017 tarihinden itibaren,
- Çalışan sayısı elli ve üzerinde ancak yüzden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2018 tarihinden itibaren,
- Çalışan sayısı on ve üzerinde ancak elliden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2018 tarihinden itibaren,
- Çalışan sayısı beş ve üzerinde ancak ondan az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2019 tarihinden itibaren sisteme dahil olacaktır.

4. Beş kişinin daha altında çalışana sahip olan işyerleri ne zaman kapsama girecektir?

Mevcut düzenlemeler çerçevesinde, beş kişinin altında çalışana sahip işverenler, bu aşamada sistem kapsamına dahil edilmemiştir.

5. Çalışan sayısı nasıl ve hangi tarih esas alınarak hesaplanmalıdır? 45 yaş üstü, yabancı, yurtdışında çalışanlar, stajyerler, taşeron işçiler, mevsimlik işçiler hesaba dahil midir?

Çalışanların otomatik katılıma dahil olma şartlarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın (45 yaş altı/ üstü çalışan sayısı, yerli/yabancı/yurtdışında çalışan, şubelerdeki ve/veya birden fazla işyeri noktasında çalışan ayrımı yapılmaksızın) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre SGK'ya yapılan bildirimde göre işverene bağlı olarak çalışan sayısı hesabı yapılır.

Taşeron bir firma çalışanın, bordro işlemleri ilgili taşeron işveren tarafından yapılıyorsa taşeron firmanın çalışan sayısı hesabında, bordro işlemleri asıl işveren tarafından yapılıyorsa, asıl işverenin çalışan sayısının hesabında dikkate alınır.

Çalışan sayısı tespit edilirken, kapsama alınma tarihinde en güncel SGK verisi (net çalışan sayısı) göz önünde bulundurulur. Örneğin, 250 çalışanı olan ve 01.04.2017 tarihinde sisteme girmesi planlanan bir işyerinin tespiti için 01.04.2017 tarihi itibarıyla en güncel SGK kaydı göz önünde bulundurulur.

6. Tedrici katılım tarihinden sonra çalışan sayısının değişmesi işvereni nasıl etkileyecektir?

- Sisteme bir defa dahil olmuş bir işverenin çalışan sayısının ileri bir tarihte düşmesi, işverenin sistemde bulunma durumunu etkilemez ve işveren sistemde kalmaya devam eder.
- Bir tedrici katılım tarihinde (3) nolu sorunun yanıtında belirtilen sayıda çalışanı bulunmayan ancak söz konusu tedrici katılım tarihinde gerekli çalışan sayısına ileri bir tarihte ulaşan bir işyeri, sisteme dahil olmak için müteakip takvim yılı başını bekler. İşyerlerinin çalışan sayısına göre kapsama alınması sadece tedrici katılım tarihinde aranan çalışan sayısına sahip olması halinde mümkündür. Aşağıda bir örnek sunulmuştur.

| Tarih | 01.04.2017 (250-999) | 01.07.2017 (100-249) | Kapsam Tarih |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| Çalışan Sayısı | 200 | 240 | 01.07.2017 |
| Çalışan Sayısı | 200 | 260* | 01.01.2018 |

*02.04.2017-30.06.2017 tarihleri aralığında en güncel SGK kaydına göre (250-999) çalışana ulaşsa dahi kapsama alınmaz.

- 01.01.2019 tarihinden itibaren, 5 ve üzerinde çalışan sayısına erişen tüm işyerleri otomatik katılıma dahil olmalıdır.

7. Şirketler topluluğu veya holding niteliğinde olan yapılarda şirketler topluluğunun tek bir çatı altında değerlendirilmesi söz konusu olacak mıdır?

Her bir şirket, ayrı bir tüzel kişilik olarak kendi çalışan sayısına göre sisteme dahil olacaktır.

8. Aynı yönetim kurulu ile yönetilen iki şirket kapsama birlikte mi alınacak?

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi bir sermaye şirketi, özel hukuk tüzel kişisi kategorisinde işveren olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla aynı yönetim kurulu tarafından yönetilip yönetilmediğine bakılmaksızın her bir sermaye şirketi ayrı birer işveren olarak değerlendirilir.

9. Çalışanın kapsama girip girmediğine (45 yaş hususu) 01.01.2017 itibarıyla mı, yoksa çalıştığı işyerinin kapsama alınma tarihi itibarıyla mı karar verilmelidir?

İşverenin kapsama alınma tarihi itibarıyla, 45 yaşını doldurmamış olan çalışanlar kapsama alınacaktır.

10. Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalışanlar (5510/5 g kapsamındaki sigortalılar) sisteme dahil edilecek midir?

Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, otomatik katılım sistemi kapsamında değildir.

11. İşveren yeni bir çalışan istihdam ettiğinde; söz konusu çalışan; (i) önceden sisteme girmiş ve ayrılmışsa, (ii) önceden sisteme girmiş ve devam ediyorsa, (iii) daha önce sistemle hiç tanışmamış ise sisteme dahil edilmesi nasıl olacaktır?

(i) (1) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, yeni işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) yeniden sisteme dahil edilir.

(ii) Yeni işvereni otomatik katılım sistemi kapsamında ise, çalışan yeni işyerinde sunulan emeklilik planına geçiş yapar. Yeni işvereni otomatik katılım sistemi kapsamında değilse, işveren kapsama alınana kadar çalışan dilerse iş yeri değişikliğini izleyen ay sonuna kadar hesabının bulunduğu emeklilik şirketine bildirir yaparak eski planına dışarıdan katkı payı ödeme yapmaya devam edebilir ve yeni işveren otomatik katılım sistemi kapsamına dahil olduğunda sunulacak olan işyeri bazlı emeklilik planına dahil olur.

(iii) (1) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) sisteme dahil edilir.

12. Bir gün çalışıp işten ayrılan ve bu sebeple hizmet akdine ilişkin işlemi tamamlandığında çoktan işten ayrılmış çalışanlar sisteme dâhil edilecek midir?

Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) tutarı oluşan çalışanlar gün sayısına bakılmaksızın sisteme dahil edilir.

13. Birden fazla işverenle çalışanların sisteme katılımı nasıl olacaktır?

Çalışanın her bir işvereni nezdinde ayrı ayrı işverenin emeklilik planına dahil edilecektir.

14. İşveren olarak otomatik katılım uygulaması kapsamındaki yükümlülüklerim nelerdir?

a) Emeklilik şirketinin (şirket) seçimi: 5510 sayılı Kanunun 12 nci maddesi kapsamındaki her işveren çalışanları adına bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmakla yükümlüdür.

b) Fonların seçimi: İşveren, sisteme giriş esnasında çalışandan faiz içeren/ faiz içermeyen fon tercihini alır, tercihte bulunmayan çalışanları için söz konusu tercihi yapar. Çalışan fon tercihlerinin, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme kapsamında doğrudan emeklilik şirketine bildirilmesi de kararlaştırılabilir.

c) Katkı payının ödenmesi: İşveren, katkı payını çalışanın ücretinden kesip emeklilik şirketine aktarmakla yükümlüdür.

ç) Devir imkanı: İşveren; operasyonel gereklilikleri dikkate alarak, şirket seçimi ve katkı payının kesilmesi hariç diğer yükümlülüklerinin icrasını emeklilik şirketine bırakabilir.

İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca idari para cezası söz konusu olacaktır.

15. Kamu veya özel sektör işverenlerinin emeklilik şirketi tercihi yine kamu veya özel emeklilik şirketleri arasından mı olmalıdır? Sistemde hangi şirketler yer almaktadır?

Herhangi bir işveren sistemde faaliyet gösteren kamu veya özel fark etmeksizin herhangi bir emeklilik şirketi ile anlaşabilir.

Şirketlerin listesi aşağıda yer almakta olup, detaylı bilgi için www.egm.org.tr adresi ziyaret edilebilir:

- Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.
- Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Asya Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.
- Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Groupama Emeklilik A.Ş.
- Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Vakıf Emeklilik A.Ş.
- Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.

İşleyiş

16. İşverenlerin imzalayacağı formlar nelerdir?

İşverenle emeklilik şirketi arasında tarafların yükümlülüklerini detaylandıran bir sözleşme imzalanacaktır.

17. İşveren ile şirketin imzalayacağı emeklilik sözleşmesinin asgari içeriği nedir?

Sözleşmelerin asgari içeriği, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan 30.12.2016 tarih ve 2016/39 sayılı genelgede belirtilmiştir.

18. Bir işveren birden fazla şirket ile anlaşabilir mi?

İşverenin bir veya birden fazla emeklilik şirketiyle anlaşması mümkündür.

19. Ödeme günü sözleşmede herhangi bir tarih olarak belirlenebilir mi?

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 22/D ve 22/F maddeleri kapsamında ücret ödeme günü, emeklilik şirketi ile işveren arasında yapılan emeklilik sözleşmesi uyarınca serbestçe belirlenebilir.

20. Otomatik katılım kapsamında ek fayda ya da promosyon uygulaması yapılabilir mi?

Emeklilik şirketi tarafından çalışanlara yönelik çeşitli ek fayda uygulamaları yapılması mümkündür, ancak işverene herhangi bir menfaat ya da promosyon ödemesi yapılamaz.

21. Fon seçim süreci nasıl olacaktır?

Sisteme giriş esnasında, çalışanlardan faiz içeren/faiz içermeyen fon tercihleri alınır. Ancak, çalışanın tercih belirtmemesi halinde, işveren bu tercihi ilgili çalışan adına yapar.

Bu kapsamda, katkı payları yapılan tercih doğrultusunda öncelikle 1 yıllık süre boyunca faiz içeren/faiz içermeyen başlangıç fonunda yatırıma yönlendirilir. 1 yılın sonunda ise, yine tercihe göre faiz içeren/faiz içermeyen standart fonlarda yatırıma yönlendirilmeye devam eder.

22. Çalışan sonradan fon dağılım değişikliği yapılabilir mi?

Çalışan cayma süresinin bitiminden sonra fon dağılımı değişikliği yapılabilir. Bu değişiklik işleminden önce kendisine risk profili anketi sunulur. Sistemde yer alan (i) muhafazakâr, (ii) dengeli, (iii) atak/ dinamik/ büyüme ve (iv) agresif olarak tanımlı fonların yanısıra başlangıç ve standart fonlar arasında tercihte bulunulabilir. Çalışan, yılda 6 defa fon dağılım değişikliği yapabilir.

23. Fonlar hangi yatırım araçlarında değerlendirilecektir?

Fonlar ilgisine göre; kamu/özel borçlanma araçları, mevduat, katılma hesabı, kira sertifikası, hisse senedi, değerli maden, yabancı menkul kıymet, borsa para piyasası, ters repo vb. çeşitli faiz içeren veya içermeyen yatırım araçlarında değerlendirilir.

24. İşverenler anlaşmış olduğu emeklilik şirketini değiştirebilir mi?

İşverenin emeklilik şirketini değiştirmesi aktarım olarak tanımlanmakta olup, işverenin şirket ile yapacağı emeklilik sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 2 yıl, aktarılan şirkette ise 1 yıl kaldıktan sonra farklı bir emeklilik şirketine geçmesi mümkündür.

25. Çalışanın ödemelere ara verme imkanı var mıdır? Bu talep nasıl yapılacaktır?

Çalışanın talebi üzerine katkı payı ödemelerine ara verilebilir ancak 3 ayın sonunda tekrar katkı payı tahsil

edilmeye başlanır. Çalışanın 3 ayda bir söz konusu talebini yinelemesi gerekir.

Ara verme talebinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisi tarafından karşılanacağı hususu, işveren ile emeklilik şirketi arasında kurulacak emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılır. Söz konusu talep, çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletilir.

Katkı payı

26. katkı payı neye göre hesap edilecektir?

Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) referans alınarak hesaplanacaktır.

27. Katkı payının hesaplanmasında küsuratlı tutarların yuvarlanması nasıl yapılacaktır?

Hesaplanan katkı payı tutarının virgülden sonraki kısmı (kuruş tutarı) dikkate alınmaz.

28. Çalışan mevzuatta belirlenen katkı payı oranını (yüzde 3) değiştirebilir mi?

Evet, çalışan kesinti oranını işverene bildirerek artırabilir veya varsa artırmış olduğu tutarı yine Kanunda belirtilen kesinti oranından az olmamak kaydıyla düşürebilir. Ödemeler için matbu bir tutar belirlenemez, katkı payları oransal olarak hesaplanır.

29. Katkı paylarının doğru ödenip ödenmediği nasıl takip edilecektir?

Takip ve tahsil işlemleri, emeklilik şirketleri ve/veya bu amaçla yetkilendirilen Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından takip edilecektir.

30. Çalışan ödediği katkı paylarının takibini nasıl yapacaktır?

Çalışan ödemiş olduğu katkı paylarını ve hesabına ait diğer bilgileri, şirketin internet sitesinden bağlanabileceği bir ekran üzerinden takip edebilir. Ayrıca, şirket tarafından 3 ayda bir gönderilecek "çalışanları bilgilendirme notu" ile çalışanlara ödedikleri katkı payı ile ilgili bilgilendirme yapılacaktır. Takasbank internet sitesinde ise çalışanların birikimini takip edebileceği bir portal bulunmaktadır.

31. Katkı payı ödemesi bordroya yansıyor mu?

Kamu kurumları bakımından, aylık işlemlerini Maliye Bakanlığının (Muhasebat Genel Müdürlüğü) bilişim sistemleri üzerinden yürüten harcama birimleri için katkı paylarının bordroya yansımaları sağlayacak şekilde sistemsel geliştirmeler gerçekleştirilecektir. Diğer kurumlar bakımından, işyerlerinin iç sistemlerinde bu kesintilerin bordroya yansıtılması ve diğer şirket içi ücret takip sisteminin geliştirilmesi operasyonel süreçlerin takibi bakımından önem arz etmektedir.

32. Otomatik katılım sözleşmeleri kapsamında çalışanlar ek katkı payı ödemesi yapabilirler mi?

(Düzenli yatırılan katkı payının dışında)
Çalışanlar dışarıdan ek katkı payı ödemesi yapamaz.

33. Bazı çalışanların çalışma saatleri ve aldığı ücretler sabit değildir. Bu ve buna benzer çalışanların maaşından yapılacak katkı payı ödemelerinde farklı bir yöntem uygulanacak mıdır? Prim vb. ek ücretler için katkı payı ödemesi yapılacak mıdır?

Farklı bir yöntem bulunmamaktadır. Çalışanın SGK'ye iletilen matrah tutarı üzerinden katkı payı hesap edilecektir. Bu kapsamda, çalışanın matrahına yansıyan tüm ödemelerden katkı payı kesintisi yapılır.

34. Çalışanın maaşı üzerinde haciz/nafaka gibi yasal kesintiler varsa katkı payı ödemesi için maaşından kesinti yapılabilir mi?

Matrah etkilenmediği sürece ödenecek katkı payı tutarı değişmez.

35. İşveren çalışana fayda sunmak amacıyla, otomatik katılım sistemi kapsamında ödenecek katkı paylarını çalışan ücretinden kesmek yerine kendisi ödeyebilir mi?

Hayır. Bu kapsamda ödeme yapmak isteyen işveren İGES kurmak zorunda olup, çalışanı her halükarda otomatik katılım sistemine dahil etmek durumundadır.

36. İşveren kestiği katkı payını şirkete zamanında iletmezse, eksik iletirse, hiç iletmezse ya da kesmesi gerektiği halde katkı payı kesintisi yapmazsa cezai müeyyide var mıdır?

İşverene; katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç/eksik aktarırsa, çalışanlarını sisteme dahil etmezse, çalışanın birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur ve her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

37. İşverenin çalışan maaşından tahsil etmiş olduğu katkı payı tutarını ilgili emeklilik şirketine aktarmaması durumunda oluşabilecek çalışan mağduriyeti nasıl giderilecektir?

Çalışan, bordrosundan veya 3 aylık dönemler halinde emeklilik şirketi tarafından kendisine iletilen "çalışanları bilgilendirme notu" veya şirketçe sunulan kanalları kullanarak hesabına yatırılan katkı payı tutarlarını kontrol ederek, katkı payının kesildiği ancak emeklilik hesabına yansıtılmadığını tespit edebilir.

Aktarılmayan katkı payı tutarları ve mahrum kalınan muhtemel getiri tutarları işverenden tahsil edilerek çalışanın emeklilik hesabına yansıtılır.

38. Çalışana ücret ödenmeyen günlerde (ücretsiz izin, rapor vb.) katkı payı hesabı nasıl yapılacaktır?

Katkı payı kesintisinde, çalışanın matrahı esas alınır ve SGK matrahını etkileyen her türlü sebep katkı payı kesintisinin hesaplanmasında dikkate alınır. SGK matrahının oluşmadığı veya çalışanın ücret almadığı dönem için katkı payı ödemesi yapılmaz ve şirkete bu yönde bilgi verilir.

39. Taşeron bir firma çalışanın katkı payı tutarları taşeron firma tarafından mı emeklilik şirketine iletilir?

Söz konusu çalışana ait katkı payı ödeme işleminde, bordro işlemleri ilgili taşeron işveren tarafından yapılıyorsa taşeron firma, bordro işlemleri asıl işveren tarafından yapılıyorsa, asıl işveren tarafından yapılır.

Ayrılma/iş değişikliği

40. İşverenin sözleşmeyi imzaladığı gün çalışanlar cayma hakkını kullanabilir mi, cayma hakkını ne zaman kullanabilir?

İşverenin emeklilik sözleşmesi imzaladığı günden

bağımsız olarak, çalışana ait ilk katkı payının emeklilik şirketine intikal ettiği tarihi takip eden işgünü çalışana konu ile ilgili bildirim yapılır. Çalışan, bu bildirim müteakip iki ay içinde cayma hakkını kullanabilir, öncesinde kullanamaz.

41. Cayma ve ayrılma işlemi nasıl gerçekleştirilecektir?

Cayma ve ayrılma taleplerinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisi tarafından karşılanacağı hususu, işveren ile emeklilik şirketi arasında kurulacak emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılır. Söz konusu talep, çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletilir.

42. İşsiz kalan bir çalışan otomatik katılım sisteminde kalmaya devam edebilir mi? İşyeri değiştirdiğinde; yeni iş yerinde otomatik katılım kapsamında emeklilik planı yoksa mevcut emeklilik planına devam edebilir mi?

Çalışanın, işyerini değiştirmesi ve yeni işyerinde sunulan bir emeklilik planı bulunmaması veya kişinin çalışma ilişkisinin sona ermesi hallerinde, önceki işyerinde dâhil olduğu emeklilik planı kapsamında, en az ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak aylık asgari brüt ücretin yüzde 3'ü oranında katkı payı ödeyerek sistemde kalmaya devam etmesi mümkündür.

43. İşyeri değiştirdiğinde; yeni işyerinde otomatik katılım kapsamında emeklilik planı varsa nasıl bir yöntem izlenecektir?

Çalışan, işyeri değişince yeni işyerindeki plana birikimleriyle birlikte geçiş yapar.

44. Otomatik katılım kapsamında çalışandan sisteme girişte, sistemde kaldığı sürece ve sistemden çıkışta hangi ücretler alınır?

Çalışandan sisteme girerken veya ayrılırken herhangi bir kesinti yapılmaz. Sistemde bulunduğu sürece çalışanların emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden yalnızca fon işletim gider kesintisi (FİGK) yapılabilir.

45. Çalışan caydıktan/ayrıldıktan sonra istediği zaman tekrar sisteme girebilir mi?

Cayma/ayrılma işlemi gerçekleştirilen bir çalışanın, kendi talebi doğrultusunda, tekrar sisteme dâhil edilmesi mümkün değildir.

Ancak, aynı işyerinde çalışmaya devam eden ve (1) nolu sorunun yanıtında belirtilen koşulları sağlayan çalışanlar Müsteşarlıkça belirlenen usuller kapsamında ortalama iki yılda bir tekrar sisteme dahil edilir.

46. Sistemden çıkıp tekrar giriş yapan bir çalışan, sistem kapsamında sunulan avantajlardan aynı şekilde yararlanmaya devam edebilecek midir?

(i) Devlet Katkıları Açısından: Sistemden çıkıp tekrar giriş yapan bir çalışan, yüzde 25'lik devlet katkısından tekrar faydalanabilir ancak önceki hak edişe ilişkin süre kazanımlarını kaybedeceğinden hakediş süresi yeniden başlar.

Bununla birlikte, 1.000 TL başlangıç devlet katkısı, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere verildiğinden, söz konusu katkıdan tekrar faydalanamaz.

Sistemden emekli olması durumunda, yüzde 5'lik ilave devlet katkısından faydalanması mümkündür.

(ii) Emekliliği Hak Kazanma Açısından: Çalışanın

daha önce sistemde geçirdiği süreler emekliliğe esas süresine sayılmaz.

Devlet katkıları

47. Otomatik katılım sistemindeki devlet katkıları nelerdir?

Sistemde 3 farklı devlet katkısı bulunmaktadır:

- Çalışan katkısının yüzde 25'i oranında verilen devlet katkısı,
- Cayma hakkını kullanmayan çalışanlara verilen 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı,
- Emekli olduktan sonra birikimini emekli aylığı olarak almak isteyen (en az 10 senelik yıllık gelir sigortası tercih eden) çalışana, birikiminin üzerine yüzde 5 ilave devlet katkısı.

48. Otomatik katılım kapsamı dışında BES sözleşmesi olan bir katılımcı için uygulanan devlet katkısı limiti bu sözleşmeler için de geçerli olacak mıdır? Yoksa otomatik katılım için devlet katkısı üst sınırı ayrıca mı belirlenmektedir?

Otomatik katılım kapsamındaki sözleşmeler için devlet katkısı üst sınırı BES sözleşmelerinin devlet katkısı limitinden ayrı hesaplanacaktır. Örneğin, 2017 yılı için otomatik katılım kapsamı dışındaki sözleşmesi için azami 5.332,50 TL devlet katkısı hesaplanırken, otomatik katılım kapsamındaki sözleşmesi için ayrıca 5.332,50 TL devlet katkısı hesap edilir.

49. Otomatik katılım kapsamında sunulacak devlet katkılarına hak ediş süresi bulunmakta mıdır?

yüzde 25 oranındaki devlet katkısı teşviki ile 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı teşviki için hak kazanma süreleri aynı olup, devlet katkısına hak ediş süreleri aşağıda yer alan tabloda açıklanmıştır.

| Süre (Yıl) | Hak Ediş Oranı |
|-----------------------------|----------------|
| 0 – 3 | %0 |
| 3 – 6 | %15 |
| 6 – 10 | %35 |
| 10 – Emeklilik öncesi | %60 |
| Emeklilik hakkı ile ayrılma | %100 |

50. Otomatik katılım kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler, diğer BES sözleşmeleri kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler ile birleştirilebilir mi?

Hayır, birleştirilemez.

51. Otomatik katılım sisteminden ayrılan bir çalışanın sisteme tekrar dahil edilmesi durumunda tekrar 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı alması mümkün müdür?

Hayır, söz konusu 1.000 TL'lik tutar bir defaya mahsus olarak verilmektedir.

52. Otomatik katılımı çalışanlara verilecek devlet katkıları fonda değerlendirilecek mi? Değerleme nasıl olacak?

Devlet katkıları, taahhüt olarak hesaplanmakta ve taahhüt edilen bu tutarlar çalışanın devlet katkısı hesabında, şirketin internet sitesinden takip edebilecek bir şekilde kayıt altına alınmaktadır. Yüzde 25'lik devlet katkısı tutarları, devlet katkısı ödemesinin hesaplandığı ayı takip eden takvim yılı başlarında, TÜFE değişimleri dikkate alınarak değerlendirilir.

Çalışanın hakedişi olması durumunda, hak kazanılan kısım nakden ödenir ve bu tutarlar devlet katkısı fonlarında yatırıma yönlendirilir.

Diğer BES sözleşmeleri

53. Otomatik katılım dışında, bireysel emeklilik sisteminde (BES) sözleşmesi olan çalışanlar otomatik katılımı dahil olacak mıdır?

Evet, otomatik katılım sistemine dahil olma şartı taşıyan tüm çalışanlar sisteme dahil olacaktır. Bu kapsamda, halihazırda BES sözleşmesi olanlar için de ayrıca bir otomatik katılım hesabı açılacaktır ve Kazanılan haklar ayrı ayrı takip edilecektir.

54. Otomatik katılım sistemi ile BES sözleşmeleri arasında birikim transferi mümkün müdür?

Hayır.

Genel

55. Emeklilik şirketinin iflası durumunda nasıl bir yol izlenecektir?

Sistemde ödenen katkı paylarıyla alınan emeklilik yatırım fonu varlıkları Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Emeklilik şirketi varlıkları ile emeklilik yatırım fonu varlıkları ayrıdır. Sistemde fon malvarlığı rehnedilemez, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez.

56. Engellilere özel hükümler bulunmakta mıdır?

Engellilerin sisteme katılması noktasında herhangi bir farklı hüküm bulunmamaktadır.

İlgili mevzuatta son dönemlerde yapılan düzenlemeler

5 Şubat 2016: “Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik” ile bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının hesaplanmasına, ödenmesine, yatırıma yönlendirilmesine, hak edilmeyen tutarlar ile haksız ödendiği tespit edilen tutarların kapsamına, iadesine veya mahsup edilmesine ve devlet katkısıyla ilgili diğer işlemlere ilişkin usul ve esaslar yeniden düzenlenmiştir. 29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

3 Mart 2016: “Sermaye Piyasası Kurulunun 03.03.2016 tarih ve 7/223 sayılı ilke kararı” ile “Emeklilik Yatırım Fonlarına İlişkin Rehber” Sermaye Piyasası Kurulunun (Kurul) i-SPK.4632 s.kn.17.3 (03.03.2016 tarih ve 7/223 s.k.) sayılı İlke Kararı olarak kabul edilmiş ve 03.03.2016 tarihinde yayımlanmıştır. Rehberde fon türleri, fon türlerine ilişkin kontrol, fon portföyüne ilişkin esaslar, fon portföyündeki varlıkların değerlendirme esasları, fon paylarının alım-satım esasları, risk yönetim sistemi esasları, fonlara ilişkin operasyonel esaslar, kamuyu aydınlatma esasları, kurul ücreti ve iç kontrol sistemi konuları yer almaktadır.

18 Mart 2016: “Mali Suçları Araştırma Kurulu Genel Tebliği (Sıra No: 5)’nde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğ (Sıra No: 14)” ile şüpheli işlem bildirimine ilişkin bazı usul ve esaslar yeniden düzenlenmiştir. 25 Mart 2016 : “Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Genelge (Genelge No: 2016/12)” ile Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Yönetmeliğin Geçici 3 üncü maddesinin uygulanmasına ilişkin esas ve usuller açıklanmıştır.

1 Nisan 2016: “23.08.2010 Tarihli 2010/10 ‘Bireysel Emeklilik Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim ve Geri Ödeme Tablolarına İlişkin Genelge’de Değişiklik Yapılmasına İlişkin Genelge (Genelge No: 2016/14)” ile şirketlerin katılımcılara yönelik hazırladığı muhtemel birikim ve muhtemel programlı geri ödeme tablolarında kullanacağı muhtemel brüt reel getiri oranlarında değişiklik yapılmıştır.

26 Nisan 2016: “Yıllık Gelir Sigortalarına Yönelik TÜFE Endeksli Anüite Devlet Tahvilleri Hakkında Sektör Duyurusu (2016/4)” ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi akdetmek için Müsteşarlığa başvuran şirketlerin, yıllık gelir sigortası ürünlerine uygun ihraç edilecek Devlet tahvillerine yönelik hazırlıklarını tamamlaması gerektiği belirtilmiştir.

29 Mayıs 2016: “Sigorta ve Reasürans Şirketleri ile Emeklilik Şirketlerinin Finansal Raporlamaları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile sigorta, reasürans ve emeklilik şirketlerinin belirli dönemlerde düzenleyeceği konsolide olan ve olmayan finansal raporların gönderim esasları ve hazırladıkları finansal raporların sunumu ve yayımına ilişkin esaslar yeniden düzenlenmiştir.

29 Mayıs 2016: “Finansal Tabloların Sunumu Hakkında Tebliğ, Tebliğ No: (2008/1)’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” ile şirketlerin yılsonu finansal raporlarının ilan edilmesine ilişkin esas ve usulleri yeniden düzenlemeye gidilmiştir.

22 Haziran 2016: “Sigorta Denetleme Kurulu Tarafından Tanzim Edilen Raporların İcrasında Uyulacak Esaslara İlişkin Genelge (Genelge No: 2016/25)” ile sigortacılık ve özel emeklilik faaliyetlerinin denetimi sonucu tanzim edilen raporlardaki tespit ve değerlendirmelere ilişkin olarak denetime tabi olanların görüş ve savunmalarının alınması ile tespit ve önerilerin gereğinin yerine getirilmesindeki esas ve usuller belirlenmiştir.

25 Temmuz 2016: “Yıllık Gelir Sigortasının Hak Sahipleri Tarafından Aranmayan Paralar Mevzuatı Karşısındaki Durumuna İlişkin Sektör Duyurusu (2016/17)” ile yıllık gelir sigortası sözleşmeleri kapsamında zamanaşımına uğrayan paralar için 5684 sayılı Sigortacılık Kanununun ilgili 33/B maddesinin ve bu madde kapsamında istihsal edilen 08.10.2013 tarihli Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Sigortalar Kapsamında Hak Sahiplerince Aranmayan Paralar Hakkında Yönetmeliğinin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

01 Ağustos 2016: “22/7/2016 tarihli ve 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname” ve “25/7/2016 tarihli ve 668 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile bu kapsamda istihsal edilecek mevzuat uyarınca hakkında işlem tesis edilen kurum ve kuruluşlar ve kişilerle ilgili olarak ilgili kamu otoriteleri tarafından verilen talimatların ivedilikle yerine getirilmesi, kişilere yapılacak tazminat ve birikim ödemelerinde gerekli hassasiyetin gösterilmesi talep edilmiştir.

01 Ağustos 2016: “Bireysel Emeklilik Hakkında Sektör Duyurusu (2016/20)” ile Bireysel Emeklilik Sisteminde Hak Kazanılmayan Devlet Katkısı Tutarlarının Müsteşarlığa İadesi Hakkında Sektör Duyurusu (2015/42) ve Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Sözleşmelerinin Sonlanmasına İlişkin İşlemler Hakkında Sektör Duyurusu (2016/10) birleştirilmiştir. Bununla birlikte, geçerliliğini yitirmiş olan sektör duyuruları ve özeldeler de bu sektör duyurusu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

10 Ağustos 2016: “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair

Kanun" ile çalışanların işverenleri aracılığı ile otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesine ilişkin hususlar belirlenmiştir.

19 Ağustos 2016: "29.09.2007 Tarih ve 2007/11 Sayılı Genelgede Değişiklik Yapılması Hakkında Genelge (Genelge No: 2016/30)" ile emeklilik şirketlerinin hayat grubu sigorta branşlarında ruhsat alabilme ve hayat branşında ruhsatları olan emeklilik şirketlerinin hayat sigortasına ek sunabileceği teminatlara ilişkin esaslar yeniden düzenlenmiştir.

25 Ağustos 2016: "Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile emekliliğe yönelik taahhütte bulunan hizmet sunucularının Müsteşarlığa göndereceği bilgi ve belgeleri gönderim yöntemine, raporun içeriğine, hizmet sunucularının listeye kaydedilmesine ve emeklilik planlarının sonlanmasına ilişkin esaslar yeniden düzenlenmiştir.

01 Kasım 2016: "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Genelgede Değişiklik Yapılması Hakkında Genelge (Genelge No: 2016/34)" ile Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmeliğin Geçici 2.maddesi kapsamında düzenlenen Müsteşarlığa fazla ödenen tutarların iade sürecine ilişkin belirlenen takvime ilişkin değişiklik yapılmıştır. Bu Genelge ile 02/09/2016 tarihli ve 2016/31 sayılı "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Genelgede Değişiklik Yapılması Hakkında Genelge" yürürlükten kaldırılmıştır.

26 Kasım 2016: "Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım Genelge (Genelge No: 2016/26)" ile kamu kurum ve kuruluşlarının, otomatik katılımın gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirmeleri için kurum içi tedbirleri almaları gerektiği belirtilmiştir.

15 Aralık 2016: "Bireysel Emeklilik Sistemi, Otomatik Katılım Uygulama Esasları Hakkında Sektör Duyurusu (2016/30)" ile çalışanların işverenleri tarafından otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesine ilişkin uygulama esasları belirlenmiştir.

15 Aralık 2016: "Otomatik Katılım Sistemi Kapsamında Yetkilendirilecek Olan Emeklilik Şirketlerine İlişkin Sektör Duyurusu (2016/31)" ile emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerin tamamının otomatik katılım sisteminde emeklilik planı sunabileceği belirtilmiştir.

17 Aralık 2016: "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile işverenleri aracılığıyla Kanunun Ek-2 nci ve Geçici 2 nci maddeleri kapsamında otomatik katılım uygulamasına dahil edilen çalışanların katkı paylarının değerlendirileceği fonlara ilişkin portföy sınırlamaları ve işlemleri ile bireysel emeklilik sisteminde sunulan fonların portföy sınırlamalarına ilişkin değişiklikler yapılmıştır.

17 Aralık 2016: "Bireysel Emeklilik Sisteminde

Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile işverenleri aracılığı ile otomatik olarak emeklilik planına dahil edilen çalışanlara sağlanacak Devlet katkısına ilişkin uygulama ve hesaplama esasları mevcut devlet katkısı yönetmeliğine eklenmiştir.

17 Aralık 2016: "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile otomatik katılıma ilişkin uygulama esas ve usulleri belirlenmiş, emeklilik sözleşmesi türleri ve tarafları, emeklilik bilgilendirme, teklif, cayma, fon dağılım değişikliği, aktarım ve ayrılma, emeklilik süreçleri yeniden düzenlenmiştir.

28 Aralık 2016: "Otomatik Katılım Sisteminde Cayma Hakkının Kullanılmasına İlişkin Basın Açıklaması" ile cayma hakkının çalışana ait bir hak olduğu, işverenlerin bu hakkı çalışanları adına kullanamayacağı ve ilgili hakkın kullanımına teşvik edecek yönlendirmelerde bulunamayacağına ilişkin açıklamada bulunulmuştur.

30 Aralık 2016: "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge (Genelge No: 2016/39)" ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Hakkında Kanun, Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik ile Başbakan Yardımcılığı Makamınca belirlenen ve 15/12/2016 tarihli ve 2016/30 sayılı Sektör Duyurusu ile duyurulan esas ve usullere ilişkin uygulama esasları düzenlenmiştir. Bu Genelge ile 25/11/2015 tarihli ve 2015/47 sayılı "Emeklilik Planı Hakkında Genelge", 25/05/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı "Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Genelge" ve 20.11.2015 tarih ve 2015/46 sayılı "Emeklilik Şirketlerince Sunulan Bilgi, Belge ve Formların Esas ve Usullerine İlişkin Genelge" yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca, 21 Aralık 2016 ve 28 Aralık 2016 tarihli basın duyuruları ile otomatik katılım uygulaması kapsamında çalışanlarını sisteme dahil etmesi gereken işverenlerin yükümlülükleri, çalışanların sisteme dahil edileceği tarihler ile cayma hakkının kullanımına ilişkin konulara açıklık getirilmiştir.

2 Ocak 2017: Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

13 Nisan 2017: Emekliliğe Yönelik Taahhütte Bulunan Kuruluşların Aktüeryal Denetimine İlişkin Genelge

20 Haziran 2017: Bireysel Emeklilik Sistemi, Otomatik Katılım Uygulama Esasları hakkında Sektör Duyurusunda (2016/30) Değişiklik Yapılması Hakkında Sektör Duyurusu (2017/2)

22 Ağustos 2017: Devlet Katkısı Fonları için Karşılaştırma Ölçütü Belirlenmesi Hakkında Sektör Duyurusu (2017/3)

Sonuç

Türkiye ve dünyadaki bireysel emeklilik sistemini karşılaştırmalı olarak incelediğimiz araştırma raporumuzdaki bilgiler neticesinde, ülkemizin bireysel emeklilik sisteminin, dünyadaki önemli ekonomiler arasında GSYH oranı ile bakıldığında, gelişime ve büyümeye halen açık olduğu görülüyor.

Emeklilik fon çeşitlerinin ve emeklilik fon enstrümanlarının çeşitlenmesi de doğal olarak faaliyette bulundukları ve alınıp satılabildikleri piyasaların derinliği ile doğru orantılı. Bu bağlamda Türkiye'deki emeklilik fonları beklenen ekonomik veriler ile beraber değerlendirilmelidir.

Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak isteyen katılımcılar, tercih ettikleri şirkete giderek bir emeklilik planı seçmek durumunda. Emeklilik şirketleri, içlerinden katılımcıların tercih yapabileceği en az 3(üç) emeklilik fonu kurmak zorunda, ancak katılımcılara daha fazla alternatif de sunulabilir. Emeklilik planları ve emeklilik planlarına yatırılan katkı paylarının hangi fonlarda değerlendirileceğini gösteren fon dağılım oranları, katılımcıların yatırım alışkanlıklarına göre çeşitlilik gösteriyor. Örneğin, öncelikle birikimlerini korumak isteyen, fiyat ve getirileri daha az dalgalanan yatırımlara yönelmek isteyen kişiler, Devlet İç Borçlanma Senedi (Likit Fonlar, Kamu Borçlanma Araçları Fonları vs.) ağırlıklı planlar seçerken, öncelikle birikimlerini büyütmek isteyen ve bunun karşılığında birikimlerinde zaman zaman oluşabilecek dalgalanmalardan etkilenmeyen kişiler, Hisse Senedi, Uluslararası Borçlanma Araçları vb. ağırlıklı planlar seçebiliyor.

Ürün çeşitliliğini artırmak ve maksimum müşteri memnuniyeti için Life-cycle ürün yelpazesine yöneliniyor. Bu süreçte emeklilik şirketleri, faize duyarlı müşterileri için faizsiz emeklilik planı ile de ürün çeşitliliğini artırdı.

Devlet katkısı uygulaması ile ülkemizde artışa geçmiş görünen katılımcı sayısı ve katkı payı tutarlarının gelişen piyasalar da göz önüne alındığında gelecekte de artması beklenebilir. Bireysel Emeklilik Sistemi, başladığı ilk yıldan itibaren önemli düzeyde gelişmiş ve 2016 yılsonu itibarıyla 19 emeklilik şirketi ve 61 milyar TL fon tutarına (devlet katkısı fon tutarı dâhil) ulaşmıştır. Mevzuat değişiklikleri ve buna bağlı operasyonel zorluklar dolayısıyla emeklilik fonları kurucuları olan emeklilik şirketlerini maliyetler anlamında zorlamaya devam ediyor. Ancak sistemin en önemli sorunu, sistemde ortalama kalış süresinin oldukça kısa olması. 2016 sonu itibarı ile sistemdeki

sözleşmelerin ortalama kıdemi 3,4 yıl. Ekonomik koşullara paralel olarak bireylerin sistemden erken çıkma veya ödemeye ara verme gibi eğilimlerinin olduğu görülüyor. Söz konusu durum hem katılımcılar hem de emeklilik şirketlerinin kaybına neden oluyor. Katılımcılar; ertelenmiş giriş aidatı, vergi, devlet katkısı hak edilmeyen kısım vb. kesinti tutarları nedeniyle beklenenden düşük tutarlar ile sistemden ayrılıyor. Emeklilik şirketleri ise sistemden erken ayrılan katılımcıların oluşturduğu yüksek maliyet nedeniyle karşılık problemi yaşayabiliyor. Bu nedenle sisteme olan devlet desteğinin önemi giderek artıyor. Özellikle 1 Ocak 2017 tarihinde başlayan otomatik katılım bireysel emeklilik sisteminde, tasarrufun alışkanlık hale getirilmesi ve ekonomik gelişiminde önemli bir kilometre taşı. 2017 yılında uygulanmaya başlayan otomatik katılım sistemi de emeklilik fonları piyasasını daha da tabana yayacak ve rakamsal büyümeler ile beraber herkesin farkındalığının da artmasına imkan verebilecek. Otomatik katılım sisteminin uygulamaya geçmesi ile beraber sektörde mevzuata uygunluk ve müşteri odaklı yaklaşımların öneminin bir kat daha fazla artacağına dair beklentimiz bulunuyor. 2017 yılı ile beraber uygulanmaya başlayan otomatik katılım sisteminde cayma oranlarının yüksek bir düzeyde olması da regülasyon anlamında yapılacak düzenleme ihtiyaçlarını bir kat daha artırıyor. Böylece sistemde ortalama kalış süreleri ve nemalanabilecek finansal varlık hacmi de artabilecektir.

Dünyada bireysel emeklilik sistemlerine gelecek yıllarda da benzer ülkelerin liderlik edeceğini ve bu ülkelerin ekonomik büyümeleri de göz önüne alındığında piyasadaki daha fazla pay almaya devam edebileceklerini söyleyebiliriz.

Bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı bir şekilde gelişimi için, katılımcıların ortalama sistemde kalma sürelerinin uzatılmasının, sisteme duyulan güvenin sürdürülmesi, emeklilik fonlarının performansının artırılması, sağlanan teşviklerin kamuoyuna iyi anlatılması, katılımcıların sürekli ve doğru olarak bilgilendirilmesi ve tasarruf sistemi için farkındalığın artırılması gerekiyor. Emeklilik hakkını kullanmak isteyen katılımcılara Yıllık Gelir Sigortası (Annuity) sunulması ve fonun önemli bir kısmının sistemde kalması önem arz ediyor. Aynı süreçte emeklilik şirketlerinin; operasyonel ve finansal risklerini minimize edeceği iç sistemlere her zamankinden daha çok önem vermesi ve yatırım yapması gerekiyor.

Bireysel Emeklilik Sistemi nedir?

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), bireylerin gelir elde ettikleri dönemde düzenli olarak tasarruflarda bulunmaları, yatırıma yönlendirilen tasarruflarıyla birikim oluşturmaları ve emeklilikte gelir elde etmeleri üzerine kurulmuş bir özel emeklilik sistemidir. Bu sistem ile hem bireylerin emeklilik dönemindeki refah düzeyi yükselmekte hem de oluşan uzun vadeli emeklilik fonları ekonomiye ciddi bir kaynak yaratmaktadır.

BES, devletin sosyal güvenlik sistemini tamamlar nitelikte, bireylerin gönüllü katılımı esasına dayanan özel bir emeklilik sistemidir.

Katılımcılar; mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait gelir beklentilerini göz önüne alarak, katkı payı tutarını belirler ve emeklilik sözleşmesi imzalayarak sisteme dâhil olur. Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip herkes sisteme katılabilmektedir.

BES'e neden ihtiyaç duyuluyor?

Gelecek nesil emeklilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlayacak olması nedeniyle sosyal açıdan, bireysel tasarrufların oluşacak emeklilik fonları aracılığıyla ekonomiye ciddi kaynak yaratacak olması nedeniyle ekonomik açıdan ülkemizde BES'e ihtiyaç duyuldu.



Katkıda bulunanlar

Ali Tuğrul Uzun

Denetim, Direktör
tuzun@kpmg.com

Can Sarıkaya

Denetim, Müdür
csarikaya@kpmg.com

İletişim:



Sinem Cantürk
Finansal Hizmetler
Sektörü Lideri
Şirket Ortağı
scanturk@kpmg.com



Alper Güvenç
Denetim,
Şirket Ortağı
aguvenc@kpmg.com



Ali Tuğrul Uzun
Denetim, Direktör
tuzun@kpmg.com

Detaylı bilgi için:

KPMG Türkiye
Kurumsal İletişim ve
Pazarlama Bölümü
tr-fmmarkets@kpmg.com

İstanbul

İş Kuleleri Kule 3 Kat 2-9
34330 Levent İstanbul
T : +90 212 316 6000

Ankara

The Paragon İş Merkezi Kızılırmak Mah.
Ufuk Üniversitesi Cad. 1445 Sok. No:2
Kat:13 Çukurambar 06550 Ankara
T: +90 312 491 7231

İzmir

Heris Tower, Akdeniz Mah. Şehit Fethi Bey
Cad. No:55 Kat:21 Alsancak 35210 İzmir
T: +90 232 464 2045

kpmg.com.tr

kpmgvergi.com



Bu dokümanda yer alan bilgiler genel içeriklidir ve herhangi bir gerçek veya tüzel kişinin özel durumuna hitap etmemektedir. Doğru ve zamanında bilgi sağlamak için çalışmamıza rağmen, bilginin alındığı tarihte doğru olduğu veya gelecekte olmaya devam edeceği garantisizdir. Hiç kimse özel durumuna uygun bir uzman görüşü almaksızın, bu dokümanda yer alan bilgilere dayanarak hareket etmemelidir. KPMG International Cooperative ("KPMG International") bir İsviçre kuruluşudur. KPMG ağına üye olan bağımsız firmalar, KPMG International'a bağlıdır. KPMG International'ın müşterilere sunduğu herhangi bir hizmet yoktur. Hiçbir üye firmanın KPMG International'ı veya bir başka üye firmayı, aynı şekilde KPMG International'ın da hiç bir üye firmayı üçüncü şahıslar ile karşı karşıya getirecek zorlayıcı ya da bağlayıcı hiçbir yetkisi yoktur. Tüm hakları saklıdır.

© 2018 KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş., KPMG International Cooperative'in üyesi bir Türk şirkettir. KPMG adı ve KPMG logosu KPMG International Cooperative'in tescilli ticari markalarıdır. Tüm hakları saklıdır. Türkiye'de basılmıştır.