



SUOMEN
VEROASiantuntijat

**Euroopan parhaiden
työsuhte-kannustinjärjestelmien luominen**

VM:n kuulemistilaisuus 10.12.2025

Euroopan paras malli

- Optioiden käyttöön ja osakepalkkioiden saamiseen liittyvän verotuksen uudistaminen
- Nykyisen uuden henkilöstöantisäännöksen TVL 66 a §:n ongelmien korjaaminen

Optioiden verotuksen uudistaminen Malli 1

- Esikuvina erityisesti Yhdysvaltojen ISO-optiot ja Viron optiomalli
- Ehdotettu malli:
 - Optioiden käyttö (tai osakepalkkion saaminen) ei realisoi verotusta ja myöhempi osakkeiden luovutus pääomatuloa.
- Mahdollisia rajoituksia:
 - Osakkeiden luovutus ei alle 3 vuoden kuluessa optioiden (tai osakepalkkion) saamisesta
 - Poikkeuksena esim. change of control –tilanteet, kuolema, työkyvyttömyys. Näihin tarvittaessa esim. lyhyempi vuoden aikavaatimus tai pro rata pitoaika/3 v.
 - Optioiden strike antohetkellä vähintään 50% osakkeen käyvästä arvosta.
 - Osakepalkkioissa jokin maksimimäärä vuosittain säännöksen piirissä.

Optioiden verotuksen uudistaminen Mallit 2 ja 3

- Huom. nämä eivät yksin täytä kriteeriä ”Euroopan paras”
- Malli 2
 - Optioiden käytöstä tai osakepalkkion saamisesta aiheutuvan edun verotus lykätään osakkeiden luovuttamiseen. Näin vältetään verojen maksusta aiheutuva ”dry income” –ongelma.
 - Ansiotulona verotettava määrä rajataan edun arvoon optiota käytettäessä (tai osakepalkkiota saataessa), ylittävä osa luovutusvoittoa.
- Malli 3
 - Hankittaessa optioita käyväällä arvolla myöhempi arvonnousu olisi luovutusvoittoa.
 - Arvonmääritys tapauskohtaisesti (esim. black&scholes)

TVL 66 a §:n ongelmien korjaaminen

- Lakiin nimenomainen määritelmä, että ”*henkilöstön enemmistöllä tarkoitetaan henkilöstön lukumääräistä enemmistöä*”.
 - Nykyinen esitöissä oleva allokaatiokriteeri ”objektiivinen ja yhtäläinen” on ratkaisun KHO 2023:66 jälkeenkin ollut Verohallinnon suhteen liian epämääräinen ja johtanut siihen, että säännöksen käyttö tulee etukäteen varmistaa ennakkolisella keskustelulla tai erimielisissä tilanteissa ennakkoratkaisulla (jolloin ajan suhteen ”tilanne ohi”) tai suostua Verohallinnon vaatimukseen, vaikka yritys ei pitäisi niitä tarkoituksenmukaisina.
 - Perusteluissa voitaisiin todeta, että allokoitavan määrän ei tule olla nimellinen ja täsmentää, että ainakaan kuukausipalkkaa vastaava edun määrä ei ole nimellinen.
- Soveltamisalan laajentaminen myös tytäryhtiön työntekijöihin.
 - Nykyinen rajausta työnantajayhtiöön ei ole tarpeen. Väärinkäytökset estetty rajaamalla yli 10% omistajat lähipiireineen pois.