



Lauri Lehmusojä 5.12.2025

Henkilöiden tuloverotusta ja eräitä muita verotusta koskevia selvityksiä
laativan hankkeen kokous

Kannustinjärjestelmät – kehitysehdotuksia

Työsuhdeoptiotulon jaksoitus

- Nykyisin: optioetu realisoituu, kun optio käytetään osakemerkintään
 - Verovelvollinen saa rahatulon kuitenkin vasta kun optiolla merkitty osake myydään
 - → Monesti optiot suurelta osin myydään, eikä käytetä osakkeen merkintään
- Ehdotus: optioedun **verotus tulisi lykätä** optiolla merkittyjen osakkeiden myyntihetkeen
 - Sekä optioedun että osakkeen luovutusvoiton verotus tapahtuisi **osakkeen myyntihetkellä**
 - Kannustaisi option käyttämiseen osakemerkintään
- Muutoin samat periaatteet kuin nykyisin
 - Muutos ei vaikuttaisi optioedun verottamiseen ansiotulona, osakkeen luovutusvoiton verotukseen pääomatulona, option myynnin verotukseen, eikä Suomen verotusoikeuteen kansainvälisissä tilanteissa
 - Osakkeen arvon laskiessa veronalainen optioetu kuitenkin = osakkeen myyntihinta

Käypään arvoon merkitty optio

- Pääsääntöisesti työntekijän ja työnantajan väliset käypään arvoon tehtävät transaktiot verotetaan pääomatuloja koskevien sääntöjen mukaan
- TVL 66.3 § ja KVL 29/2018 poikkeus tästä: työsuhdeoptio (KVL tapauksessa warrantti) pysyy ansiotuloverotuksen piirissä, vaikka merkintähinta vastaisi option käypää arvoa
 - Johtaa ankariin ja epä johdon mukaisiin lopputuloksiin
- Tulisi harkita optiosäännöksen korjaamista Ruotsin mallin mukaisesti niin, että käypään hintaan merkitty optio katsottaisiin verotuksessa normaaliksi sijoitukseksi

TVL 66a § mukainen osakeanti

- Säännöstä tulisi tarkistaa niin, että työntekijälle voidaan antaa myös työnantajan **konserniyhtiön osakkeita**
 - Nykyisellään vain nimenomaisen työnantajayhtiön osakkeet → esimerkiksi tytäryhtiön työntekijöille voidaan tämän säännöksen mukaisesti antaa vain ko. tytäryhtiön osakkeita
- Henkilöstön enemmistö –vaatimuksen täsmentäminen
 - HE 73/2020: *Edun voitaisiin siten katsoa olevan henkilöstön enemmistön käytettävissä, vaikka eri työntekijöillä olisi oikeus merkitä eri määrä osakkeita. Olennaista olisi, että ehdot olisivat objektiivisesti ja yhtäläisesti määritelty kaikkien antiin oikeutettujen kohdalla. [...] Säännöstä ei siten ole tarkoitettu sovellettavaksi henkilöstöanteihin, joiden tosiasiallisena tarkoituksena on vain yhtiön johdon tai yksittäisen avainhenkilön palkitseminen. [...] Esimerkiksi kenenkään osuus ei voisi olla vain nimellinen.*
 - Enemmistövaatimusta jossain määrin selkeytetty ratkaisuisissa KHO 2023:65 ja KHO 2023:66, mutta edelleen tulkinnanvarainen
- Säännöstä tulisi **tarkentaa** niin, että on **yksiselitteistä, milloin henkilöstön enemmistö –vaatimus täyttyy**
 - Esimerkiksi: henkilöstön enemmistöllä tarkoitetaan henkilöstön lukumääräistä enemmistöä. Lisäksi edellytetään, ettei kenenkään osuus ole vain nimellinen. Arvoltaan vähintään 1 kuukauden palkkaa vastaavaa osakemäärää ei pidetä nimellisenä.

Työnantajayhtiön osakkeisiin sijoittava henkilöstösijoitusrahasto

- Suomessa voitaisiin harkita koko henkilöstön henkilöstösijoitusrahaston mahdollistamista
 - ranskalaisen FCPE (Fonds Commun de Placement d' Entreprise) –mallin mukaisesti
- Henkilöstösijoitusrahaston merkintämahdollisuutta tarjotaan henkilöstön enemmistölle
 - Rinnastuu lähinnä henkilöstöantiin
 - Henkilöstöannista poiketen rahastomuoto kuitenkin mahdollistaa sijoituksen suojaamisen niin, ettei työntekijän sijoituksen arvo alene osakekurssin laskiessa
- Tavallinen koko henkilöstön osakeomistusjärjestelmä monissa ranskalaisissa pörssiyhtiöissä ja niiden suomalaisissa konserniyhtiöissä
- Sijoitusrahastosäätely ei nykyisellään mahdollista vastaavan rahaston perustamista Suomessa
 - SijoitusrahastoL 13 luvun mukaiset vähimmäishajautusvaatimukset

ek