

Suomen startup-yhteisön lausunto asiasta VN/26808/2023

Työsuhdeoptioiden verotus kuntoon – avain Suomen kasvuun ja verotulojen vahvistamiseen

Selkeä ja ennustettava veromalli toisi startup-menestyksen hyödyt nykyistä useammalle suomalaiselle, vahvistaisi kotimaista omistajuutta ja helpottaisi huippuosaajien rekrytointia. Optioiden merkitys on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana, kun suomalaisten startupien arvostukset ovat nousseet nopeasti. Nykyjärjestelmän valuvika johtaa siihen, että optioita jätetään usein merkitsemättä ja siksi myös verotuloja jää syntymättä. Kannustavampi optiomalli voisi lisätä merkintöjen määrää ja kasvattaa valtion verokertymää.

Työsuhdeoptioiden verotuksessa on kaksi keskeistä parametria, joiden kautta Suomen mallia voidaan parantaa. Näistä tärkein on **verotuksen oikea-aikaistaminen**.

1. Optioiden verotuksen oikea-aikaistaminen: maksetaan verot vasta, kun rahat saadaan tilille

Verotus voidaan käytännössä kohdistaa kahteen hetkeen:

- a) kun optiot muunnetaan osakkeiksi, tai
- b) kun osakkeet myydään ja työntekijä saa rahaa tililleen.

Suomen startup-yhteisön näkemys on, että verotuksen tulisi tapahtua vasta kohdassa b), eli silloin, kun tulo realisoituu. Tämä olisi sekä oikeudenmukaisin että taloudellisesti tehokkain verotushetki. Nykyinen Suomen malli verottaa kohdassa a), eli jo merkintähetkellä.

Se aiheuttaa kaksi ongelmaa:

- Verotetaan realisoitumatonta tuloa, ilman varmuutta siitä, että vastaava tuotto lopulta toteutuu.
- Verotettava arvo on usein epäselvä, sillä startupeilta puuttuu tyypillisesti ajantasainen arvonmääritys merkintähetkellä.

Tämä yhdistelmä luo työntekijälle tarpeettoman riskin ja kustannuksen ennen kuin hän on saanut euroakaan realisoitunutta tuloa. Liitteessä A kuvataan tarkemmin ongelmaa ja ratkaisuehdotusta. Liitteessä B puolestaan on esitetty käytännön esimerkki tilanteesta, jossa optioiden merkitseminen osakkeiksi on mahdotonta Suomessa.

2. Optioiden verokanta: miksi työsuhdeoptioita tulisi verottaa kokonaan pääomatulona?

Suomessa työsuhdeoptioiden verotus jakautuu nykyisin kahteen osaan:

- a) merkintään asti optiot verotetaan ansiotulona, ja
- b) merkintähetkestä eteenpäin arvonnousu verotetaan pääomatulona, kun työntekijä on maksanut osakkeiden merkintähinnan.

Nykyinen jako toimii kohtuullisesti teknisenä ratkaisuna. Se on kuitenkin monimutkainen, vaikeasti ennakoitava ja heikentää optioiden houkuttelevuutta kansainvälisessä kilpailussa. Esimerkiksi Viro ja

Latvia, jotka ovat Index Venturesin [optiovertailun](#) kärkimaita, verottavat työsuhdeoptiot kokonaisuudessaan pääomatulona. Latvian optioverotusta on kuvattu tarkemmin Liitteessä C.

Kokonaan pääomatulona verotettava malli olisi selkeä, ennakoitava sekä kasvua tukeva ja tekisi Suomesta aidosti kilpailukykyisen vaihtoehdon niille osaajille, jotka valitsevat työpaikkansa myös omistajuuden perusteella.

Tämä ratkaisu tarjoaa kolme selkeää etua: 1) Yksinkertaisuus: verojärjestelmä on selkeämpi työntekijälle, työnantajalle ja verottajalle. 2) Kannustavuus: työntekijä hyötyy arvonnoususta samalla logiikalla kuin sijoittaja, mikä vahvistaa omistajuutta ja sitoutumista. 3) Kansainvälinen kilpailukyky: Suomi nousisi maailman houkuttelevimpien maiden joukkoon optioiden verotuksessa.

Optioiden hallintaan liittyvät rajoitukset

Suomessa työsuhdeoptioihin ei liity erityisiä lakisääteisiä hallussapito- tai myyntirajoituksia. Yritykset voivat kuitenkin itse määritellä ehtoja siitä, milloin optiot voidaan muuttaa osakkeiksi ja milloin osakkeita saa myydä. Tämä joustava malli Suomessa toimii hyvin.

On syytä huomioida, että Euroopassa moni maa tarjoaa kevyemmän verokohtelun vain, jos työntekijä sitoutuu pitämään optiot tai osakkeet hallussa tietyn vähimmäisajan. Suomalainen malli ei tätä vaadi, mutta toisaalta Suomen työsuhdeoptioiden verotus on tällä hetkellä muilta osin todella huono. Kun työsuhdeoptioiden verotusta lähdetään uudistamaan, on Suomen kannalta järkevää pitää malli mahdollisimman joustavana.

Edellinen hallitus pyrki parantamaan työntekijäomistuksen verokohtelua [TVL 66 a §:n](#) kautta, mutta kyseinen henkilöstöantimalli ei ratkaise työsuhdeoptioiden keskeisiä ongelmia. Malli sopii melko huonosti laajaan käyttöön ja on turhan jäykkä startupeille. TVL 66 a § ja sen puutteita on kuvattu tarkemmin Liitteessä D.

Muutosehdotukset tiivistetysti

Ehdotamme, että Suomessa työsuhdeoptioita verotetaan vasta, kun merkityt osakkeet tai optiot realisoidaan rahaksi. Lisäksi ehdotamme, että optioista saatu tulo verotetaan kokonaisuudessaan pääomatulona.

Euroopan kilpailukykyisimmissä malleissa optiotulo verotetaan pääomatulona ja vasta, kun optiot tai merkityt osakkeet realisoidaan rahaksi. Jos Suomi todella tavoittelee Euroopan kärkeä, veromallin on oltava houkuttelevampi kuin tämänhetkisillä parhailla mailla. Tällä hetkellä Suomi sijoittuu Index Venturesin [optioverotusvertailussa](#) jaetulle toiseksi viimeiselle sijalle Norjan kanssa.

Kokonaan pääomatulona verotettava malli olisi selkeä, ennakoitava ja kasvua tukeva, ja tekisi Suomesta aidosti kilpailukykyisen vaihtoehdon niille osaajille, jotka valitsevat työpaikkansa myös omistajuuden perusteella.

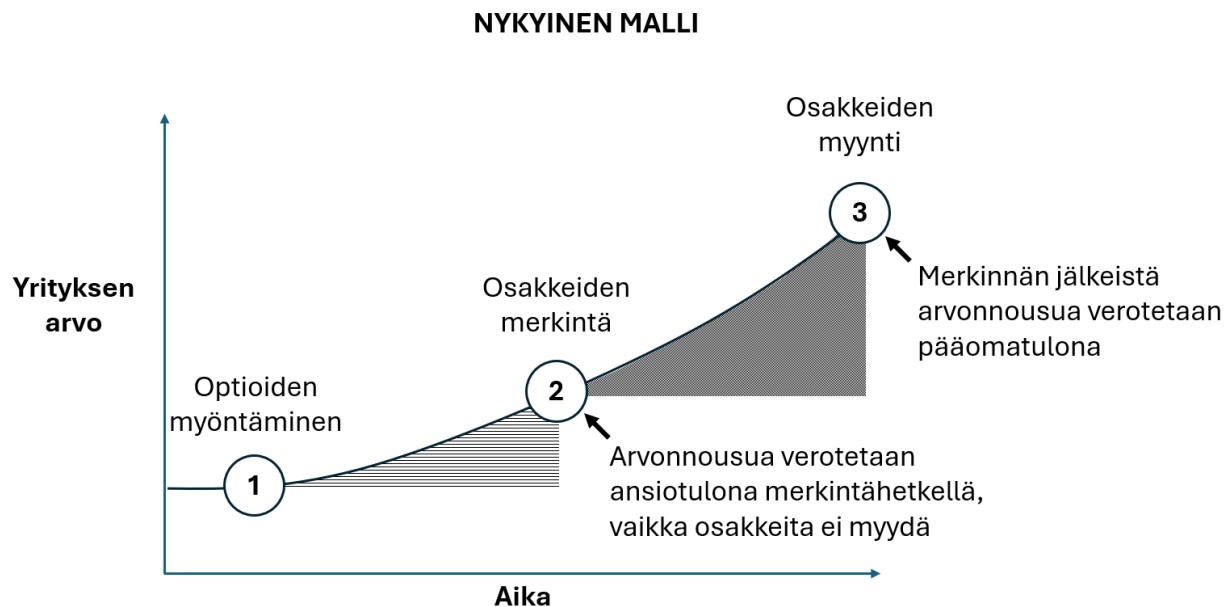
LIITE A: Työsuhdeoptioiden verotusajankohtaa on siirrettävä hetkeen, jolloin osakkeet myydään

Ongelma: Suomessa työsuhdeoptiot verotetaan samalla, kun työntekijä vaihtaa optiot osakkeiksi. Tässä vaiheessa työntekijä ei saa lainkaan käteistä, mutta verot on maksettava. Tilannetta vaikeuttaa se, että listaamattomien kasvuyritysten osakkeet ovat usein epälikvidejä ja niihin liittyy tiukkoja myyntirajoituksia. Työntekijä ei aina voi edes myydä osakkeitaan verojen maksamiseksi.

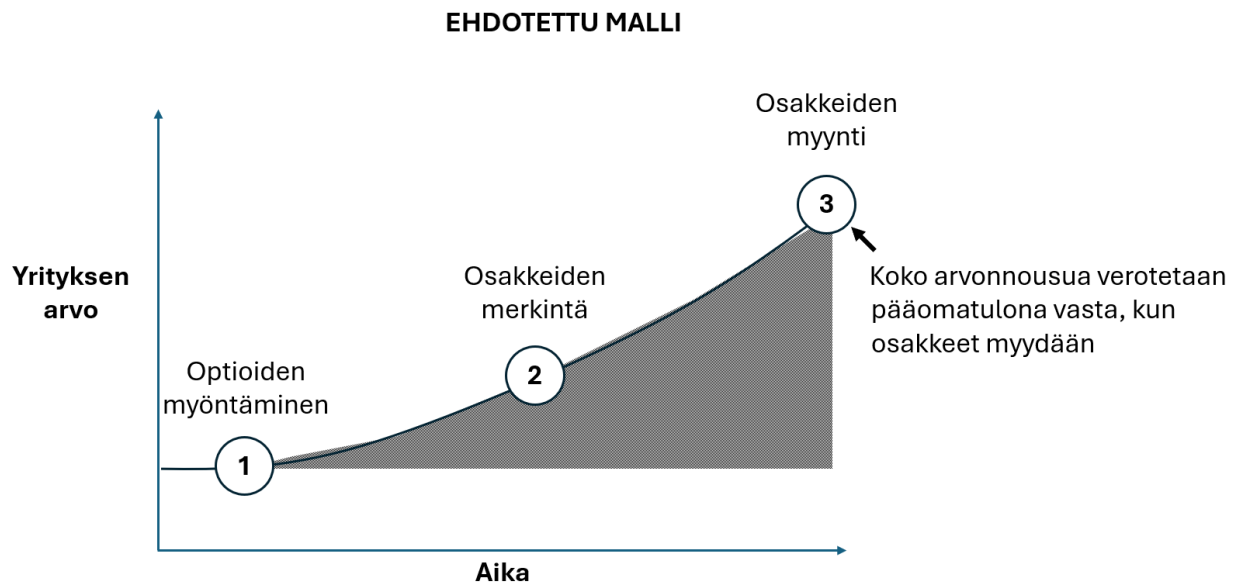
Tämä johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin: työntekijä voi joutua ottamaan lainaa verojen maksuun, myymään omistustaan ennen aikaisesti tai pahimmillaan luopumaan koko optiopaketista, koska veroseuraamusta ei voi kattaa.

Ratkaisu: Työsuhdeoptioista saadut osakkeet tulee verottaa vasta silloin, kun työntekijä myy osakkeensa ja saa käteistä tililleen. Tämä on sekä oikeudenmukaista että selkeästi mitattavaa: verot maksetaan todellisesta, ei hypoteettisesta tulosta. Pelkästään tämä muutos veisi Suomen optioveromallia huomattavasti parempaan suuntaan.

Kuvio 1: Nykyisin verotus kohdistuu kohtaan 2 (osakkeiden merkintä), vaikka työntekijälle ei tässä vaiheessa realisoidu lainkaan käteistä.



Kuvio 2: Ehdotuksemme on siirtää verotus kohtaan 3 (osakkeiden myynti), jolloin verovelvolliselle realisoituu käteisvaroja.



Nykyinen Suomen malli – verotus osakkeiden merkintähetkellä – asettaa työntekijät nopean arvonnousun startupeissa usein mahdottomaan tilanteeseen. Listaamattomien yhtiöiden osakkeet ovat yleensä epälikvidejä ja niihin liittyy myyntirajoituksia, jotka estävät työntekijää realisoimasta omistustaan edes verojen maksamiseksi.

Seurauksena syntyy kohtuuttomia tilanteita: työntekijä voi joutua ottamaan lainaa verojen maksuun, myymään omistustaan ennenaikaisesti, tai pahimmillaan luopumaan kokonaan optioistaan, koska veroseuraamusta ei pystytä kattamaan.

LIITE B: Käytännön esimerkki optioiden mitätöinnistä verolainsäädännön vuoksi.

Suomen startup-yhteisön tiedossa on useita tapauksia, joissa nykyinen optioverotus on johtanut työntekijöiden kannalta kohtuuttomiin tilanteisiin.

Yrityksen A useat entiset Suomessa verovelvolliset työntekijät omistavat optioita, joiden arvo on noussut merkittävästi yrityksen kasvun myötä. Optio-ohjelma on päättymässä, ja työntekijöiden tulisi vuosien 2025–2026 vaihteessa merkitä optiot osakkeiksi. Muussa tapauksessa optiot mitätöidään, koska entisiä työntekijöitä ei oteta uuteen ohjelmaan mukaan. Ongelma on kaksiosainen:

1. Kohtuuton verorasitus ilman käteistä

Jos työntekijä merkitsee optiot osakkeiksi, hänelle syntyy välittömästi merkittävä veroseuraamus, vaikka hän ei saa euroakaan rahaa. Useilla työntekijöillä ei ole käytännössä mahdollisuutta rahoittaa näitä veroja.

2. Osakkeet eivät ole likvidejä

Yritys A ei hyväksy osakkeiden jälleenmyyntiä (secondary transactions), ja listaamattoman yhtiön vähemmistöosakkeet ovat muutenkin käytännössä realisoimattomia. Työntekijä ei siis voi myydä edes pientä osaa omistuksestaan verojen kattamiseksi.

Tässä tilanteessa työntekijän on käytännössä mahdotonta merkitä optioita ilman suurta henkilökohtaista taloudellista riskiä. Seurauksena optiot mitätöityvät, vaikka niiden arvo olisi ollut merkittävä. Koska yrityksen A omistajina ovat yhdysvaltalaiset venture capital -rahastot, menetetty omistus siirtyy tosiasiallisesti suomalaisten työntekijöiden taskuista yhdysvaltalaisille pääomasijoittajille. Tämä tarkoittaa potentiaalisesti satojen miljoonien – jopa miljardiluokan – tulonsiirtoa suomalaisesta omistajuudesta ulkomaille.

Häviäjiä ovat kolme tahoa:

- työntekijät, jotka menettävät ansaitsemansa omistusosuuden
- Suomen valtio, joka ei saa verotuloja toteutumattomista omistuksista
- kotimainen omistajuus, joka heikkenee järjestelmällisesti

Ehdottamamme verotuksen oikea-aikaistaminen (verotus vasta osakkeiden myynnin yhteydessä) poistaisi nämä ongelmat kokonaan. Työntekijä maksaisi verot vasta silloin, kun hän saa osakkeista todellista käteisvarallisuutta – ei ennen. Näin sekä työntekijä, valtio että kotimainen omistajuus hyötyvät.

LIITE C: Latvian työsuhdeoptioiden verotus on yksinkertainen ja kannustava

- optioita verotetaan vasta, kun osakkeet myydään,
- myyntivoitto verotetaan pääomatulona 20 prosentin verokannalla,
- verotettava tulo on myyntihinnan ja merkintähinnan erotus,
- vain alle 12 kuukauden hallussapito johtaa ansiotuloverotukseen,
- malli soveltuu myös neuvonantajille ja ei-työsuhteessa oleville.

Jos Suomi omaksuisi vastaavan mallin, meistä tulisi Euroopan kilpailukykyisin maa työsuhdeoptioiden verotuksessa – ja yksi maailman houkuttelevimmista paikoista rakentaa ja omistaa kasvuyrityksiä. Tällä hetkellä [Index Venturesin optioverovertailussa](#) Latvia on kärkipaikalla.

LIITE D. Henkilöstöanti – hyvä uudistus, joka tarvitsee joustavuutta.

TVL 66 a § on tärkeä parannus suomalaisiin kannustinjärjestelmiin: se mahdollistaa henkilöstölle suunnatun edullisen osakeannin ilman ansiotuloveroseuraamusta, kun tietyt ehdot täyttyvät. Tuore oikeuskäytäntö (KHO) on lisäksi selkeyttänyt, että henkilöstöanti voi olla optio-ohjelmasta erillinen järjestely, eikä optioiden mitätöinti henkilöstöannin yhteydessä merkitse automaattisesti optioiden käyttämistä tai veron kiertämistä. Tämä lisää yritysten valinnanvapautta palkitsemisessa.

KHO:n linjaus on tervetullut: se vahvistaa, että työntekijä saa itse päättää, käyttääkö optioita vai ei, eikä optioiden mitätöinti yksinään synnytä verotettavaa etua. Tämä mahdollistaa sen, että yritys voi tietyissä tilanteissa korvata optiot henkilöstöannilla, esimerkiksi jos optioiden käyttö johtaisi työntekijälle kohtuuttomaan verorasitukseen. Tästä huolimatta henkilöstöannilla on rajoitteita, jotka estävät sen käyttämisen optioiden korvaajana tai täydentäjänä.

Keskeiset ongelmat TVL 66 a §:n käytössä

1. Henkilöstöantia on vaikea toistaa

Jokaisella käyttökerralla edullinen merkintä täytyy tarjota käytännössä koko henkilöstölle. → Tämä tekee mahdottomaksi kohdentaa osakkeita vain uusille työntekijöille ilman, että koko henkilöstölle avautuu sama etu.

2. Konsernirakenteet jäävät lain ulkopuolelle

Monet startupit siirtyvät hyvin varhaisessa vaiheessa konsernirakenteeseen esimerkiksi rahoituskierron yhteydessä. → Sääntely ei tällöin enää sovellu, mikä rajaa suuren osan kasvuyrityksistä lain ulkopuolelle.

3. Enemmistövaatimus rajoittaa käyttöä

Osakkeita tulisi tarjota enemmistölle henkilöstöstä, vaikka tarkoitus olisi palkita pieni, yrityksen kannalta kriittinen ryhmä. → Tämä ei ole linjassa kasvuyritysten tarpeiden kanssa sitouttaa yksittäisiä avainhenkilöitä.

4. Osakkeiden kohdentamista rajoitetaan liikaa

Lainsäädäntö ja Verohallinnon tulkinnat tekevät vaikeaksi antaa erilaisia määriä osakkeita eri rooleissa oleville työntekijöille. → Kasvuyritysten palkitsemisen joustavuus kärsii.

5. Ei sovellu avainhenkilöiden sitouttamiseen

Henkilöstöanti on lähtökohtaisesti laaja-alainen järjestely, ei tarkkaan kohdennettava insentiivi. → Siksi optioita tarvitaan edelleen, koska optiot ovat paras tapa palkita ja sitouttaa juuri ne henkilöt, joiden panos ratkaisee yrityksen menestyksen.

6. Soveltaminen on monimutkaista

Verohallinnon tiukka linja esimerkiksi bruttopalkkasuhteen osalta on käytännössä rajannut säännöksen vain harvoille yhtiöille.

Johtopäätös: henkilöstöanti on hyödyllinen optioiden rinnalla, mutta sitä tulisi korjata

Henkilöstöanti on tervetullut lisä kannustinjärjestelmiin, mutta nykyisellään se ei ratkaise kasvuyritysten keskeisiä palkitsemishaasteita. Sen jäykkyys, toistettavuuden vaikeus ja soveltumattomuus konserneihin tai avainhenkilöiden palkitsemiseen tarkoittavat, että sen sovellettavuus jää epätarkoituksenmukaisen rajatuksi.

Henkilöstöanti on myös suomalainen erikoisuus ja vaikeaselkoisuutensa vuoksi se ei tarjoa suomalaisille kasvuyrityksille toivottua etua kansainvälisillä työmarkkinoilla. Siksi tärkeintä on panostaa optiojärjestelmän uudistamiseen: optiot ovat joustavia, kohdennettavia ja kansainvälisesti toimivaksi todettuja välineitä, joiden varaan suomalaiset startupit voivat rakentaa kilpailukykyisen palkitsemismallin.

Lisätiedot:

Riikka Pakarinen

Toimitusjohtaja

+358 40 593 3316

riikka@startupyhteiso.com

Youssef Zad

Pääekonomisti

+358 40 580 0833

youssef@startupyhteiso.com