

# SAK

**HEVE-selvityshankkeen  
(VN/26808/2023) kuuleminen**

5.12.2025

# Puoliväliriihi 23.4.2025

- Valtiovarainministeriön toimeksianto: Hallitus käynnistää työn Euroopan parhaiden työsuhdekannustinjärjestelmien luomiseksi.
  - Selvityksessä kartoitetaan työsuhdeoptioiden ja muiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien verotuksen nykytila ja arvioidaan muutostarpeet.
- Työsuhteeseen perustuvasta osakeannista säädetään tuloverolain (TVL) 66 §:ssä ja 66 a §:ssä
  - Lisäksi huomioitava muun muassa ennakkoperintälaki, verotusmenettelylaki ja yhtiöoikeudellinen sääntely.

# Nykyisen järjestelmän tavoitteet

- Henkilöstöannin ja työsuhdeoptioiden tarkoituksena on sitouttaa yhtiöiden työntekijöitä yritykseen ja saattaa työntekijöitä sekä osakkaita tasa-arvoisempaan asemaan.
- Henkilöstöannin seurauksena työntekijät voivat hyötyä yrityksen menestyksestä, mutta samalla he jakavat yhtiöriskiä osakkeiden omistuksen seurauksena.
- Työsuhdeoptioihin ei sisälly vastaavaa riskiä kuin henkilöstöantiin, sillä option saaja voi lähtökohtaisesti olla merkitsemättä osakkeitaan
  - Esimerkiksi tilanteessa, jossa yhtiön arvostus ei ole kasvanut option ollessa voimassa.

# Verotuskohtelu nykyisessä järjestelmässä

- **Työsuhdeoptiosta** saatu etu on veronalaista ansiotuloa.
  - Ennakkoperintälain mukaan työsuhdeoptiosta saatu etu katsotaan palkaksi.
  - Työsuhdeoptiosta saatua etua käsitellään kuten luontoisetua.
  - Työsuhteen päättymisen jälkeen käytetystä työsuhdeoptiosta saatu etu on palkkaa, koska työsuhdeoptiosta on sovittu osana henkilön palkkausta.
- **Henkilöstöannista** muodostuu listaamattomassa yhtiössä veronalaista ansiotuloa vain siltä osin kuin merkintähinta alittaa yhtiön osakkeelle lasketun matemaattisen arvon.
  - Lähtökohtaisesti matemaattinen arvo on usein selkeästi käyvän arvon alapuolella, joten merkintähetkellä ei synny verotettavaa tuloa.
  - Henkilöstöannissa saadun edun verotus tapahtuu verovuonna, jona osakkeet myydään tai asteittain silloin, kun osakkeiden perusteella maksetaan osinkoa.
  - Osakkeiden luovutusvoittoa verotetaan pääomatulona
    - Pääomatulovero 30 % 30 000 € asti ja sen ylittävästä osuudesta 34 %
    - Myyntihinta – osakkeen merkintähinta = veronalainen myyntivoitto.
  - Lisäksi saadut osingot verotetaan pääomatulona
    - Huomioitava, että listaamattomasta yhtiöstä saatuja osinkoja verotetaan huokeammin kuin listatusta yhtiöstä saatuja osinkoja.

# Nykyjärjestelmä hyvän verojärjestelmän ominaisuuksien valossa 1/2

- Fiskaalisuus
  - Verotuksen ei tulisi ohjata liiketaloudellisia päätöksiä tai verovelvollisten käyttäytymistä.
    - Vrt. haittaverotus, jonka nimenomaisena tarkoituksena on vähentää negatiivisia ulkoishaittoja.
  - Nykyisellä järjestelmällä on ohjaava vaikutus sekä palkitsemismuodon (palkka vs. kannustin) että kannustinjärjestelmän toteuttamistavan (henkilöstöanti vs. työsuhdeoptio) valintaan.
- Oikeudenmukaisuus
  - Samalla tulotasolla olevia henkilöitä tulisi verottaa yhdenmukaisesti.
  - Henkilöstöannissa osakkeiden merkintään oikeutettujen työntekijöiden verorasitus on huomattavasti kevyempi kuin niillä, jotka saavat tulonsa puhtaasti työn perusteella.
  - Työstä saatua korvausta eli ansiotuloa ei tulisi pystyä muuttamaan pääomatuloksi.
    - Henkilöstöantiin osallistuvat henkilöt pääsevät pääomatuloverotuksen piiriin.
    - Samalla verotusajankohta lykkääntyy edun saamisajankohdasta edun realisoitumishetkeen.
  - Henkilöstöanti on yhtiölle sekä verotuksen että sosiaaliturvamaksujen näkökulmasta edullisempi tapa järjestää työntekijöiden palkitseminen verrattuna palkkaan.
    - Samalla työntekijä jää ilman sosiaaliturvaa ja eläkekertymää.

# Nykyjärjestelmä hyvän verojärjestelmän ominaisuuksien valossa 2/2

- Yksinkertaisuus
  - Henkilöstöanteja koskeva sääntely ei ole erityisen yksinkertaista.
  - Käyvän arvon määrittämiseen liittyy paljon tulkintakysymyksiä.
    - Erityisesti listamaattoman yhtiön henkilöstöannin tapauksessa.
  - Todettakoon kuitenkin, että osakkeen arvostamiseen liittyvät kysymykset eivät koskaan ole täysin objektiivisia.
  - Julkisesti listattujen ja listaamattomien yhtiöiden erilainen verokohtelu ei välttämättä ole perusteltua.
    - Vrt. Osinkoverotuksen puolella listattujen ja listaamattomien yhtiöiden erilainen verokohtelu aiheuttaa listautumiskynnyksen.
- Oikeusvarmuus
  - Henkilöstöanteja koskevan sääntelyn tulkinta paljolti oikeus- ja verotuskäytännön varassa.
    - Lain sisältö sekä lain esityöt epäselviä, mikä on osittain tietoinen valinta: epäselvyyksistä huomautettu HE 73/2020 vp käsittelyn yhteydessä lausuntopalautteessa.
      - Esimerkiksi henkilöstön enemmistöä koskeva vaatimus (*tarkemmin myöhempanä*)

# Nykyjärjestelmän haasteita 1/2

- Rajanveto työsuhdeoption ja henkilöstöannin välillä ei ole aina selkeä
  - Vaikutusta erityisesti: vaikuttaako kurssinousu järjestelyn lopputulokseen ja mikä on merkintäajan pituus.
  - Työsuhdeoption käsitettä on oikeus- ja verotuskäytännössä tulkittu laajasti, mikä aiheuttaa jännitteen TVL 66 a §:n ja TVL 66 §:n välillä.
  - Riskinä, että yhtiöoikeudessa henkilöstöanniksi tulkittu järjestely katsotaan verotuksellisesti työsuhdeoptioksi.
- TVL 66 a §:n soveltamisedellytykset epäselvät
  - Käsite henkilöstön enemmistöstä ei ole selkeä
    - Miten huomioidaan esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuus tai osa-aikaiset työntekijät?
    - Mitkä ovat hyväksyttäviä osakkeiden allokaatioperusteita?
      - Perusteiden tulee olla objektiivisesti ja yhtäläisesti määritelty.
      - HE 73/2020 vp: Bruttopalkka ja bruttopalkkojen määrään yleisesti vaikuttavat tekijät.
      - Ratkaisut KHO:2023:65 ja KHO:2023:66 tarkentavat hyväksyttävien perusteiden tulkintaa.
        - Ei tarkoituksenmukaista, että ainoastaan ratkaisuissa mainitut perusteet ovat hyväksyttäviä?
  - Elinkeinotoiminnan harjoittamisen vaatimus voi aiheuttaa rajanvetotilanteita yhtiöissä, joiden toiminta ei mene vero-oikeudellisen elinkeinotoiminnan määritelmän alle.
    - Esimerkiksi pienet omistajayhtiöt tai yhtiöt, joiden tasevarallisuuden katsotaan kuuluvan muuhun omaisuuteen kuin elinkeinotoiminnan rahoitus-, vaihto-, sijoitus- tai käyttöomaisuuteen.

# Nykyjärjestelmän haasteita 2/2

- Konserneihin liittyvät tilanteet
  - TVL 66 §:n tilanteissa henkilöstöannin veroetu koskee konsernikohtaisia osakeanteja.
    - Tytäryhtiön työntekijät merkitsevät emoyhtiön osakkeita.
  - TVL 66 a § koskee ainoastaan tilannetta, jossa työntekijä merkitsee työnantajayhtiönsä osakkeita.
  - → Saattaa tietyissä tilanteissa ohjata yhtiörakenteen valintaa.
  - → Tytäryhtiöiden työntekijät voivat joutua eriarvoiseen asemaan emoyhtiön työntekijöiden kanssa.
  - → Rajaus kuitenkin perusteltu, sillä se rajaa verosuunnittelumahdollisuuksia.
  - → Lisäksi TVL 66 a §:n tavoitteena on ollut tukea nimenomaan nuoria ja start up -yrityksiä.
- Henkilöstöantiin sisältyy edellytys työsuhteesta
  - Rajanvetotilanne: onko osakkeiden luovutuksessa kysymys TVL:n mukaisesta veronalaisesta osakkeen luovutuksesta vai perintö- ja lahjaverolain mukaisesta lahjasta?
  - Vrt. korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut KHO:2014:4, KHO:2014:5 ja KHO:2014:6.
  - → Rajanvetoon vaikuttaa mm. kuka on luovuttaja, onko kyseessä työsuhde ja mitkä ovat yhtiön omistussuhteet sekä ennen että jälkeen osakkeiden luovutuksen.

# Nykyjärjestelmän kannustinvaikutuksista 1/2

- Järjestelyiden verokohtelu vaikuttaa käyttäytymiseen
  - Työsuhdeoption synnyttämä etu on kokonaan veronalaista ansiotuloa, kun taas listaamattoman yhtiön henkilöstöannin synnyttämä etu verotetaan pääomatulona.
  - Työsuhdeoption osalta lukkiutumisvaikutus on mahdollinen tilanteessa, jossa optioita ei käytetä, koska veroseuraamuksia ei haluta realisoida.
    - Ristiriidassa työsuhdeoptiojärjestelmän tavoitteen, henkilöstöomistusten kasvattamisen yhtiössä, kanssa.
  - → Nykyisellään henkilöstöanti on verotuksellisesti huomattavasti edullisempi kuin työsuhdeoptio.
- Verovuoteen/verotuksen ajankohtaan on mahdollista vaikuttaa
  - Optioiden käyttöhetken ja osakkeiden merkintähetken voi tietyissä tilanteissa päättää.
    - Esim. optiot kannattaa käyttää verovuonna, jolloin muut ansiotulot matalampia.
    - Osa järjestelyistä kuitenkin rajaa esimerkiksi merkintäaikaa.
  - Arvoon vaikuttavia tekijöitä, kuten osakekurssia, ei voi tietää varmuudella etukäteen.
  - Myös mahdollista vaikuttaa verotuksen ajankohtaan verovuoden sisällä.
    - Esimerkiksi tilanteessa, jossa työsuhdeoptio luovutetaan intressipiiriin kuuluvalle taholle.
    - → Verotus realisoituu vasta, kun luovutuksensaaja käyttää työsuhdeoption.

# Nykyjärjestelmän kannustinvaikutuksista 2/2

- Työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan **ei makseta työntekijän tai työnantajan eläkevakuutusmaksua**, jos etu henkilöstön enemmistön käytettävissä **eikä työsuhdeannin perusteella saadusta edusta makseta palkansaajan tai työnantajan työttömyysvakuutusmaksua**.
  - → Henkilöstöanti on yhtiölle sekä verotuksen että sosiaaliturvamaksujen näkökulmasta edullisempi tapa järjestää työntekijöiden palkitseminen verrattuna palkkaan.
  - → Työnantajan ei ole mahdollista vähentää option kuluja, vaikka etu verotetaan työntekijällä ansiotulona.
    - Vrt. tavanomainen rahapalkka, joka on yhtiölle vähennyskelpoinen.
  - → Vaikuttaako kulun vähennyskelvottomuus yhtiöllä edun käyttöön?
- Yksi mahdollinen ratkaisu on, että työnantaja voisi vähentää ko. kulun verotuksessaan.
  - Tällöin järjestelmää pitäisi samalla muuttaa niin, että **sekä työnantajan että työntekijän** tulisi maksaa eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut optiosta.

# Työsuhdeoptio vs. henkilöstöanti

- Verokohteluun vaikuttavia tekijöitä on useita
  - Kuinka suurelle joukolle henkilöstöanti on suunnattu?
    - Yli puolella henkilöstöstä oltava mahdollisuus olla järjestelyn piirissä.
    - Tuloverolaki 66 § 1 momentti: ”Jos etu [henkilöstöanti] ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä, saatu alennus on **koko määrältään veronalaista tuloa.**”
    - → tällaisessa tilanteessa työsuhdeoptio olisi edullisempi.
  - Yhtiön listautuessa osakkeen käyvän arvon määrittäminen TVL 66 § 2 momentin mukaisesti
    - Veronalaisen tulon määrä mahdollista laskea henkilöstöannin tilanteessa, jos listautumishinta on tiedossa ja tätä tietoa on mahdollista verrata työsuhdeoptioon.
- Julkisesti listattujen yhtiöiden osalta vertailu järjestelmien välillä on hankalampaa, koska esim. kurssikehitystä ei ole mahdollista tietää etukäteen.
- → Oletuksena huomioissa on, että yhtiön työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, minkälainen kannustinjärjestelmä yhtiössä otetaan käyttöön.
  - Työntekijällä ei aina tällaista mahdollisuutta.

# Taloudellisista vaikutuksista

- Suomen julkisen talouden tilanne on haastava
  - Valtiovarainministeriön arvio ensi hallituskauden sopeuttamiselle 6–10 mrd. €
  - Kansainvälisen valuuttarahasto IMF:n mukaan Suomen vuotuinen sopeuttamistarve 1,5 mrd. € per vuosi.
- → Kaikissa muutoksissa tulisi huomioida vaikutukset valtiontalouteen.
- → Merkittäviin veronalennuksiin ei lähtökohtaisesti ole varaa.
- → Veropohjaan ei ole tarkoituksenmukaista tehdä lisää aukkoja.
- → Työsuhdekannustinjärjestelmiä ei tulisi kehittää suuntaan, joka mahdollistaa työsuhteesta saadun korvauksen nostamisen pääomatulona ansiotulona verotettavan palkan sijaan.
  - Ristiriidassa hyvän verojärjestelmän peruseriaatteiden kanssa.
    - Työstä saatu korvaus on palkkaa, eikä sitä tule voida muuttaa pääomatuloksi.
    - Verosäätelyn ei tulisi vaikuttaa verovelvollisten käyttäytymiseen.
  - Asettaa eri yhtiöissä työskentelevät työntekijät eriarvoiseen asemaan.

The background consists of several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of red and light red. The shapes are irregular polygons, some resembling triangles and others more complex polygons, creating a layered, abstract composition. The colors range from a vibrant, saturated red to a lighter, almost pinkish-red.

# **SAK**

**Kiitos!**

**Q&A**