

FiBANin lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöntien verotusta koskevaksi sääntelyksi

Finnish Business Angels Network ry (FiBAN) kiittää mahdollisuudestaan lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöntien verotusta koskevaksi sääntelyksi.

Lausuntonaan FiBAN esittää kunnioittavimmin seuraavaa:

Yhteenveto

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

FiBAN tervehtii ilolla hallitusten aikomusta helpottaa henkilöstönteja listaamattomissa 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 kasvullista omistajuutta.

Näemme hallituksen esitysluonnoksen vastaavan sen tavoitteisiin hyvin. Haluamme nostaa esiin muutaman huomion, jotta mallista saataisiin mahdollisimman hyödyllinen tavoitteiden toteuttamiseksi myös varhaisen vaiheen kasvuyhtiöiden kohdalla.

Edun oleminen koko henkilöstön käytettävissä

Luonnoksen mukaan

Verovelvollisen merkityksessä työsuhteeseen perustuvassa osakeannissa työnantajanaan toimivan Euroopan talousalueella sijaitsevan muun osakeyhtiön kuin 33 a §:ssä tarkoitetun julkisesti noteeratun osakeyhtiön uusia osakkeita veronalaista ansiotuloa muodostuu siltä osin kuin merkintähinta alittaa ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 9 §:n mukaisesti yhtiön osakkeelle lasketun matemaattisen arvon. **Edellytyksenä on, että etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä.**

Varhaisen vaiheen kasvuyrityksissä avainhenkilöitä sitoutetaan osakkuudella jo heidän palkkaamisen yhteydessä. Tästä johtuen merkittävässä osassa kasvuyrityksiä iso osa henkilöstöstä on jo yhtiön osakkaita.

Luonnoksen mukaan henkilöstöanteihin ehdotettavan muutoksen tavoitteena on “edistää listaamattomien yhtiöiden mahdollisuuksia sitouttaa henkilöstöä toteuttamalla henkilöstöanti”. Yrityksissä, joissa enemmistöllä yhtiön työntekijöistä on omistusta yhtiössä, luonnoksen mukainen vaatimus henkilöstöannin olemisesta työntekijöiden enemmistön käytettävissä johtaisi lain tarkoituksen kannalta epätarkoituksenmukaiseen tilanteeseen, jossa henkilöstöanti olisi suunnattava myös yhtiötä jo omistaville työntekijöille.

FiBAN ehdottaa, että 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.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan henkilöstöantia koskevia säännöksiä **ei sovellettaisi** esimerkkitalanteeseen, koska etu ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä. FiBANin ehdotuksen mukaan henkilöstöantia koskevia säännöksiä **sovellettaisiin** esimerkkitalanteeseen, koska etuun oikeutetut henkilöstön jäsenet yhdessä jo osakkeita omistavien henkilöstön jäsenten kanssa muodostavat enemmistön yhtiön henkilöstöstä.

Henkilöstöannit konserneissa

Henkilöstöantia koskeva etu on rajattu koskemaan sitä yritystä, jonka palveluksessa työntekijä on. Esitysluonnoksen perusteluiden mukaan

Edellytyksenä olisi, että yhtiön tulisi olla verovelvollisen työnantajana toimiva yhtiö. Tällä tarkoitettaisiin sitä yhtiötä, jonka kanssa verovelvollinen on solminut työsuhteen. Lain 66 §:n 1 momentista poiketen säännös ei siten soveltuisi tilanteisiin, joissa osakeyhtiö järjestäisi henkilöstöannin esimerkiksi tytäryhtiönsä työntekijöille.

Kasvuyrityksissä henkilöstö halutaan lähtökohtaisesti sitouttaa koko yritystoimintaan ja koko yrityskokonaisuuden arvonnousuun, vaikka tätä harjoitettaisiin konsernimuodossa. Vaatimus siitä, että henkilö työskentelisi sen yhtiön palveluksessa joka henkilöstöannin järjestää asettaa työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan sen mukaan miten heidän työnantajansa on juridisen konsernirakenteensa järjestänyt.

Esimerkki 1: Pienkonsernissa, jossa palvelu- ja ohjelmistotoiminta ovat erillään emo- ja tytäryhtiössä, emoyhtiön osakeantiin osallistumisesta etu on emoyhtiön työntekijöiden käytettävissä, mutta ei tytäryhtiön työntekijöiden käytettävissä.

Esimerkki 2: Yrityksessä, jossa palvelu- ja ohjelmistotoiminta ovat samassa juridisessa yrityksessä, etu on kaikkien työntekijöiden käytettävissä.

Lisäksi esitetty rajoitus voi ohjata konserneja sijoittamaan toimintoja epätarkoituksenmukaisilla tavoilla.

Etua ei myöskään soveltuisi tilanteisiin, jossa suomalaisessa tytäryhtiössä työskentelevä henkilö osallistuu Euroopan talousalueella olevan konsernin emoyhtiön järjestämään henkilöstöantiin. Tämä heikentää mahdollisuuksia henkilöstön sitouttamiseen Suomessa ja tätä kautta Suomen kilpailukykyä kansainvälisten konsernien toimintojen sijoittautumispaikkana.

Nämä seikat huomioiden rajoitus ei vastaa lain tavoitetta luoda selkeää ja ymmärrettävää mallia¹. FiBAN ehdottaa, että ylläesitettyihin haasteisiin vastaamiseksi henkilöstöantia koskeva etu ulotetaan koskemaan työnantajayhtiön lisäksi työnantajayhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvaa emoyhtiötä.

Helsingissä, 8.4.2020

Finnish Business Angels Network ry

Amel Gaily
toimitusjohtaja

Reima Linnanvirta
puheenjohtaja

FiBAN edustaa yli 660:tä yksityissijoittajaa, jotka tekevät oman pääoman ehtoisia sijoituksia varhaisen vaiheen kasvuyrityksiin. Vuonna 2019 jäsenemme sijoittivat 54 miljoonaa 415 yritykseen. Sijoitusten lisäksi jäsenistöllämme on merkittävä rooli yrittäjien mentoreina ja kumppaneina.

¹ Luonnoksen perusteluiden mukaan lainmuutoksen tavoitteena on "luoda selkeä ja ymmärrettävä malli, joka tarjoaisi työntekijöille verotuksellisesti edullisen mahdollisuuden merkitä työnantajayhtiön osakkeita henkilöstöannissa".