



Valtiovarainministeriö

Lausuntopyyntö VM004:00/2020

## LAUSUNTO LUONNOKSESTA HALLITUKSEN ESITYKSEKSI LISTAAMATTOMIEN OSAKEYHTIÖIDEN HENKILÖSTÖANTIEN VEROTUSTA KOSKEVAKSI SÄÄNTELYKSI

Valtiovarainministeriö on varannut Suomen Asianajajaliitolle (”Asianajajaliitto”) mahdollisuuden esittää lausuntonsa luonnoksesta listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi.

Asianajajaliitto kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksen luonnoksesta (jäljempänä ”Esitysluonnos”) ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

### 1. Yleistä

Pääministeri Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus toteuttaa listaamattomien kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista koskevan uuden lainsäädännön viime hallituskaudella valmistelussa olleen mallin pohjalta. Edellisellä hallituskaudella valtiovarainministeriön vero-osastolla valmistui selvitysmuistio (VM/894/02.03.09/2019), jossa käsiteltiin osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verotuksellisia kysymyksiä ja mahdollisia kehittämismahdollisuuksia. Viimeisimpänä ratkaisuna valtiovarainministeriössä selvitettiin mallia, jossa listaamattomien osakeyhtiöiden työntekijät voisivat henkilöstöannissa merkitä työnantajayhtiön osakkeita yhtiön nettovarallisuuteen perustuvaan matemaattiseen arvoon ilman ansiotulooveroseuraamuksia.

Valtiosihteeri Hetemäen investointien edistämistä koskevassa selvityksessä ehdotettiin, että osaamista kannustava hallitusohjelman henkilöstöantimalli otettaisiin käyttöön 1 päivänä heinäkuuta 2020. Tämän pohjalta hallitus linjasi budjettiriihessä syksyllä 2019, että ”Osaamisen vahvistamiseksi hallitus toteuttaa listaamattomien kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista koskevan lainsäädäntöuudistuksen 1.7.2020 alkaen.”

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 alkaen. 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.

Esitysluonnoksen yksityiskohtien osalta Asianajajaliitto esittää seuraavassa joitain huomioita.

## 2. Säännöksen ulottaminen konserniyhtiöihin

Uudessa ehdotetussa säännöksessä edellytyksenä olisi, että yhtiön tulisi olla verovelvollisen työnantajana toimiva yhtiö, eikä säännös siten soveltuisi tilanteisiin, joissa osakeyhtiö järjestäisi henkilöstöannin esimerkiksi tytäryhtiönsä työntekijöille. Tässä suhteessa malli poikkeisi vanhasta henkilöstöantisäännöksestä, jonka piiriin on voitu ottaa myös konserniyhtiöiden työntekijät.

Esitysluonnoksessa ei ole tarkemmin mainittu ehdotetun rajauksen perusteluja. Rajaus liittynee pyrkimykseen estää mahdollisia väärinkäytöksiä. Asianajajaliiton tietämän mukaan esimerkiksi tytäryhtiöiden työntekijöiden mukaan ottamiseen ei ole nykyisen sääntelyn osalta liittynyt erityisiä ongelmia tai väärinkäytöksiä. Riittävänä voitaisiin pitää, että kukin osallistuva konserniyhtiö harjoittaa EVL:n mukaista elinkeinotoimintaa ja on merkitty ennakkoperintärekisteriin.

Listamattoman yhtiön ns. exit tapahtuu normaalisti joko myymällä tai listaamalla emoyhtiö. Jos vain emoyhtiön työntekijät pääsisivät mukaan henkilöstöantiin, kohdistuisi henkilöstöanti 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 olivat 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 työnantajayhtiön 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 ns. kolmansiiin valtioihin.

### **3. Enemmistön käsitteeseen liittyvistä vaatimuksista**

Nykyiseenkin henkilöstöantisääntöön 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 HE-luonnoksessa 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 jollekin johtajalle, vaikka johtajan bruttopalkka olisi suurempi. Kasvuyrityksissä erot rahapalkoissa eivät yleensä ole suuret, eikä esityksen tule johtaa siihen, että näitä aletaan kasvattamaan, vaan tarkoituksena tulee olla luoda järkevä Suomen malli.

Vähintäänkin perusteluissa olisi aiheellista todeta, että määrien osalta erot voivat perustua henkilöiden palkitsemiseen laajemmin, ei pelkästään bruttokuukausipalkkaan tms., koska tämä jättäisi sattumanvaraisesti aiemmat osakepalkkiojärjestelmät tämän vertailun ulkopuolelle. Perusteltua olisi myös voida asettaa uudet työntekijät eri asemaan, kun heillä ei vielä aiemmin ole yhtiön osakkeita. Mikäli edellä mainittuja eroja ei voitaisi tehdä, voisi tämä johtaa siihen, ettei alimmalla tasolla olevia tai ylipäänsä "vähemmän tärkeitä" henkilöitä otettaisi mukaan henkilöstöantiin, jos enemmistö määrällisesti muutoin kuitenkin täytyisi. Tavoitteena tulisi olla malli, joka mahdollistaa järkevästi kaikkien mukaan ottamisen järkevällä tavalla.

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

### **4. Henkilöstöannin keston rajaaminen kolmeen kuukauteen**

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 työsuhteoptiosta, 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.

## 5. Lopuksi

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

Helsingissä 8. huhtikuuta 2020

SUOMEN ASIANAJAJALIITTO



Jarkko Ruohola  
Suomen Asianajajaliiton puheenjohtaja, asianajaja

LAATI

Ossi Haapaniemi  
asianajaja