



Valtionvarainministeriö  
VM004:00/2020

## **Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi**

Valtionvarainministeriö on pyytänyt Startup-säätiöltä lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden verotusta koskevaksi sääntelyksi, jonka sisältönä on tuloverolain ja verotusmenettelystä annetun lain muuttaminen henkilöstöanteja koskevilla yksityiskohdilla.

Startup-säätiö kiittää lausuntopyynnöstä ja lausuu kunnioittavasti seuraavaa.

**Sääntely voi merkittävästi parantaa Suomen startup- ja kasvuyritysten kansainvälistä kilpailukykyä**

Suomalaiset korkean osaamisen varaan rakentuvat startup- ja kasvuyritykset ovat jatkuvasti altavastaajan asemassa kilpailtaessa maailman parhaista huippuosaajista kansainvälisillä työmarkkinoilla. Oman alansa parhaiden asiantuntijoiden houkuttelemisen ulkomailta Suomeen tai toisaalta suomalaisten osaajien sitouttaminen suomalaisen yrityksen palvelukseen kansainvälisessä kilpailussa on haastava tehtävä, jossa onnistumisen kannalta on tärkeää kehittää erilaisia kannustinmekanismeja mahdollisimman tehokkaasti ja verotuksen kannalta ennustettavasti sovellettavaksi.

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 osakeomistuksen kautta 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.



## Henkilöstöannin on oltava yritysten sovellettavissa niiden yksilöllisiä tarpeita vastaavasti

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi 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, ja hallituksen esityksessä on mainittu erilaisia henkilöstön enemmistön määritelmään liittyviä lisärajoitteita, jotka vakavasti heikentävät mahdollisuuksia soveltaa esitettyjä toimenpiteitä käytännössä toistuvissa tilanteissa.

Tyypillisessä startup- tai kasvuyrityksessä on merkittäviä työntekijästä toiseen vaihtelevia henkilökohtaisia eroja sen suhteen, missä mittakaavassa henkilöstöannin mahdollistama osakeomistusta on järkevää soveltaa osana palkitsemista. Erityisesti ulkomailta Suomeen houkuteltavia osaajia 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 työsuhteoptoiden 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: mahdollisuus käyttää henkilöstöantia kansainvälisen kilpailukyvyn parantamisessa huippuosaajien houkutteluun ja sitouttamiseen.



## Toimitusjohtaja tulee rinnastaa henkilöstöannissa työntekijöihin

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi on rajattu esitetty sääntely koskemaan vain yritykseen työsuhteessa olevia henkilöitä. Tämä muodostaa merkittävän ongelman useiden menestyvien startup- ja kasvuyritysten kannalta, sillä rajaus jättää toimitusjohtajan sääntelyn piiriin menevien henkilöstöantien ulkopuolelle. Yrityksen ulkopuolelta tiettyä kasvun vaihetta johtamaan palkattava toimitusjohtaja on nopeasti kasvavissa yrityksissä yksi keskeisimmistä yritykseen omistuksen kautta sitoutettavista henkilöistä. Olisi siis perusteltua rinnastaa sääntelyssä toimitusjohtaja yrityksen työntekijöihin, jos hän täyttää muut henkilöstöannin edellytykset esimerkiksi yrityksen omistusosuuden kannalta.

## Yhteenveto

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 henkilöstöantien kautta 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 alkaen. 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.

Startup-säätiö sr

Kaarlo Väisänen  
Toimitusjohtaja