

## **Luonnos hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi**

Valtiovarainministeriön vero-osasto lähetti 5.3.2020 lausunnolle luonnoksen hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi.

Lausuntoa pyydettiin seuraavilta tahoilta: työ- ja elinkeinoministeriö, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA, Keskuskaupakamari, Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK, Neogames Finland ry, Palkansaajien tutkimuslaitos, Pellervon taloustutkimus PTT, Perheyrittäjien liitto ry, Pääomasijoittajat ry, Pörssisäätiö, Startup-säätiö sr, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Asianajajaliitto ry, Suomen Kuntaliitto ry, Suomen Taloushallintoliitto ry, Suomen Tilintarkastajat ry, Suomen Veroasiantuntijat ry, Suomen Yrittäjät ry, Teknologiateollisuus ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT, Verohallinto, Veronmaksajain Keskusliitto ry, professori Marjaana Helminen, professori Reijo Knuutinen, professori Juha Lindgren, professori Pekka Nykänen ja apulaisprofessori Tomi Viitala.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2020.

## YHTEENVETO ANNETUISTA LAUSUNNOISTA

### Akava ry

Akava ry ilmoitti, että esitysluonnos on erittäin looginen eikä sillä ole siihen huomautettavaa.

### Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

SAK ei pidä hyvänä, että työnantajia kannustetaan korvaamaan palkkaa osakkeilla. Työsuhteen perusteella saatava etu tulee verottaa ansiotulona. Yrittäjän riskin siirtäminen työntekijöille voi konkurssitilanteessa johtaa työpaikan menetyksen lisäksi myös osakkeissa olevien säästöjen menetykseen. Henkilöstön palkitsemisen nykyinen verokohtelu on oikeudenmukainen eikä uusia verosuunnitteluun kannustavia keinoja tarvita. Lisäksi veropohjaan ei pidä tehdä aukkoja, joiden kokoa on hyvin vaikea arvioida.

Säännöksen laajuudesta SAK katsoo, että veroedun kohdentaminen kaikkiin listaamattomiin yhtiöihin kasvattaa entisestään yritysten kynnystä listautua pörssiin. Kynnystä tulisi päinvastoin alentaa. Jos henkilöstöantien verokohtelua halutaan kuitenkin muuttaa, muutos tulee SAK:n näkemyksen mukaan rajata tarkoin niin kuin Ruotsissa. Verotetu tulee kohdentaa vain pieniin alkuvaiheen startup-yrityksiin, jotta ne voivat houkutella huippuosaajia. Näin verosuunnittelumahdollisuuksien laajeneminen voidaan kohdentaa mahdollisimman pieneen ryhmään.

SAK:n mielestä kasvuyritysten henkilöstöantien verokohtelun keventäminen edellyttää, että Suomessa toteutetaan myös luonnollisten henkilöiden maastapoistumisverotus (exit tax). Lisäksi SAK korostaa, että osakkeita myytäessä hankintamenoksi tulee katsoa osakkeiden merkintähinta, jotta edullisesta merkintähinnasta saatu etu tulee verotetuksi pääomatulona.

### Professori Juha Lindgren

Professori Lindgren toteaa, että hallitusohjelmaan kirjattu kasvuyritysten työntekijöiden merkintäoikeuden verotusta koskeva verotuki on valmistelun edetessä laajentunut koskemaan kaikkia listaamattomia yrityksiä, jotka harjoittavat elinkeinotoimintaa ja toimivat voimassaolevien säännösten mukaisesti työnantajina, sekä niiden työntekijöitä tietyin edellytyksin. Esityksen lukuisat rajaukset eivät koske hallitusohjelman linjauksen mukaista kasvuyritystä tai sen määrittelyä.

Lindgrenin mukaan laaja verotuki ei ole perusteltu nykytilanteessa, jossa useista pyrkimyksistä huolimatta ei ole kyetty karsimaan olemassa olevia verotukia. Osakeannista ja merkintähinnasta päättää viime kädessä työnantajayhtiön johto ja osakkeiden merkitsemisestä kukin työntekijä. Lisäksi luovutusvoittoverotus huomioiden verotuen fiskaalista vaikutusta on vaikea arvioida ennalta. Luonnoksessa esitetyn verotuen ongelmallisuutta lisää se, että sitä tulee tarkastella lievennyksenä suhteessa eriytettyyn tuloverojärjestelmään ja ansiotulojen korkeisiin marginaaliveroasteisiin. Tällä perusteella tulisi puuttua itse ongelmaan ja pyrkiä alentamaan marginaaliveroasteita eikä pyrkiä verojärjestelmän yleisistä perusteista poikkeavalla arvostamisella kohdistamaan

verotukea laajalle, mutta toisaalta vain tietyn tyyppisissä yrityksissä työskenteleville työntekijöille ilman verotuen selkeää vaikutusarviointia.

Lindgren toteaa, että tarkastelussa tulee ottaa huomioon talouden heikentyneet globaalit ja kansalliset ennusteet sekä lausuntopyyntöön esittämisen jälkeen laajentuneen pandemian talousvaikutukset. Siten on perusteltua pyrkiä edistämään kasvua ja työllisyyttä vain tarkasti kohdennetuin lainsäädäntötoimin. Velkaantuminen ja verotulojen väheneminen edellyttävät laaja-alaista veropohjan turvaamista eikä vain yksityiskoh- tien ja edellytysten vertailua (ks. s. 9).

Edellä esitetyin perustein ei luonnoksessa esitettyä muutosta tulisi Lindgrenin käsityk- sen mukaan toteuttaa.

## **Suomen Kuntaliitto ry**

Suomen Kuntaliitto kannattaa sinänsä panostamista kasvuyhtiöiden toimintaedellytys- ten parantamiseen.

Kuntaliitto kiinnittää huomiota siihen, että ansio- ja pääomatuloverotuksen eriyttämi- sestä lähtien on verotettavaa ansiotuloa enenemässä määrin pyritty korvaamaan suori- tusten maksamisena pääomatulona. Tämä on aikaansaanut poistumaa kuntien vero- pohjassa, vaikka pääomatuloja saavat kuntalaiset rasittavat kuntien palvelurakennetta yhtä lailla kuin ansiotulokin nauttivat. Vaikutus korostuu kuntien veropohjassa, koska pääomatulojen saajat kuuluvat mitä todennäköisimmin korkeimpiin tulonsaaja- luokkiin. Kunnissa, joissa kunnallisveron veropohja koostuu matalien tuloluokkien edustajista (eläkeläiset, työttömät), verovähennykset syövät kunnallisveron efektiivistä tuottoa ja näin ollen mahdollisuus vaikuttaa kunnan verotuottoihin kunnallisveropro- senttia nostamalla on hyvin vähäinen.

Kuntaliiton näkemyksen mukaan verotulomuutoksia veronsaajille kompensoitaessa tulisi kuitenkin tarkastella vuosittain toteutuneita verotuettuja henkilöstöanteja ja to- teuttaa kompensatio noudattaen näitä verovaikutuksia. Toisaalta tulisi erikseen arvi- oida mahdollisuutta pääomatuloverojen jako-osuuden kohdistamisesta kunta-veron- saajalle.

## **Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry**

STTK katsoo, että listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstön sitouttaminen yrityk- seen ja palkitseminen henkilöstöntien verotusta huojentamalla on sinänsä myönteistä. Ehdotuksen tulisi kuitenkin kohdentua selvemmin kasvuyrityksiin, koska muita listaa- mattomia osakeyhtiötä ei ole tarvetta kyseessä olevalla veroedulla kannustaa.

Esityksen haasteet liittyvät mahdolliseen veropohjan heikentymiseen ja aggressiivi- seen verosuunnitteluun. Ehdotus antaa mahdollisuuden siihen, että yritys maksaa osan palkoista yrityksen osakkeina, joita tuetaan verohelpotuksin. Tuloja on mahdollista muuntaa kireämmin verotetuista ansiotuloista matalammin verotetuiksi pääomatu- loiksi. Pääomatuloina saadusta tulosta ei myöskään makseta sosiaalivakuutusmaksuja, mikä voi johtaa työntekijöiden kannalta riskien alivakuuttamiseen.

Veropohjan turvaaminen uudistuksessa on tärkeää. Ehdotetun mallin rajauksia on harkittava tiukennettaviksi väärinkäytösten estämiseksi. Arvonnousuveron käyttöönotto lisääisi perusteita listaamattomien yritysten henkilöstöannin verotuskohtelun muuttamiselle.

Uudistukseen varattu kymmenen miljoonaa euroa vuodessa olisi oltava ehdoton yläraja. Hallituksen esityksen vaikutuksia tulee seurata vuosittain ja muuttaa tarvittaessa, jos veropohja heikentyy tai väärinkäytöksiä ilmenee.

## **Suomen Yrittäjät ry**

Suomen Yrittäjät kannattaa hallituksen esitystä listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöanteja koskevasta uudistuksesta, joka edesauttaa työntekijöiden sitouttamista. Muutokset voivat auttaa myös koronakriisistä selviämisessä, minkä vuoksi lainsäädäntö tulisi saada voimaan suunnitellussa aikataulussa.

Yrittäjien mukaan olisi hyvä varmistaa, että lainmuutoksen perusteella vaadittava antihinta ei ole korkeampi kuin lainsäädännön jo nyt mahdollistama antihinta esimerkiksi niin, että myös listaamattomilla yhtiöillä olisi edelleen oikeus nykyisen tuloverolain 66 §:n mukaiseen kohteluun.

Yrittäjät esittävät, että lainsäädäntöä voisi soveltaa myös silloin, kun henkilöstöannissa käytetään yhtiön hallussa jo olevia omia osakkeita.

Kannustinvaikutuksen varmistamiseksi Yrittäjät esittävät, että yhtiön henkilöstöannissa työntekijöille tarjoama osakkeiden määrä voisi perustua työntekijän työsuoritukseen yhtiössä ennalta määrätyin kriteerein.

Yrittäjät katsovat, että lakia voitaisiin soveltaa myös tilanteisiin, joissa henkilöstö merkitsee konsernissa ylempänä olevan emoyhtiön osakkeita.

Lisäksi voimaantuloa olisi hyvä selventää niin, että siitä käy ilmi, tarkoitetaanko osakeantien toteuttamisella esimerkiksi ajankohtaa, jolloin antipäätös/antivaltuutus päätös on tehty, annin rekisteröintipäivää, uusien osakkeiden rekisteröintipäivää tai jotakin muuta ajankohtaa.

## **Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry**

EK katsoo, että esitys on tärkeä ja ehdotettu säännösmuutos parantaisi Suomen kilpailukykyä. Esityksen toteuttamisaikataulusta tulee pitää kiinni.

Ehdotettu lainsäädäntömuutos myös yksinkertaistaisi listaamattoman osakkeen arvonnäilytystä henkilöstöanneissa. On erittäin myönteistä, että pääministeri Marinin hallitus on hallitusohjelmassaan halunnut edistää kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista tarkistamalla sitä koskevia verosäännöksiä ehdotetuun tavoin niin, että henkilöstöannin verokohtelu sidottaisiin tulkinnanvaraisen käyvän arvon sijaan yksiselitteiseen, jokaisella yhtiöllä käytössä olevaan matemaattiseen arvoon.

EK katsoo, että esityksen perusteluja tulisi tarkentaa henkilöstön enemmistöä koskevan vaatimuksen osalta. EK pitää tärkeänä, että henkilöstön enemmistöä koskevassa vaatimuksessa huomioitaisiin työn vaativuuteen ja työssä suoriutumiseen liittyvät näkökohdat.

EK katsoo, että esitysluonnosta tulisi muuttaa siten, että myös ehdotetussa uudessa sääntelyssä sallittaisiin nykyinen tavanomainen menettely eli yhden yhteisen henkilöstöannin järjestäminen koko konsernille.

EK katsoo, että säännöstä tulisi soveltaa myös työnantajan hallussa olevien osakkeiden antamiseen. Lisäksi perusteluja tulisi selventää siten, että ehdotettu sääntely koskee myös toimitusjohtajaa.

## Keskuskauppakamari

Keskuskauppakamari pitää ehdotetun sääntelyn tavoitteiden toteutumista tärkeänä. Keskuskauppakamari katsoo, että keskeisiä määritelmiä, etenkin henkilöstön enemmistöä koskevaa vaatimusta, tulisi täsmentää hallituksen esityksessä tulkinnanvaraisuuden välttämiseksi.

Keskuskauppakamari katsoo, että ehdotetun tuloverolain 66 a §:n sääntelyn tulisi soveltua myös yhtiön luovuttaessa henkilöstölle lunastamia tai hankkimia omia osakkeita.

Keskuskauppakamari pitää ehdotettua osakkeen arvostustapaa perusteltuna arvonmäärityksen selkeyden ja yksinkertaisuuden näkökulmasta.

Keskuskauppakamari ehdottaa, että ehdotettu sääntely laajennetaan koskemaan samaan konserniin kuuluvan yhtiön osakkeiden merkintää.

Keskuskauppakamari katsoo, että sääntelyä tulisi laajentaa koskemaan myös ETA-alueen ulkopuolella sijaitsevan listaamattoman yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä. Hallituksen esityksessä tulisi todeta sääntelyn soveltuvan myös suomalaisen listaamattoman yhtiön ulkomailla sijaitsevan sivuliikkeen henkilöstöön.

Keskuskauppakamari katsoo, että nykyisiä tuloverolain 66 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä tulisi soveltaa listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotukseen siltä osin kuin ehdotetussa tuloverolain 66 a §:n sääntelyssä asetetut rajat estävät tuloverolain 66 a §:n soveltamisen osittain tai kokonaan.

Lopuksi Keskuskauppakamari pitää tärkeänä, että listaamattomien startup-yritysten henkilöstön osakeomistuksia edistetään verotuksellisin keinoin. Jos ehdotetun tuloverolain 66 a §:n säännöksen soveltamisalan laajuus osoittautuu jatkovalmistelussa ongelmalliseksi, vaihtoehtoisesti Keskuskauppakamari katsoo, että henkilöstöannin veroetua voitaisiin kohdentaa Ruotsin mallia mukaillen aloitteleville startup-yrityksille. Ruotsin mallista poiketen henkilöstöantisäännös voitaisiin kuitenkin kohdentaa laajemmin tietyt kriteerit täyttävien yritysten henkilöstölle, jolloin vältettäisiin Ruotsissa soveltamisongelmia aiheuttanut sääntelyn kapea-alaisuus.

## Pörssisäätiö

Pörssisäätiön mukaan lähtökohtaisesti kasvun ja omistajuuden edistäminen on kannattavaa. Henkilöstöannit on tapa motivoida ja sitouttaa henkilöstöä ja perehdyttää yhä useampia omistajuuteen.

Esityksessä viitataan perustelujen useammassa kohdassa listattujen ja listaamattomien yritysten jakamien osinkojen erilaiseen verokohteluun. Tätä pidetään esityksessä perusteluna sille, miksi listaamattomien yritysten henkilöstöanteja tulee kohdella eri tavalla kuin aikaisemmin. Erilainen osinkoverokohtelu aiheuttaa listautumiskynnyksen. Osinkoverotusta tulisi tältä osin kehittää, joten nykyinen listautumiskynnyksen aiheuttava osinkoverojärjestelmä on Pörssisäätiön mukaan lähtökohtana huono perustelu uudelle muutokselle. Listaamattomien ja listattujen yritysten välillä erilaista verokohtelua pitää välttää. On tärkeää, että listautumiskynnystä pyritään madaltamaan.

On hyvä, että henkilöstöantien veroseuraamukset ovat ymmärrettäviä ja että laskenta-kaavoja selkiytetään. Pörssiyhtiöiden osakkeen arvonmääritys tapahtuu kaupankäynnin seurauksena. Listaamattomien yritysten osalta on hyvä varmistaa, että osakkeen arvo määritellään henkilöstöanneissa selkeällä tavalla. Pörssisäätiö pitää esitystä perusteltuna tästä näkökulmasta.

## Pääomasijoittajat ry

Copenhagen Economics suositteli pohjoismaisessa Venture Capital -markkinatutkimuksessa Pohjoismaita tekemään säädösmuutoksia, jotka parantavat mahdollisuuksia houkutella Pohjoismaihin osaajia. Pääomasijoittajat kiittävät siitä, että esitysluonnos vastaa nimenomaisesti Copenhagen Economicsin esille nostamaan ongelmaan. On keskeisen tärkeää, että myös Suomi kamppailee mahdollisuudesta houkutella kansainvälisiä osaajia suomalaisiin teknologia- ja kasvuyrityksiin.

Pääomasijoittajat ry:n näkemyksen mukaan henkilöstöantia koskevan lakipaketin läpimeno toimivassa muodossa on erityisen tärkeää ja ehdotettu säännösmuutos parantaisi Suomen kilpailukykyä. Pääomasijoittajat tukee tavoitetta selkiyttää henkilöstöantia koskevaa sääntelyä ja pitää tärkeänä, että lakimuutos saataisiin voimaan heinäkuussa 2020. Mahdollisuus käyttää osakeomistusta henkilöstön sitouttamisessa ja palkitsemisessa on erityisen tärkeä aloittavan vaiheen kasvuyrityksille eli startup-yrityksille.

Esitysluonnoksen yksityiskohtaisten kommenttien osalta Pääomasijoittajat viittaa Teknologiateollisuus ry:n, Elinkeinoelämän keskusliiton ja Startup-säätiön lausuntoihin.

## Verohallinto

Verohallinnon näkemyksen mukaan esityksessä ja säännöstekstissä tulisi tarkentaa tuloverolain 66 ja ehdotetun 66 a §:n suhdetta.

Verohallinnon mukaan esityksen kuvausta tuloverolain 66 §:n 1 momentin verotuskäytännöstä voisi päivittää lisäämällä siihen keskusverolautakunnan ennakkoratkaisun KVL:2020/4. Kyseinen ratkaisu ei ole vielä lainvoimainen. Verohallinnon näkemyk-

sen mukaan tuloverolain 66 §:n 1 momentin soveltamisen edellä mainittu uusi epävarmuustekijä ei suoraan vaikuttaisi tuloverolain 66 a §:n soveltamiseen, kun uusia osakkeita koskevasta vaatimuksesta nimenomaisesti säädettäisiin.

Verohallinnon mukaan esityksessä tulisi pyrkiä tarkemmin kuvaamaan, millainen selvitys osoittaa pykälässä tarkoitettujen edellytysten täyttymisen ulkomaisen yhteisön osalta ja miten esitetään selvitys osakkeen arvon laskentaperusteista.

Listamattomien yhtiöiden yhtiöjärjestyksissä tai osakassopimuksissa saattaa olla erityisiä määräyksiä osakesarjoille, joita työntekijät saavat merkitä tai ostaa. Yleensä kyse on erilaisista rajoituksista, kuten äänivallan puuttumisesta, rajoitetusta osinko-oikeudesta, luovutusrajoituksesta tai käänteisestä likvidaatiopreferenssistä. Tällaiset määräykset eivät lähtökohtaisesti nosta osakkeen käypää arvoa, vaan yleensä laskevat sitä. Yhtiöjärjestyksessä tai osakassopimuksessa voi olla myös määräyksiä esimerkiksi takuuosingosta, joka voi olla jo ensimmäisenä vuonna isompi kuin osakkeen matemaattinen arvo. Verohallinnon näkemyksen mukaan esityksessä olisi hyvä kuvata asia ja ottaa kantaa siihen, onko tällaisilla osakekohtaisilla eroilla merkitystä ehdotetun 66 a §:n soveltamisessa.

Verohallinnon mukaan uuden yhtiön osakkeen arvostaminen tulisi ilmetä myös ehdotetun säännöksen sanamuodosta. Nyt ehdotetussa 66 a §:ssä on huomioitu vain tilanne, jossa yhtiöllä on viimeksi vahvistettu tilinpäätös ja sen perusteella laskettu osakkeen matemaattinen arvo.

Lakia tuloverolain muuttamisesta sovellettaisiin lain voimaan tulon (1.7.2020) jälkeen toteutettaviin henkilöstöanteihin. Esityksessä tulisi vielä tarkentaa, mitä toteuttamisen ajankohdalla tarkoitetaan. Toteutetaanko henkilöstöanti silloin, kun osakeannista päätetään yhtiökokouksessa osakeyhtiölain 9 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisesti vai jonnain muuna ajankohtana.

Lakia verotusmenettelystä annetun lain 17 §:n muuttamisesta sovellettaisiin siten, että 1.7.2020–31.12.2021 toteutetuista osakeanneista olisi annettava tiedot ensimmäisen kerran tammikuun 2022 loppuun mennessä. Esityksessä olisi hyvä täsmentää, että tuolloinkin vuosi-ilmoitukset annetaan verovuosiakohtaisesti. Ensimmäisellä kerralla siis vuosia 2020 ja 2021 koskevat tiedot annetaan erikseen.

## **Finnish Business Angels Network ry (FiBAN)**

Varhaisen vaiheen kasvuyritykset ovat keskeisessä roolissa paitsi Suomen tulevaisuuden talouskasvun rakentamisessa myös maailmanlaajuisen haasteiden ratkaisemisessa. FiBAN kokee, että näiden yritysten kasvun edellytysten vahvistaminen on erinomaisen tärkeää kansakuntamme tulevaisuuden kannalta.

FiBAN tervehtii ilolla hallitusten aikomusta helpottaa henkilöstöanteja listamattomissa osakeyhtiöissä. Kasvuyhtiöille on tyypillistä, että parhaiden osaajien houkuttelemiseksi heille on tarjottava mahdollisuus olla yhtiön omistajia, ei pelkästään työntekijöitä. Lisäksi nykyisessä markkinatilanteessa vaihtoehtoisten palkitsemismallien joustava käyttö edistää yritysten mahdollisuutta niin selviytyä haastavasta tilanteesta kuin

hakea uutta kasvuakin. Henkilöstön omistajuudella saadaan myös edistettyä kasvuista omistajuutta.

FiBAN näkee hallituksen esitysluonnoksen vastaavan sen tavoitteisiin hyvin. FIBAN haluaa nostaa esiin muutaman huomion, jotta mallista saataisiin mahdollisimman hyödyllinen tavoitteiden toteuttamiseksi myös varhaisen vaiheen kasvuyhtiöille.

FiBAN ehdottaa, että henkilöstön enemmistöä koskevaa säännöstä muutettaisiin siten, että sen sijaan, että vaatimuksena olisi, että etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä, vaatimuksena olisi, että etuun oikeutetut henkilöstön jäsenet yhdessä jo osakkeita omistavien henkilöstön jäsenten kanssa muodostavat enemmistön yhtiön henkilöstöstä.

Esimerkki: Yhtiöllä on kymmenen jäsenen henkilöstö. Kuusi heistä omistaa entuudestaan yhtiön osakkeita. Osakeanti suunnataan niille neljälle henkilöstön jäsenelle, jotka eivät vielä omista yhtiön osakkeita. Esitysluonnoksen mukaan henkilöstöantia koskevia säännöksiä ei sovellettaisi esimerkkitilanteeseen, koska etu ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä. FiBANin ehdotuksen mukaan henkilöstöantia koskevia säännöksiä sovellettaisiin esimerkkitilanteeseen, koska etuun oikeutetut henkilöstön jäsenet yhdessä jo osakkeita omistavien henkilöstön jäsenten kanssa muodostavat enemmistön yhtiön henkilöstöstä.

Lisäksi FiBAN ehdottaa, että henkilöstöantia koskeva etu ulotetaan koskemaan työnantajayhtiön lisäksi työnantajayhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvaa emoyhtiötä.

### **Veronmaksajain Keskusliitto ry**

Veronmaksajain Keskusliitto pitää ehdotettua tapaa kannustaa aloittavia yrityksiä selkeänä ja kannatettavana ja kannattaa luonnoksen mukaisen esityksen antamista tietyin sanonnallisina muutoksina. Esityksen voi arvioida selkeyttävän ja varmistavan useimmissa tilanteissa henkilöstöannin veroseuraamuksia. Säännökseen liittyvän verotuen voi arvioida kohdistuvan tarkoituksenmukaisesti kasvavien ja innovatiivisten yritysten toimintaan.

Veronmaksajain Keskusliitto ehdottaa esityksen osakkeen arvostamiseen liittyviä sanonnallisia muutoksia. Vaikka esityksen perusteluissa käytetään termiä matemaattinen arvo, on se arvo, johon merkintähintaa esityksen perusteluiden mukaan verrataan eri kuin varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain (1142/2005) 9 §:ssä määritelty matemaattinen arvo. Matemaattinen arvo lasketaan jakamalla osingonjakovuotta edellisen vuoden nettovarallisuus silloin ulkona olevien osakkeiden lukumäärällä. Nyt esitetystä säännöksessä on kuitenkin tarkoitus laskea yhtiön nettovarallisuus ja ulkona olevien osakkeiden määrä eri tavalla kuin 9 §:ssä tarkoitettua matemaattista arvoa laskettaessa. Lainsäädännössä tulisi pyrkiä selkeyteen ja määritellä tietty termi vain yhdellä tavalla.

Ehdotetussa tuloverolain 66 a §:ssä voitaisiin käyttää jotakin uutta termiä kuvaamaan tarkoitettua osakkeen arvoa tai vain määritellä laskukaava esimerkiksi seuraavasti:



...veronalaista ansiotuloa muodostuu siltä osin kuin merkintähinta alittaa arvon, joka on ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 2 §:ssä tarkoitettu tarkistettu nettovarallisuus jaettuna osakeannin merkintäajan alkaessa ulkona olevien osakkeiden lukumäärällä. ...

### **Apulaisprofessori Tomi Viitala**

Kokonaisuutena arvioiden esitysluonnoksessa ehdotettua sääntelyn laajaa soveltamisalaa, joka kattaa tietyin poikkeuksin kaikki noteeraamattomat osakeyhtiöt, voidaan pitää perusteltuna verrattuna vaihtoehtoon, jossa soveltamisala kohdennettaisiin vain niin sanottuihin kasvuyrityksiin. Kasvuyritys-käsitteen määrittelyyn liittyvät ongelmat ovat yleisesti tiedossa ja tällaisen käsitteen soveltaminen verolainsäädännössä johtaisi väistämättä sääntelyn merkittävään tulkinnanvaraisuuteen.

Nyt valittu lainsäädäntötapa lisää noteeraamattomien ja julkisesti noteerattujen yhtiöiden välisiä eroja yritysverotuksessa, mitä ei välttämättä voida pitää tarkoituksenmukaisena kehityssuuntana. Tässä yhteydessä erottelulle on kuitenkin olemassa peruste, joka liittyy noteeraamattoman ja julkisesti noteeratun osakeyhtiön osakkeen arvostamisen perusteiden erilaisuuteen eli käyvän arvon määrittämiseen. Vastaavaa ajattelua, tosin julkisesti noteerattujen yhtiöiden eduksi, voidaan havaita elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 18 §:n 3 momentissa, jossa työsuhteen perusteella luovutettujen osakeyhtiön omien osakkeiden hankintameno on poikkeuksellisesti vähennyskelpoista menoa, mutta vain, jos osakkeet on hankittu säännellyltä markkinalta. Valittu lainsäädäntötapa, jossa työntekijän saama veroetu muodostuu suurimmaksi osaksi niissä tilanteissa, joissa osakkeen matemaattinen arvo poikkeaa merkittävästi osakkeen käyvästä arvosta, kohdistanee veroedun erityisesti tilanteisiin, joissa kyse on niin sanotuista kasvuyrityksistä tai ainakin yrityksistä, joiden arvonmuodostus perustuu keskeisesti muuhun kuin taseessa näkyvään varallisuuteen. Toisaalta valittuun lainsäädäntötapaan on sisäänrakennettu se, että saatava veroetu voi vaihdella verovelvolliskohtaisesti huomattavastikin sen mukaan, miten suureksi osakkeen matemaattisen ja käyvän arvon suhde muodostuu osakkeiden merkintähetkellä.

Kansainvälisestä ulottuvuudesta Viitala toteaa, että Ruotsissa vastaavaa sääntelyä sovelletaan myös sellaisessa valtiossa olevaan osakeyhtiöön, jonka kanssa Ruotsilla on voimassa tietojenvaihtosopimus. Koska työntekijänkin tekemä osakemerkintä kuuluu SEUT:n pääomien vapaan liikkuvuuden soveltamisalaan, olisi tarkoituksenmukaisempaa soveltaa vastaavaa maantieteellistä rajausta kuin Ruotsissa sen varmistamiseksi, ettei sääntely ole ristiriidassa SEUT:n pääomien vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuskäytännön kanssa. Rajauksen käytännön merkitys ei kuitenkaan liene suuri erityisesti, kun säännös ei koske muun konserniyhtiön kuin työnantajayhtiön henkilöstöä.

Rajausta elinkeinotoimintaa harjoittaviin yhtiöihin Viitala pitää perusteltuna. Säännösluonnoksessa tai esityksen perusteluissa ei kuitenkaan ole tarkemmin määritelty sitä, pitääkö osakeyhtiön toiminnan muodostua pääasiassa elinkeinotoiminnasta vai riittääkö säännöksen soveltamiseen se, että yhtiöllä on ylipäätään elinkeinotoimintaa muun (pääasiallisen) toiminnan lisäksi.

## Professori Pekka Nykänen

Professori Nykänen nostaa lausunnossaan esiin kysymyksen siitä, miksi noteeratun yhtiön työntekijää tulisi kohdellaan noteeraamattoman yhtiön osakkeiden arvostamisongelmista huolimatta verotuksessa eri tavoin kuin noteeraamattoman yhtiön työntekijää erityisesti, kun ehdotettua sääntelyä ei ole kytketty nimenomaan esimerkiksi kasvuyrityksiin, vaan käytännössä kaikkiin noteeraamattomiin yhtiöihin. Kysymystä verovelvollisten tapauskohtaisesti hyvinkin erilaisesta verokohtelusta ja sen perusteista olisi syytä avata hallituksen esityksessä esitysluonnosta seikkaperäisemmin.

Hallituksen esityksen perusteluissa olisi hyvä täsmentää, onko nyt ehdotettua säännöstä tarkoitus soveltaa samalla tavoin kuin työsuhteantia ja työsuhteoptioetua koskevia säännöksiä, joita on sovellettu oikeuskäytännössä (KHO 20.5.1997 T 1221) ja verotuskäytännössä myös toimitusjohtajana tai hallituksen jäsenenä olevaan henkilöön, jotka eivät ole työsuhteessa yhtiöön.

Kansainvälistä ulottuvuutta koskeva rajausta tulisi perustella hallituksen esityksessä selkeästi. Ehdotetun tuloverolain 66 a §:n mukaan veroetu koskisi Euroopan talousalueella sijaitsevan noteeraamattoman yhtiön työntekijöiden verotusta. Termi ”sijaitseva” on tässä yhteydessä monitulkintainen. Tarkoitetaanko ”sijaitsemiselle” sitä, että yhtiö on verotuksellisesti asuva (yleisesti verovelvollinen) jossain ETA-valtiossa tai onko asiassa merkitystä esimerkiksi verosopimuksen mukaisella asumisella tai sillä, onko yhtiöllä kiinteä toimipaikka jossain ETA-valtiossa?

Sääntelyn rajaaminen koskemaan vain Suomessa asuvaa yhtiötä olisi kiistatta Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevien määräysten vastainen rajoitus, jolle olisi käytännössä mahdoton osoittaa hyväksyttäviä oikeuttamisperusteita. Euroopan talousalueen ulkopuolella ”sijaitsevien” yhtiöiden työntekijöiden kohdalla kysymys on siitä, onko tuloverolain 66 a §:n mukainen yhtiön sijaintia koskeva edellytys pääomien vapaan liikkuvuuden rajoitus. Pääomien vapaata liikkuvuutta ei voida SEUT 63 artiklan mukaan rajoittaa myöskään suhteessa kolmansiin valtioihin. Pääomaliikkeen käsitettä on tulkittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä neuvoston perustamissopimuksen 67 artiklan täytäntöönpanosta antaman direktiivin (88/361/ETY) liitteeseen 1 sisältyvän pääomaliikkeiden nimikkeistön perusteella. Nimikkeistö sisältää muun muassa kotimaassa asuvan suorittamat sellaisten ulkomaisten arvopapereiden hankinnat, jotka eivät ole pörssi-arvopapereita. Näin lähtökohtana on, että noteeraamattoman yhtiön osakkeiden merkitseminen osakeannissa on pääomaliike. Pääomaliikkeitä voidaan rajoittaa suhteessa kolmansiin maihin vain, jos rajoitukselle on olemassa suhteellisuusperiaatteen täyttävä oikeuttamisperuste. Todennäköisesti ainoa hyväksyttävä oikeuttamisperuste olisi veron kiertämisen estäminen. Rajoitus on todennäköisesti suhteellisuusperiaatteen mukainen tilanteissa, joissa Suomella ei ole yhtiön asuinvaltion kanssa voimassa olevaa verotustietojen vaihtoa koskevaa sopimusta, jolla verotusta varten tarvittavat tiedot on mahdollista saada yhtiön asuinvaltion viranomaisilta.

Ehdotettu tuloverolain 66 a § tulisi sanamuotonsa mukaan sovellettavaksi, jos yhtiön harjoittaa vähäisessäkin määrin elinkeinotoimintaa. Työntekijän työtehtävien ei tarvitse liittyä yhtiön harjoittamaan elinkeinotoimintaan. Näin ehdotettu tuloverolain

66 a § voi tulla sovellettavaksi esimerkiksi lähes pelkästään vuokraustoimintaa harjoittavan yhtiön työntekijään, kunhan yhtiö harjoittaa ainakin vähäisessä määrin myös elinkeinotoimintaa. Tässä suhteessa rajauskysymys on puhtaasti poliittinen: millaisia rajoituksia sääntelyyn halutaan. Soveltamisalan rajaukset olisi kuitenkin syytä perustella selkeästi.

Henkilöstön enemmistöä koskeva vaatimus on perusteltu myös verojärjestelmän johdonmukaisuuden vuoksi, koska vastaava rajoitus sisältyy myös työsuhdeantia koskevaan tuloverolain 66 §:n 1 momenttiin. Mitä suuremmasta yrityksestä on kysymys, sitä paremmin ehdotettu henkilöstön enemmistöä koskeva edellytys toimii tavoitteensa mukaisesti. Mikroyrityksissä osakeannin räätälöinti muutamallekin henkilölle voi olla mahdollista.

Työntekijän kannalta ja myös yhtiöoikeudellisesti on merkityksetöntä, saako työntekijä osakeannissa uusia osakkeita vai yhtiön haltuun tulleita vanhoja osakkeita. Tätä ehdotetun tuloverolain 66 a §:n soveltamisalan rajausta ei ole esitysluonnoksessa erikseen perusteltu. Vastaavaa edellytystä ei ole tuloverolain 66 §:n 1 momentissa, vaikka kyseistä säännöstä onkin verotuskäytännössä tulkittu siten, ettei työsuhdeannin verotua myönnetä, jos annissa annetaan yhtiön hallussa olevia vanhoja osakkeita. Mitään selkeää perustetta uusien ja vanhojen osakkeiden erilaiselle verokohtelulle ei ole olemassa. Siten voisi harkita, että tässä yhteydessä ennemminkin tuloverolain 66 §:n 1 momenttia muutettaisiin siten, että sen soveltamisalaan kuuluisivat yhtiön hallussa olevien osakkeiden luovutus osakeannissa. Myös varainsiirtoverolain muuttamista voisi tässä yhteydessä harkita.

Esitysluonnoksen kannanotot ehdotetun sääntelyn suhteesta valtioneuvoston sääntelyyn ovat perusteltuja lukuun ottamatta tässä yhteydessä tehtyjä rinnastuksia osinkoverotukseen. Esitysluonnoksen mukaisen sääntelyn soveltamisala on siinä määrin yleinen, että sen katsominen valikoivaksi olisi hyvin epätodennäköistä.

## **Suomen Veroasiantuntijat ry**

Suomen Veroasiantuntijat ry (SVA) pitää ehdotettua muutosta pääosin kannatettavana.

Edellytyksenä sääntelyn soveltumiselle olisi, että etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä. Esitysluonnoksen mukaan tämä edellytys vastaisi aiemmin voimassa olleen tuloverolain 66 §:n 1 momentin edellytystä ja sitä tulkittaisiin vastaavalla tavalla. SVA ehdottaa, että perusteluista jätetään pois sivulla 24 oleva esimerkki eri työntekijäryhmistä. SVA:n tiedossa ei ole tällaista verotuskäytäntöä ja selkeämpää olisi jättää määrittely vanhan käytännön varaan.

SVA:n käsityksen mukaan sitouttaminen konsernin emoyhtiöön kohtelee konsernin eri yhtiöiden työntekijöitä tasapuolisesti ja kannustavasti. Konsernissa työntekijöiden sitouttaminen osakeomistuksella työnantajana toimivaan tytäryhtiöön voi myös johtaa tilanteeseen, jossa konserniavustuslain edellyttämä 90 prosentin omistusosuusvaatimus konserniyhtiöiden välillä ei täyty ja siten konserniavustuksen antaminen konserniyhtiöiden välillä ei olisi mahdollista. SVA:n käsityksen mukaan tämä seikka voi ra-

joittaa säännöksen soveltamista ja siksi sääntely tulisikin laajentaa koskemaan työnantajayhtiön lisäksi myös muiden samaan konserniin kuuluvien konserniyhtiöiden osakkeiden merkintätilanteita.

### Startup-säätiö sr

Mahdollisuus käyttää osakeomistusta henkilöstön sitouttamisessa ja palkitsemisessa on erityisen tärkeä aikaisen vaiheen kasvuyrityksille eli startup-yrityksille, joiden mahdollisuudet löytää parasta mahdollista työvoimaa liittyvät usein mahdollisuuteen sitouttaa uudet työntekijät yrityksen omistajiksi perustaja-yrittäjien rinnalle. Startup-yritysten rahavarat ovat useimmiten erittäin rajalliset ja rahapalkalla kilpaileminen erityisesti suhteessa suurempiin ulkomaisiin verrokkeihin ei ole mahdollista, jolloin osakeomistuksella palkitseminen auttaa yritystä löytämään parhaiten sen tarpeisiin sopivaa henkilöstöä, selviytymään pidemmälle kilpailussa ja toisaalta jakamaan asianmukaisen osan yrityksen mahdollisesta tulevasta menestyksestä yrityksen työntekijöiden kanssa.

Esitysluonnoksessa on erinomaisella tavalla tunnistettu Suomen startup- ja kasvuyritysten kannalta oleellinen kehitysmahdollisuus ja luotu selkeä ja soveltamistavoiltaan ennustettava uudistus nykyiseen tilanteeseen. Luonnoksessa on kuitenkin yksittäisiä haasteita, jotka vaarantavat startup- ja kasvuyritysten kannalta tavoitellut parannukset.

Esitysluonnoksessa on hyvin huomioitu yrityksen merkittävien omistajien (yrittäjien) jättäminen sääntelyn kuvaamien järjestelyjen ulkopuolelle sekä toisaalta tarve ulottaa henkilöstöanti henkilöstön enemmistöön sääntelyn soveltamiseksi. Nämä molemmat seikat ovat lähtökohtaisesti linjassa startup- ja kasvuyritysten tyypillisten tilanteiden ja soveltamistarpeiden kanssa ja näissä yrityksissä omistukseen pohjautuvat sitouttamisjärjestelyt useinkin ulottuvat jopa kaikkiin vakituisiin työntekijöihin.

Yksittäisten yritysten tarkemmat tarpeet henkilöstöannin soveltamiseen kuitenkin vaihtelevat merkittävästi. Esitysluonnoksessa on mainittu erilaisia henkilöstön enemmistön määritelmään liittyviä lisärajoitteita, jotka vakavasti heikentävät mahdollisuuksia soveltaa ehdotettuja toimenpiteitä käytännössä toistuvissa tilanteissa.

Tyypillisessä startup- tai kasvuyrityksessä on merkittäviä työntekijästä toiseen vaihtelevia henkilökohtaisia eroja sen suhteen, missä mittakaavassa henkilöstöannin mahdollistamaa osakeomistusta on järkevää soveltaa osana palkitsemista. Erityisesti ulkomailta Suomeen houkuteltavia osajia koskevat tarpeet ovat usein oleellisesti erilaisia, kun osakeomistuksella pyritään tasapainottamaan kansainvälisten teknologiakeskittymien Suomea merkittävästi korkeampia palkkatasoja. Ohjelmistoalalla on myös erittäin tyypillistä kymmen- tai jopa satakertainen tuottavuusvaihtelu yksittäisten työntekijöiden välillä ja vastaava ilmiö koskee lähes kaikkea luovaa tietotyötä. Jotta henkilöstöantia olisi mahdollista käyttää kattavasti tällaisissa startup- ja kasvuyrityksiä hyvin tyypillisesti koskevissa tilanteissa, henkilöstöannin toteuttamiselle ei tulisi asettaa ylimääräisiä rajoitteita ja yritysten tulisi voida suunnata henkilöstöanti kulloisiakin tarpeitaan vastaavasti.

Esitysluonnoksessa on mainittu henkilöstön enemmistöä koskevan kriteerin täyttymiseen liittyvinä edellytyksinä esimerkiksi osakkeiden merkitseminen korkeintaan työntekijän bruttopalkkaa vastaavalla määrällä tai toisaalta yhtä suurina työntekijäkohtaisina osakemäärinä. Tällaiset rajoitukset ovat oleellisesti ristiriidassa uudistuksen tavoitteiden kanssa: ne johtavat helposti hallituksen esityksen taustoituksessa kuvattuun Ruotsin työsuhdeoptioiden verotusta koskeneen uudistuksen kaltaiseen tilanteeseen, jossa rajoitukset tekevät uusien toimintamallien käytännön soveltamisesta useissa tilanteissa kannattamatonta tai pahimmillaan lähes mahdotonta.

Henkilöstön enemmistön määrittelyä koskevien lisärajoitusten sijaan sääntelyssä tulisi pidättäytyä enemmistön lukumääräpohjaiseen määrittelyyn ja jättää toteutuksen yksityiskohdat kunkin järjestelyä soveltavan yrityksen harkinnan varaan. Muutoin menetetään uudistuksen keskeisin tavoite startup- ja kasvuyritysten kannalta eli mahdollisuus käyttää henkilöstöantia kansainvälisen kilpailukyvyn parantamisessa huippuosaajien houkutteluun ja sitouttamiseen.

Säännöstä sovellettaessa toimitusjohtaja tulee rinnastaa henkilöstöannissa työntekijöihin.

Luonnos hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi käsittelee Suomen startup- ja kasvuyritysten kannalta elintärkeää aihetta, jonka merkitys on korostunut esityksen antamisen jälkeen tapahtuneessa COVID-19-pandemian aiheuttamassa poikkeustilanteessa. Pandemia on jo nyt aiheuttanut uusien startup-yritysten rahoitusmahdollisuuksien merkittävää heikkenemistä ja rahoitustilanteen odotetaan kehittyvän huonompaan suuntaan vuoden 2020 aikana ja ehkä jopa vielä vuoden 2021 puolella. Tämä luo entisestään painetta lisätä henkilöstöanneilla toteutettavaa osakeomistusta osana aikaisen vaiheen kasvuyritysten palkitsemiskäytäntöjä. Esitysluonnos tarjoaa tähän keskeiset työkalut olettaen, että lopullinen muodostettava lainsäädäntö ei ylimääräisesti rajoita uudistuksen oleellisten tavoitteiden toteutumista.

Esitysluonnoksessa kuvattujen muutosten selkeys ja laaja sovellettavuus listaamattomissa osakeyhtiöissä tekee niistä erittäin kannatettavia laajemminkin. Kasvuvaiheeseen ehtineiden yritysten lisäksi sääntely tarjoaa mahdollisuuksia esimerkiksi myös yksinyrittäjien työllistämispotentiaalin hyödyntämiseen, kun osakeyhtiömuodossa liiketoimintaansa edistävä yrittäjä voi hyödyntää esitysluonnoksen käytäntöjä ensimmäisen yritykseen palkattavan työntekijän palkitsemisessa ja sitouttamisessa taloudellisesti haastavassa markkinatilanteessa.

Aiheen merkittävyyden johdosta on erittäin tärkeää saada lakimuutokset voimaan tavoiteaikataulussa eli 1.7.2020. Tällöin uudet toimintamahdollisuudet olisivat yritysten käytettävissä mahdollisimman pian pandemian nykytilanteen toivottavasti hellittäessä, jolloin mahdollisimman moni suomalainen yritys voisi parantaa kilpailu- ja selviytymiskykyään sekä työllistämismahdollisuuksiaan niiden avulla.

## Neogames Finland ry

Neogames Finland ry:n mukaan lakiesitys on tavoitteiltaan erinomaisen onnistunut, mutta konsernirakenteeseen ja osakkeiden jakosuhteisiin liittyvät rajoitteet uhkaavat vesittää sen.

Laki on saatettava nopeasti voimaan, koska henkilöstöntien toimivuus määrittää pitkälti suomalaisten pelialan yritysten mahdollisuuksia pärjätä koronavirusepidemian jälkeen räjähtävässä kansainvälisessä rekrytointikilpailussa.

Sääntely on laajennettava koskemaan kaikkia henkilöstöanteja konsernin sisällä.

Henkilöstön enemmistöä koskevasta vaatimuksesta Neogames Finland toteaa, että yritysten on voitava tarjota eri kappalemäärä osakkeita eri työntekijöille ilman keinotekoisia työntekijäryhmiin perustuvia rajoitteita.

## Teknologiaeollisuus ry

Teknologiaeollisuus toivoo, että henkilöstöntia koskeva lakimuutos tulee voimaan alkuperäisessä aikataulussaan heinäkuussa 2020.

Teknologiaeollisuus pitää selkeänä esityksen linjausta, että työntekijöiden enemmistön määritelmää tulkitaan vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella. Teknologiaeollisuus esittää, ettei lakiin tai sen perusteluihin lisätä keinotekoisia rajoituksia siitä, milloin henkilöstöannin katsotaan kohdistuvan henkilöstön enemmistöön. Toisaalta on tärkeää todeta, ettei henkilöstön enemmistöllä tarkoiteta koko henkilöstä, ilman mitään mahdollisuutta rajata keneen kannustin kohdistuu. Mikäli kannustimen kohdentamista tasapäistetään liikaa, kannustavuuden elementti vesittyy.

Teknologiaeollisuus katsoo, että matemaattisen arvon käyttäminen verotuksen arvonnäilyksen pohjana lisää verotuksen ennustettavuutta merkittävästi.

Teknologiaeollisuus esittää, että lain sanamuotoa laajennetaan kattamaan henkilöstöannit muutoinkin kuin vain suoran työnantajayhtiön osalta ja vain työsuhteeseen perustuen. Vähintäänkin perusteluissa tulee spesifisti mainita, että tuloverolain 66 a §:n henkilöstöntia koskee nykyisen lain tulkinnan mukaisesti myös toimitusjohtajaa, vaikka tämä ei olisikaan yritykseen työsuhteessa. Lisäksi tulee perusteluista poistaa rajaus tytäryhtiöiden osalta.

## Suomen Asianajajaliitto ry

Asianajajaliitto pitää uudistusta hyvänä ja toteaa, että sitä on odotettu pitkään. Viime syksyllä tehdyn hallituksen linjauksen jälkeen monet yhtiöt ovatkin jääneet odottamaan uusien säännösten voimaantuloa 1.7.2020. Näinä vaikeina aikoina olisi tarpeen, että uudistus tulee voimaan ilmoitetun aikataulun mukaisesti eikä sitä lykätä. Henkilöstöannilla yhtiö voi paitsi sitouttaa henkilöstöä, myös hankkia yhtiöön lisää tarvittavaa pääomaa.

Listamattoman yhtiön niin sanottu exit tapahtuu normaalisti joko myymällä tai listamalla emoyhtiö. Jos vain emoyhtiön työntekijät pääsisivät mukaan henkilöstöantiin, henkilöstöanti kohdistuisi usein vain konsernin johtoon eivätkä operatiivisen tytäryhtiön työntekijät pääsisi mukaan, mikä ei ole esityksen laajaa kohderyhmää koskevan tavoitteen mukaista.

Ei ole myöskään tarkoituksenmukaista, että henkilöstöanteja aletaan järjestää kussakin konserniyhtiössä erikseen. Tästä aiheutuisi useita erilaisia ongelmia:

- 1) eri yhtiöiden osakkaiden intressit ovat erilaiset eikä tällöin niinkään tähdittäisi yhdessä kokonaisuuden arvon kehittymiseen,
- 2) eri tytäryhtiöiden osakkeiden matemaattiset arvot saattavat poiketa toisistaan, jolloin saman konsernin eri tytäryhtiöiden henkilöstö joutuisi toisiinsa nähden eriarvoiseen asemaan sen suhteen, minkälainen merkintähinta minkäkin yhtiön osakkeelle muodostuisi,
- 3) kullakin tasolla tulisi käytännössä erikseen tehdä omat osakassopimuksensa ja muut hallinnolliset järjestelynsä,
- 4) ennen exitiä tai sen yhteydessä tytäryhtiöiden vähemmistöosuudet tulisi kuitenkin siirtää emoyhtiöön. Tästä aiheutuisi vaivaa, minkä lisäksi tähän voisi liittyä merkittäviä arvostamisongelmia.

Nykyisin henkilöstöannissa esimerkiksi yhdysvaltalaisen yhtiön osakkeita on voitu tarjota suomalaisen tytäryhtiön henkilöstön enemmistölle. Nyt suomalaisen tytäryhtiön työntekijät eivät voisi säännöksen piirissä osallistua ulkomaisen emoyhtiön antiin ilman ylimääräisiä ansiotuloveroseuraamuksia verrattuna puhtaasti suomalaisen työntantajayhtiön antiin.

ETA-alueen ulkopuolinen yhtiö ei esitysluonnoksen mukaan ylipäänsä tulisi kysymykseen. Asianajajaliitto ei pidä tätä perusteltuna. Ehdotettu rajausta loukkaisi todennäköisesti pääomien vapaata liikkuvuutta, joka ulottuu myös niin sanottuihin kolmansiin valtioihin.

Nykyiseenkin henkilöstöantisäännökseen liittyvään enemmistön käsitteen määrittelyyn on suhtauduttu joustavasti. Käytännössä riittävää on ollut, että enemmistö henkilöstöstä on voinut osallistua henkilöstöantiin, mutta kaikille tarjottujen tai allokoitujen määrien ei ole tarvinnut olla samanlaisia, kunhan joillekin tarjottu määrä ei ole ollut täysin nimellinen verrattuna muihin. Asiaan liittyvässä vähäisessä oikeuskäytännössä esimerkiksi suhteutus bruttopalkkaan on hyväksytty, mutta tiedossa ei ole, mitä olisivat esitysluonnoksessa mainitut järjestelyt, joita ei olisi hyväksytty.

Toivottavaa on, että luotava Suomen malli olisi vertailumaihin nähden kaikilta osin kilpailukykyinen. Esitysluonnoksen sivun 24 alussa olevan esimerkin mukaan eri henkilöryhmille ei voitaisi tarjota eri määriä osakkeita. Mallin toimivuuden kannalta olisi kuitenkin tarpeen, että henkilöiden välisiä eroja voitaisiin huomioida esimerkiksi niin, että huippukoodaajalle voitaisiin antaa suurempi määrä kuin johtajalle, vaikka johtajan bruttopalkka olisi suurempi. Kasvuyrityksissä erot rahapalkoissa eivät yleensä ole suuret eikä esityksen tule johtaa siihen, että eroja aletaan kasvattaa, vaan tarkoituksena tulee olla luoda järkevä Suomen malli.

Vähintäänkin perusteluissa olisi aiheellista todeta, että määrien erot voivat perustua henkilöiden palkitsemiseen laajemmin, ei esimerkiksi pelkästään bruttokuukausipalkkaan koska tämä jättäisi sattumanvaraisesti aiemmat osakepalkkiojärjestelmät tämän vertailun ulkopuolelle. Perusteltua olisi myös voida asettaa uudet työntekijät eri asemaan, koska heillä ei vielä aiemmin ole yhtiön osakkeita.

Mikäli edellä mainittuja eroja ei voitaisi tehdä, voisi tämä johtaa siihen, ettei alimalla tasolla olevia tai ylipäänsä "vähemmän tärkeitä" henkilöitä otettaisi mukaan henkilöstöantiin, jos enemmistö määrällisesti muutoin kuitenkin täytyisi. Tavoitteena tulisi olla malli, joka mahdollistaa mielekkäästi kaikkien mukaan ottamisen järkevällä tavalla.

Esitysluonnoksen sivun 24 yläalaidassa oleva esimerkki tulisi näin ollen jättää pois.

Esitysluonnoksen sivulla 24 esitetyn mukaan ”nykyistä verotuskäytäntöä vastaavasti katsottaisiin, että osakeanti voitaisiin normaalitilanteessa toteuttaa kolmen kuukauden merkintäajan sisällä. Tätä pidempi merkintäaika voisi tarkoittaa, että kyse on työsuhdeoptiosta, jolloin verotus määräytyisi 66 §:n 3 momentin mukaisesti.”

Esitysluonnoksessa mainittu verotuskäytäntö liittyy lähinnä listattuihin yhtiöihin. Koska esitetty uusi säännös koskee vain listaamattomia yhtiöitä, aikaraja ei ole perusteltu. Näin siksi, että listaamattomissa yhtiöissä samaa matemaattista arvoa käytettäisiin usein noin vuoden ajan eikä käytettävä arvo muutu vastaavasti kuin listatuissa yhtiöissä. Kolmen kuukauden aikarajaa koskeva vaatimus johtaisi siihen, että yhtiöt joutuisivat mahdollisesti tekemään vuoden aikana useita eri henkilöstöanteja, vaikka hinta olisikin sama. Sinällään tämä ei ole mahdotonta, mutta aiheuttaisi hallinnollista vaivaa ja kustannuksia.

Asianajajaliitto haluaa lopuksi vielä korostaa, että esitetyistä yksityiskohtia koskevista huomioista huolimatta esitys on kannatettava eikä lakimuutoksen voimaantuloa tule niiden johdosta viivästyttää.