filo ve rent a car

TÜM OTO KİRALAMA VE MOBİLİTE KURULUŞLARI DERNEĞİ YAYIN ORGANI

TOKKDER
TÜM OTO KİRALAMA VE MOBİLİTE KURULUŞLARI DERNEĞİ

TEMMUZ-AĞUSTOS 2025
SAYI: 141

member of Leaseurope



Günlük Kiralama Sektörünün Türkiye'deki İlk Kapsamlı Raporunu TOKKDER Yayımladı

Tofaş'ın Elektrikli ve Dijital Dönüşümü: Sürdürülebilir Mobiliteye Geçiş

Mahmut KARACAN
Tofaş Filo ve İkinci El Satış Direktörü

Anonim Şirket Payının Rehni

Duygu TURGUT
Esin Avukatlık Ortaklığı

içindekiler

RÖPORTAJ



16

Mahmut KARACAN
Tofaş Filo ve İkinci El Satış Direktörü

Tofaş'ın Elektrikli ve Dijital Dönüşümü: Sürdürülebilir Mobiliteye Geçiş

MAKALE



28

Duygu TURGUT
Esin Avukatlık Ortaklığı

Anonim Şirket Payının Rehni

RÖPORTAJ



42

Eren KAYA
Checklas Genel Müdürü

Veriye Dayalı Lastik Yönetimiyle Filo Operasyonlarını Dönüştürüyoruz

MAKALE



20

Erkin ŞAHİNÖZ
Stratejik Yönetim Danışmanı, ErkinŞahinöz Akademi Kurucusu, ABD Merkez Bankası FED Eski Araştırma Direktörü

Ekonomik Görünüm & Piyasalar

RÖPORTAJ



32

Emre ÇETİN
Lider Filo Genel Müdürü

Geleceğin Filo Yönetimi: Dijital, Dinamik ve Sürdürülebilir

MAKALE



46

Celal ÖZCAN
PwC Türkiye, Sosyal Güvenlik Hizmetleri, Direktör

SGK'dan Yaş Dışında Emekliliğe Bağlı Kıdem Tazminatı Yazısı Alma Şartları

RÖPORTAJ



26

Özarslan TANGÜN
Enterprise Türkiye CEO'su

Dijitalleşmeyle Operasyonel Verimliliği Artırıyoruz

MAKALE



36

Hakan GÜZELOĞLU
KPMG Türkiye Ortak, YMM Finansal Vergi Hizmetleri

Riskli Hususlar ve Uyumsuzluklar!

MAKALE



58

Av. Sedat TARLACI
IŞIKTAÇ&ATABAY Hukuk Bürosu

Çalışanlar İçin Hisse Opsiyon Planı

Çalışanlar İçin Hisse Opsiyon Planı

Av. Sedat TARLACI

IŞIKTAÇ&ATABAY Hukuk Bürosu, İstanbul, Türkiye, sedattarlaci@isiktac.av.tr



27 Eylül 2024 tarihli 32675 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 326)[1] ("Tebliğ"), hizmet erbabına pay senedi verilmek suretiyle sağlanan menfaatlere gelir vergisi istisnası getirmiştir. Peki bu vergi istisnası neyi teşvik etmektedir ve nasıl uygulanabilir? Bu yazımızda, bir menfaat olarak çalışanlara/hizmet erbabına hisse opsiyon planı sunulmasını cazip kılan unsurları, bu planın nasıl uygulanabileceğini, hisse edindirme yöntemlerini ve çalışanlara hisse verilmesi durumunda gelir vergisinin akıbetini inceleyeceğiz.

1. Hisse Opsiyon Planını Cazip Kılan Unsurlar

Şirketin başarısına çalışanların da katılmasına imkan veren hisse opsiyon planları, başlangıçta üst düzey yönetici veya kilit pozisyondaki çalışanları ödüllendirme amacıyla sınırlı olarak uygulama alanı bulmaktaydı. Ancak gün geçtikçe hisse opsiyon planlarının uygulamasını da yaygınlaştırmaktadır. Nitekim yıllar içinde ABD'de hisse opsiyon planlarının ve bu planlara katılan kişi sayısının arttığı gözlemlenmektedir[2]. Son açıklanan istatistiklere göre 2022 yılında ABD'de toplam 6.548 şirket tarafından çalışanlar için hisse opsiyon planı uygulanmış ve toplam 14.956.315 kişi bu planlara katılmıştır[3].

Tarafları hisse opsiyon planı yapmaya veya katılmaya iten birçok unsur bulunmaktadır. Örneğin; nitelikli iş gücünü çekme ve elde tutma, özellikle yetkin çalışanların yoğun talep gördüğü sektörlerde (ör. teknoloji, finans) şirketler için bir çekim ve tutundurma işlevi görmektedir. Çalışana "şirketin ortağı" olma duygusu verip şirketin başarısını çalışanın kişisel kazancına dönüştürdüğünden, çalışanın performansını, motivasyonunu ve sorumluluk bilincini de artırıcı etki doğurur. Bu plan, şirketin uzun vadeli hedefleriyle uyumlu, kalifiye kadrosunu tutmayı başarmış bir yapıya sahip olduğunu gösterebilir ve yatırımcı güvenini artırabilir, şirket değerlemesinin yükselmesine de neden olabilir.

Ayrıca yeni kurulan veya hızlı büyüyen şirketlerde maaş ve prim ödemeleri büyük bir gider kalemi olarak karşımıza çıkar. Yüksek nakit çıkışı şirketler için zorlayıcı olabilir. Oysa hisse opsiyonuyla nakit yerine geleceğe dönük potansiyel değer önerisi sunulması şirketin likidite yönetimini güçlendirebilir. Bu yönüyle hisse opsiyonları, özellikle Startuplar tarafından sık tercih edilen bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira Startuplar genellikle erken aşamada kurumsal firmalara göre düşük maaş ve belirsizlik ortamı

sunar. Ancak bir çıkış/exit (ör. halka arz veya şirket satışı) senaryosunda yüksek getiri vadedebilecek hisse opsiyonu sayesinde ücret rekabetinde elleri güçlenir. Çalışan, bugünkü emeklerinin karşılığını gelecekte şirket değer kazandığında alacağını bilir. Ayrıca şirkete duyulan aidiyet duygusuna olan olumlu etkisi, hem kurum kültürü hem de ekip sinerjisi açısından stratejik önem taşır.

2. Hisse Opsiyon Planı Uygulaması

Peki hisse opsiyon planları nasıl uygulanır? İşveren ile çalışan arasındaki bir sözleşme ilişkisiyle kurulan hisse opsiyon planları, üç aşamadan oluşur: (i) Hissenin vadedilme aşaması, (ii) Hissenin hak edilme aşaması, (iii) Hissenin edinim aşaması.

Birinci aşamada opsiyon koşulları ve hissenin alım fiyatı şirket tarafından belirlenir, çalışana bir sözleşme aracılığıyla sunularak vadedilir. Buradaki ön koşullar genellikle süre, performans gibi somut ölçütler barındırır. İkinci aşamada, hisse opsiyon sözleşmesinde belirlenmiş koşulların çalışan tarafından yerine getirilmesi beklenir ve yerine getirildikleri takdirde çalışan hisse opsiyonunu kullanmaya hak kazanır. Üçüncü aşama ise hak kazanılan hisse opsiyonunun kullanılmasıdır. Çalışan, opsiyon hakkını kullandığı takdirde şirket hissesini edinir. Ancak çalışanlar bu opsiyonunu kullanmak zorunda değildir, burada şirket hissesini edinme veya edinmeme iki seçenek olarak çalışanın tercihine bırakılmaktadır[4].

3. Çalışanın Hisse Edinmesi İçin Yöntemler

Peki opsiyon hakkını kullanan çalışanın hisse edinmesi nasıl sağlanacaktır? Hisse opsiyon planlarının nasıl uygulanacağına ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Türk Ticaret Kanunu ("TTK") md. 463 ve devamında düzenlenen şarta bağlı sermaye artırımı, çalışanlar için pay senedi çıkarılmasına olanak veren bir sermaye artırımı yöntemidir ve bu yöntem, opsiyon hakkını kullanan çalışanların hisse edinmesini sağlamak için bir araç olarak kullanılabilir.

Bu yöntemde şirket genel kurulu, şarta bağlı sermaye artırımına karar vererek esas sözleşmede değişiklik yapar ve çalışanlara, alım haklarını kullanarak yeni payları edinme hakkı sağlar. Bu usulde sermaye, uzun sayılabilecek bir süre içinde, çalışanlar alım haklarını kullandıkça damla damla artar. Başka bir deyişle, sermayeyi, çalışanların kendilerine tanınan alım haklarını kullanmaları artırır. Her hak kullanımında arttığı için, sermaye değişkendir. Bu tür artırımda genel kurul sermayeyi artırmamakta, sermayenin artmasını çalışanların alım haklarını kullanması şartına tabi kılmaktadır ve bu düzeni kuran esas sözleşme hükmünü kabul etmektedir[5].

> ***Yeni kurulan veya hızlı büyüyen şirketlerde maaş ve prim ödemeleri büyük bir gider kalemi olarak karşımıza çıkar. Yüksek nakit çıkışı şirketler için zorlayıcı olabilir. Oysa hisse opsiyonuyla nakit yerine geleceğe dönük potansiyel değer önerisi sunulması şirketin likidite yönetimini güçlendirebilir.***

Çalışanlar tarafından alım hakları, esas sözleşmenin şarta bağlı sermaye artırımına ilişkin hükmüne gönderme yapan yazılı bir beyan ile kullanılır. Pay sahipliği hakları ise sermaye taahhüdünün ifası (ya payın bedeli olan paranın yatırılması ya da takas ile) doğar. Ancak şartlı olarak artırılan sermayenin toplam itibari değeri sermayenin yarısını aşamaz ve ihraç edilen payları edinmek için yapılacak ödeme, en az payın nominal değerine eşit olmalıdır. Görüldüğü üzere şarta bağlı sermaye artırımı yöntemi tercih edildiğinde, çalışanın, en azından hissenin nominal bedelini ödemesi gerekecektir.

Opsiyon hakkını kullanan çalışanın hisse edinmesini sağlayabilecek diğer bir yöntem ise şirketin kendi hissesini alıp çalışana vermesidir. Zira TTK md. 379 uyarınca bir şirket, sermayesinin yüzde onunu aşmamak şartı ile, kendi paylarını iktisap edebilmektedir. Dolayısıyla yasal sınırı aşmamak kaydıyla şirket kendi payını iktisap edip çalışana verebilecektir.

Opsiyon hakkını kullanıp şirket hissesini edinmek isteyen şirket çalışanlarının, şirketten alacağı avans veya ödünç, hisse edinimlerini kolaylaştırabilecektir. Nitekim TTK md. 380 bir anonim şirketin, kendi paylarını üçüncü bir kişinin satın alabilmesi için onu finanse etmesine, onu ödünç veya teminat vererek veya diğer araçlarla desteklemesine, ona yardımcı olmasına yönelik hukuki işlemleri batıl saymıştır. Ancak şirketin veya onun bağlı şirketlerinin çalışanlarına, şirketin paylarını iktisap edebilmeleri için, avans, ödünç ve teminat verilmesine ilişkin hukuki işlemler bundan istisna tutulmuştur.

4. Gelir Vergisinin Akıbeti

İşverenler tarafından çalışanlara verilecek şirket hisseleri ücret niteliğinde kabul edileceğinden gelir vergisine tabi olacaktır. Burada, şirket hisselerini edinme aşamasındaki ve değeri artan hissenin belirli bir süre sonra elden çıkarılması durumundaki gelir vergisini inceleyeceğiz.

Öncelikle, hisse senedini edinen bir çalışan, bu hisse senedini en az iki yıl elinde tuttuktan sonra elinden çıkarırsa; bu süre zarfında hissede meydana gelen değer artışı nedeniyle gelir vergisi ödemeyecektir. Nitekim 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ("GVK") Mükerrer madde 80/1-1 uyarınca, tam mükellef kurumlara ait olan ve iki yıldan fazla süreyle elde tutulan hisse senetleri, değer artış kazancından hariç tutulmuştur. Burada önem arz eden husus, hissenin senet olarak elde tutulmasıdır.



Diğer bir önem arz eden konu, hissenin edinme aşamasındaki gelir vergisidir. Nitekim hisseyi edinirken çalışanın ödediği hisse bedeli ile hissenin piyasa değeri arasındaki fark, çalışana sağlanan bir menfaat olacağından gelir vergisine konu olacaktır. Kanun koyucu, çalışanlara hisse verilmesini cazip kılmak, teşvik etmek için birtakım düzenlemeler getirmiştir. Bu kapsamda 2 Ağustos 2024'te GVK md. 17'de değişiklik yapılmış, devamında ise 27 Eylül 2024 tarihinde Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 326) yürürlüğe girmiştir.

Buna göre Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nca belirlenen kriterlere göre teknogirişim[6] (Start-up, Scale-up) şirketi niteliğini haiz işverenlerce çalışana bedelsiz veya indirimli olarak verilen ve ücret niteliğinde kabul edilen pay senetlerinin, verildiği tarihteki rayiç değerinin o yıldaki bir yıllık brüt ücret tutarını aşmayan kısmını gelir vergisinden istisna tutmuştur. Pay senedinin rayiç değeri belirlenirken çalışanın hisseyi edindiği tarihler esas alınmaktadır.

Ancak bu pay senetlerinin belirli bir süre elde tutulması şarttır. Buna göre çalışan tarafından iktisap edilen pay senetlerinin iktisap tarihinden itibaren;

- 3 tam yıl içerisinde elden çıkarılması halinde istisna edilen verginin tamamı,
- 4 ila 6 yıl içerisinde elden çıkarılması halinde istisna edilen verginin yüzde 75'i,
- 7 ila 12 yıl içerisinde elden çıkarılması halinde istisna edilen verginin yüzde 25'i,

vergi ziyaı cezası uygulanmaksızın gecikme faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir. Burada da önem arz eden hususlardan biri, hissenin senet olarak elde tutulmasıdır.

Sonuç olarak, Tebliğ ile getirilen gelir vergisi istisnası, şirketlerin nitelikli iş gücünü çekmesini ve elde tutmasını kolaylaştıran hisse opsiyon planlarını teşvik etmektedir. Hisse opsiyon planları, çalışan motivasyonunu ve şirket bağlılığını artırırken, özellikle Start-up'lar için maaş baskısını azaltan stratejik bir araç işlevi görmektedir. Hisse edinimi ve vergilendirme süreçleri ise hem hukuki düzenlemeler hem de belirli şartlara bağlı vergi avantajları çerçevesinde yapılandırılmaktadır. ●

Kaynakça

[1] Tebliğ için bakınız: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/09/20240927-3.htm

[2] ATASOY, Yasemin: Çalışanların Sermayeye Ortaklığı (Çalışanları Hisse Senedi Edindirme) Konusunda Şirketler ve Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama ve Türkiye İçin Öneriler, Doktora Tezi, s. 53, (Çevirimiçi) https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=RYan9_S-Z7Eir3xdWGXBiO3OIo_vnEGcxsNRYb9-6fQwHL8_hA2WKqq-GwzX5e9D, E.T. 29.06.2025.

[3] Bkz. National Center For Employee Ownership (NCEO), Employee Ownership by the Numbers, Table 1: Plans, Participants, and Assets, (Çevirimiçi) https://www.nceo.org/research/employee-ownership-by-the-numbers#how-many-esops-are-there, E.T. 29.06.2025.

[4] AKIN, Mustafa Şeref: Çalışanlara Hisse Opsiyonu Planlamasının Sebepleri, Şartları ve İşleyişi, Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi Yıl:2019, 3(6): 145-156, s. 150, (Çevirimiçi) https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/907252, E.T. 30.06.2025.

[5] 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Madde Gerekçeleri, (Çevirimiçi) https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/turk-ticaret-kanunu-madde-gerekceleri/1/madde-463, E.T. 30.06.2025.

[6] Teknogirişim, teknoloji ve yenilik odaklı faaliyetler yürüten, hızlı büyüme potansiyeline sahip, ölçeklenebilir bir iş fikri olan en fazla 10 yaşındaki girişim şirketi olarak tanımlanmıştır. Bakınız: https://sanayi.gov.tr/assets/pdf/plan-program/TeknogirisimStratejisi.pdf