

Lausuntopyyntö VM004:00/2020, hanke VN/728/2020

## **Lausunto hallituksen esitysluonnoksesta listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi**

Valtiovarainministeriö on pyytänyt lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi. Ehdotuksessa ehdotetaan lisättäväksi tuloverolakiin (TVL) uusi 66a §. Työntekijän merkityksessä osakeannissa listaamattoman työnantajayrityksensä osakkeita veronalaista ansiotuloa muodostuisi vain siltä osin, kuin merkintähinta alittaisi osakkeiden matemaattisen arvon. Teknologiateollisuus ry kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

### **1 Yleistä**

Koronaviruksen aiheuttama kriisi iskee ankarasti yrityksiin ja Suomeen. Nopeaan palautumiseen tarvitaan innovatiivista ja nopeasti kasvavaa liiketoimintaa. Potentiaalista kasvua voidaan odottaa aloilta, jotka kriisi on osoittanut välttämättömiksi. Etätyöskentelyn ja -opiskelun mahdollistavat digitaaliset palvelut ja tuotteet, terveysteknologia, liiketoiminnan tehostamiseen pyrkivät ratkaisut. Koronakriisin jälkeen käsissämme on myös ympäristökriisi. Suomalaiset teknologiateollisuuden yritykset ovat edelläkävijöitä kehitettäessä kestävästä kehityksen mukaisia käytäntöjä, toimintatapoja, laitteita ja palveluita. Näissä Suomessa on myös vientipotentiaalia.

Kaikissa näissä toimialoissa yhdistävänä tekijänä on osaaminen. Osaavan, innovatiivisen henkilökunnan ja johdon saaminen Suomeen ja toisaalta henkilöstön pitäminen Suomessa kaipaa tehokkaita keinoja. Tietointensiiviset ja digitalisoituneet toimialat on tunnistettu kansainvälisesti keskeisiksi talouskasvun ajureiksi. Nämä toimialat ovat yleensä innovatiivisia, nopeasti syntyviä ja kasvavia. Koronakriisin jälkeiseen kasvuvaiheeseen Suomessa tarvitaan juuri tällaista nopean kasvupotentiaalin omaavaa liiketoimintaa. Digitaalisen liiketoiminnan saaminen Eurooppaan on Euroopan unioninkin päätavoitteita. Kilpailu työvoiman saatavuudesta tulee kriisin jälkeen koventumaan entisestään.

Suomessa rasitteena on korkea ansiotuloverotus. Tämän alentaminen kaikilta olisi hyvin kallista, 1%:n alentaminen maksaisi n. 1 miljardia euroa. Tämän vuoksi yrityksillä tulee olla mahdollisuus käyttää muita keinoja tarvitsemiensa työntekijöiden saamiseksi ja pitämiseksi. Henkilöstöanti eli henkilöstölle suunnattu osakeanti, on hyvä työkalu henkilökunnan sitouttamiseksi. Nykyisellään henkilöstöantia koskevaan sääntelyyn on sisältynyt haasteita osakkeen arvostamisessa. Teknologiateollisuus ry tukee tavoitetta selkiyttää ja yksinkertaistaa laskentaa.

Hallitusohjelmassa linjattiin Yrittäjyysstrategian laatimisesta Suomelle. Tämä Elinvoimainen Suomi -teemaan kuuluva Yrittäjyysstrategia on jo lausuntokierroksella. Tavoitteena on lisätä yritysten luottamusta siihen, että Suomi on kilpailukykyinen toimintaympäristö kasvaa, työllistää, kehittää liiketoimintaa ja investoida. Yrittäjyysstrategiassa on yhdeksi toimeksi tunnistettu listaamattomien kasvuyritysten henkilöstön palkitseminen. Henkilöstöanteja koskevalla uudistuksella on

onnistuessaan mahdollisuus edistää kaikkia Elinvoimainen Suomi -teeman hankkeita. Tämän edellytyksenä on kuitenkin, että malli on tavoitteensa mukaisesti kannustava.

## 2 Kannustimen kohdentuminen

Budjettiriihen yhteydessä esiteltiin Valtiovarainministeriön kansliapäälliköltä Martti Hetemäeltä tilattu selvitys investointien edistämisen keinoista. Tarkoituksena oli kannustaa listaamattomia kasvuyrityksiä. Sääntelyssä on luovuttu ajatuksesta määritellä startup- tai kasvuyritys, ja kattaa nyt käytännössä kaikki listaamattomat yritykset. **Teknologiateollisuus ry näkee tämän lainsäädäntöä selkeyttävänä ja laajemmin kannustavana.** Hallitus linjasi juuri kehysriihessä, että näiden viime syksyn budjettiriihessä linjattujen kasvua ja investointeja tukevien verotoimien etenemisestä pidetään kiinni. **Teknologiateollisuus ry toivoo, että henkilöstöantia koskeva lakimuutos tulee voimaan alkuperäisessä aikataulussaan heinäkuussa 2020.**

TVL 66 a§:n soveltumisen edellytyksenä on henkilöstöannin kohdistuminen työntekijöiden enemmistöön. Verotuskäytännössä henkilöstön enemmistöä koskeva kriteeri täyttyy, kun yli puolella henkilöstöstä on mahdollisuus osakkeiden merkintään, riippumatta kuinka moni tosiasiaassa mahdollisuutta käyttää. **Teknologiateollisuus ry pitää selkeänä esityksen linjausta, että työntekijöiden enemmistön määritelmää tulkitaan vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella.**

Hallituksen esityksen perusteluissa on kuvattu rajauksia, jollaisia henkilöstöantiin voi kuulua. Tulkitsemme nämä esimerkeiksi (skenaarioita tai oikeuskäytännöstä poimittuja), joista huolimatta henkilöstöannin voidaan katsoa kohdistuvan työntekijöiden enemmistölle ja siten esimerkiksi tällaiset rajaukset henkilöstöannissa eivät estäisi TVL 66 a§:n soveltamista. Esityksessä tulisi kertoa selkeämmin, mitä perusteluissa kuvatuilla rajauksilla tarkoitetaan. Rajausesimerkit eivät saa muodostua oikeuskäytännössä suljetuksi listaksi, milloin henkilöstöannin katsotaan kohdistuneen henkilöstön enemmistöön.

Sääntelyllä voisi olla iso merkitys kasvukykyisille yrityksille. Startup-vaiheessa yrityksen arvo on usein vielä melko alhainen, jolloin henkilöstöannilla työntekijöiden sitouttaminen on luontevaa. Osakemerkintä työntekijöiden hyväksi tarkoittaa alkuperäisten yrittäjäomistajien omistuksen pienenemistä. Siksi yrityksen arvon kasvaessa entistä tärkeämmäksi muodostuu, että yrityksellä on mahdollisuus kiinnittää ne henkilöt, joiden työpanos on tärkein kasvun ja tuottavuuden kannalta, painottamalla osakeantia henkilön työssä suoriutumisen, osaamisen ja työn merkittävyyden perusteella. Tuottava ja kasvava yritys myös luo enemmän työpaikkoja. Siksi **Teknologiateollisuus ry esittää, ettei lakiin tai sen perusteluihin lisätä keinotekoisia rajoituksia, 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.

## 3 Esitys poistaa arvonmäärittelyyn liittyneitä ongelmia

Nykyisellään osakeantoihin on sisällynyt vaikeita ja ennakoimattomia haasteita listaamattoman yhtiön osakkeen arvonmäärittelyksen osalta, koska vertailukelpoisia luovutuksia ei yleensä ole saatavilla. Varsinkin pääomasijoittajan investoinnin myötä yhtiön osakkeen arvon on voitu katsoa nousseen korkeaksi, mutta merkintähinta ei ole investointiin liittyvien erityisten ehtojen vuoksi käyttökelpoinen arvonmäärittelyksen pohjana. Uudistus poistaa arvonmäärittelyyn nyt liittyvää



epävarmuutta. Verohallinto laskee jo nykyisin yritysten osakkeen matemaattisen arvon ja se on yrityksen helposti saatavilla yhtiön veroilmoituksella. **Teknologiateollisuus ry katsoo, että matemaattisen arvon käyttäminen verotuksen arvonmäärityksen pohjana lisää verotuksen ennustettavuutta merkittävästi.**

#### **4 Verotuksen muutos kannustaa yrittäjäriskin jakamiseen ja kasvuun**

Nykyisellään osakkeen käypä arvo on pääomasijoittajan osakemerkinnän myötä saattanut nousta suhteettoman korkeaksi. Kun työntekijän mahdollisesti henkilöstöannista saama etu on katsottu sen verovuoden ansiotuloksi, jolloin osakkeet merkitään, verottaminen ansiotulona on paitsi aiheuttanut suuren veroseuraamuksen merkinnän hetkellä, myös nostanut koko verovuoden veroprosentin suuremmaksi ja kireämmän progression piiriin. Työntekijä ei kuitenkaan pääasiallisesti saa samassa yhteydessä rahaa, joten osakeanti aiheuttaa verokulun ilman tuloa. Nykytilanteeseen verrattuna uusi malli on kannustavampi työntekijöille yrityksen osakkeiden omistamiseen.

Kun työntekijä omalla työpanoksellaan voi tosiasiaassa vaikuttaa yrityksen tulokseen ja osinkoihin, työntekijälle muodostuu kannustin pitää osakkeet. Myös verotuksen siirtyminen osakkeiden myyntihetkeen kannustaa omistamiseen. Luovutusvoiton määrä lasketaan vähentämällä luovutushinnasta osakkeiden hankintameno. Jos osakkeen arvo on ollut alhainen hankintahetkellä, ja arvo nousee, voi luovutusvoiton ja sitä myöten veron määrä olla suuri. Tällöin voi olla kannattavampaa käyttää hankintameno-olettaa varsinaisen hankintamenon sijaan. Hankintameno-olettaa on 20 % myyntihinnasta alle 10 vuoden omistuksen jälkeen, 40 % yli 10 vuoden omistuksen jälkeen, kannustaen pitkään omistusaikaan.

#### **5 Vaatimus työsuhteesta poikkeaa vakiintuneesta oikeuskäytännöstä**

Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, että yhtiön tulee olla verovelvollisen työnantajana toimiva yhtiö, eli se "yhtiö, jonka kanssa verovelvollinen on solminut työsuhteen." Nykyistä lakia koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön nojalla on katsottava, että myös uuden TVL 66 a§ tulee kattaa toimitusjohtaja, vaikka tämä ei olisikaan yhtiöön työsuhteessa. Paitsi työsuhteessa olevia asiantuntijoita, yritysten tulee saada houkutelua ja kiinnitettyä yritykseen ammattijohtoa, riippumatta millaisella sopimuksella (työsopimus vai johtajasopimus) toimitusjohtaja palkataan.

Hallituksen esityksessä todetaan tarkemmin perustelematta, että työsuhteen vaatimuksen takia 66 a§ ei nykyisestä laista poiketen sovellu tilanteisiin, joissa yhtiö järjestää henkilöstöannin esim. tytäryhtiönsä työntekijöille. Yritykset toimivat erilaisissa konsernirakenteissa liiketoiminnallisista syistä. Esimerkiksi liiketoimintakokonaisuudet voidaan eriyttää eri yrityksiin liiketoimintaprosessien tai myynnin tehostamiseksi. Syynä voi olla hallinnollisten tehtävien keskittäminen emoyhtiölle, vapauttaen tytäryhtiöt operatiiviseen liiketoimintaan. Kyseessä voi myös olla erilaisten siirtohinnoittelumallien soveltuminen eri liiketoimintakokonaisuuksiin. Rajaamalla henkilöstöanti vain suoraan työnantajayritykseen saatetaan työntekijät eriarvoiseen asemaan ja ohjataan yrityksiä muokkaamaan liiketoimintaansa verotuksellisista syistä. Tämä ei tietenkään ole tarkoituksenmukaista.

**Teknologiateollisuus esittää, että lain sanamuotoa laajennetaan kattamaan henkilöstöannit muutoinkin kuin vain suoran työnantajayhtiön osalta ja vain työsuhteeseen perustuen.** Vähintäänkin perusteluissa tulee spesifisti mainita, että TVL 66 a§:n



henkilöstöanti koskee nykyisen lain tulkinnan mukaisesti myös toimitusjohtajaa, vaikka tämä ei olisikaan yritykseen työsuhteessa. Lisäksi tulee perusteluista poistaa rajaus tytäryhtiöiden osalta.

Helsingissä 9.4.2020

Teknologiateollisuus ry

Lisätietoja: Maria Volanen, johtava asiantuntija, veropolitiikka  
maria.volanen@teknologiateollisuus.fi