



Valtiovarainministeriö
Timo Annala
Asianro VM004:00/2020

Lausunto

1 (4)

9.4.2020

Lausuntopyyntöne 5.3.2020

Luonnos hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi

Valtiovarainministeriö on pyytänyt Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi tuloverolakeja ja verotusmenettelyistä annettua lakia.

Esityksen tavoitteena on edistää listaamattomien yhtiöiden mahdollisuuksia sitouttaa henkilöstöä toteuttamalla henkilöstöanti sekä selkiyttää osakkeen arvostamiseen liittyviä haasteita henkilöstöanneissa. Muutoksen tavoitteena on luoda selkeä ja ymmärrettävä malli, joka tarjoaisi työntekijöille verotuksellisesti edullisen mahdollisuuden merkitä työnantajayhtiön osakkeita henkilöstöannissa.

Elinkeinoelämän keskusliitto kiittää lausuntopyynnöstä.

Lausuntonamme esitämme seuraavaa.

Esitys on tärkeä ja ehdotettu säännösmuutos parantaisi Suomen kilpailukykyä

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät ovat elinkeinoelämälle hyvin tärkeitä työkaluja työntekijöiden sitouttamiseksi ja kannustamiseksi. Hallituksen esitysluonnoksessa todetusti niillä on tyypillisesti erityisen korostunut merkitys varhaisen vaiheen kasvuyrityksissä. Syynä tähän on se, että tällaisilla yrityksillä ei useinkaan ole taloudellisia mahdollisuuksia kilpailla huippuosajista pelkällä rahapalkalla. Tällöin omistajuus ja siihen liittyvä arvonnousun mahdollisuus on usein se tekijä, jolla kansainvälinen korkean tason rekrytointi tai kilpailevan tarjouksen saaneen oman huippuosajaan pitäminen omassa yrityksessä voi onnistua.

Ehdotetulla uudella sääntelyllä voidaan arvioida olevan merkittävä suomalaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä vahvistava vaikutus.

Ehdotettu lainsäädäntömuutos yksinkertaistaisi listaamattoman osakkeen arvonmäärittämistä henkilöstöanneissa

Pörssissä noteeraamattoman osakkeen arvonmäärittämisen liittyä merkittävää epä-tarkkuutta ja epävarmuutta. Perinteiselläkin toimialalla toimivan tavanomaisen yrityksen arvonmäärittämisessä on tavallista, että yhdellä arviointitavalla päädytään

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 · Eteläranta 10, 00131 Helsinki · Puhelin 09 42020

etunimi.sukunimi@ek.fi · www.ek.fi · Y-tunnus 1902799-1 · Kotipaikka Helsinki

Talouspolitiikka/Veropolitiikka
Lauri Lehmusojja

9.4.2020

esimerkiksi kaksinkertaiseen arvoon johonkin toiseen arvostusmenetelmään nähden. Nämä ongelmat korostuvat kasvuyrityksissä, joiden osakkeiden arvonkehitys ja -muutokset ovat usein nopeita. Kasvuyritykseen saatetaan tehdä ulkopuolisia sijoituksia arvostustasoilla, jotka ylittävät moninkertaisesti yrityksen aiemmin arvioidun arvon, mutta joihin toisaalta liittyy arvonmäärittystä vaikeuttavia erityisiä ehtoja. Näistä syistä yksiselitteisen käyvän arvon määrittäminen listaamattoman yhtiön osakkeelle on vaikeaa ylipäättäen, ja erityisen vaikeaa kasvuyrityksissä.

On erittäin myönteistä, että pääministeri Marinin hallitus on ohjelmassaan halunnut edistää kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista tarkistamalla sitä koskevia verosäännöksiä ehdotetuin tavoin niin, että henkilöstöannin verokohtelu sidottaisiin tulokinnanvaraisen käyvän arvon sijaan yksiselitteiseen, jokaisen yhtiön osalta käytössä olevaan matemaattiseen arvoon.

Esityksen toteuttamisaikataulusta tulee pitää kiinni

Hallitus linjasi budjettiriihessään syksyllä 2019, että listaamattomien kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista koskeva lainsäädäntöuudistus toteutetaan 1.7.2020 alkaen. Monissa yrityksissä henkilöstön palkitsemista koskevat hankkeet ovat jääneet odottamaan varmuutta uudesta sääntelystä. Tästä syystä olisi tärkeää, että uudet säännökset saatettaisiin voimaan budjettiriihessä ilmoitetussa aikataulussa.

Yksityiskohtaisia huomioita

Työssä suoriutumisen ottaminen huomioon osakemerkinnän määrässä

Hallituksen esitysluonnoksen sivuilla 23 - 24 on todettu, että henkilöstöantiin voi liittyä muitakin kuin merkintähintaa koskevia ehtoja, ja että tällaisten ehtojen on koskettava samoin perustein kaikkia osakeantiin oikeutettuja henkilöitä.

Rajaus yhtäläisistä perusteista on sinänsä perusteltu, mutta lakiehdotuksen tarkoituskin huomioon ottaen sen ei tule estää työnantajaa osana palkanasetantaansa määräämistä osakkeiden merkintämääriä myös muulla tavalla kuin täsmälleen bruttopalkan suhteessa tai s. 24 esitetyllä suoralla tasajaolla, kunhan näiden ehtojen perusteet ovat objektiiviset ja yhtäläiset. Tällainen peruste on esimerkiksi työn vaatavuus ja työntekijän työssä suoriutuminen. Sivulla 23 tulisi siten todeta, että merkittäväksi sallittu määrä voidaan sitoa esimerkiksi henkilön palkan määrään, työn vaatavuuteen ja työssä suoriutumiseen, ja että [e]dun voitaisiin katsoa olevan henkilöstön enemmistön käytettävissä esimerkiksi silloin, kun työntekijät voivat merkitä osakkeita korkeintaan bruttopalkkaansa vastaavalla tai muutoin objektiivisin ja yhtäläisin perustein määrätyllä määrällä.

Henkilöstöannin tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä mahdollisimman hyvään suoritukseen. Tähän tarkoitukseen nähden olisi tärkeää mahdollistaa työssä suoriutumisen huomioon ottaminen henkilöstöannissa. Erittäin hyvästä suorituksesta tulisi voida palkita paremmin kuin tavanomaisesta tai heikommasta suoriutumisesta.

Pienet kasvuyritykset kilpailevat parhaista (ulkomaisista ja myös kotimaisista) osajista globaaleilla työmarkkinoilla – useinkaan niiden taloudelliset rahkeet eivät

Talouspolitiikka/Veropolitiikka
Lauri Lehmusaja

9.4.2020

kuitenkaan mahdollista kilpailua monikansallisten suuryritysten kanssa suoraan rahapalkalla. Ulkomaisen huippuosajaan houkuttelu Suomeen (tai oman huippuosajaan pitäminen täällä esim. tämän saatua kilpailevan työtarjouksen) ovat kasvuyrityksille usein mahdollisia vain tarjoamalla rahapalkan ohessa mahdollisuutta sijoittaa työnantajayritykseen.

Sivulla 24 osakemääräkohtaista rajoitusta koskien esitetystä voi muodostua käsitys, että ehdotetun säännöksen soveltuminen voisi jäädä riippuvaiseksi yksinomaan antiehtojen muotoilusta. Tällöin, jos antiehtojen tulkitaan tarkoittavan kappalemääräistä rajoitusta eri työntekijäryhmille, säännös soveltuisi vain siihen määrään, joka on tarjottu merkittäväksi kaikille, mutta jos ehtojen taas tulkitaan tarkoittavan palkkaan sidottua merkintämäärää, osakemäärien vaihtelu työntekijöittäin olisi edellä esitetyn tavoin sallittua.

Siten jos esimerkiksi työntekijän palkka on 3.000 euroa kuukaudessa, toimihenkilön palkka 6.000 euroa kuukaudessa ja johtajan palkka 9.000 euroa kuukaudessa, säännös voisi soveltua kaikkiin osakkeisiin, jos työntekijälle tarjottaisiin 50 osaketta, toimihenkilölle 100 osaketta ja johtajalle 150 osaketta - edellyttäen että tarjoaminen tapahtuisi "palkan suhteessa". Mikäli samat osakemäärät tarjottaisiin samoille henkilöille "kappalemääräisesti", säännös soveltuisi kunkin osallistujan osalta vain 50 osakkeeseen.

Tällaista lopputulosta ei voi pitää erityisen selkeänä, ja ko. esimerkkiä olisi hyvä tämentää esimerkiksi toteamalla, että säännös voisi esimerkin tilanteessa toki soveltua suurempaan osakemäärään kuin kaikille tarjottuun 50 osakkeeseen, jos merkintämäärän erolle on esitettävissä palkkaan tai muuhun objektiiviseen seikkaan pohjautuva peruste.

Henkilöstöannit konsernitilanteissa

Esitetyn TVL 66a §:n 1 momentissa on voimassa olevasta TVL 66 §:stä poiketen rajattu ehdotettu sääntely koskemaan vain välittömästi työntekijän työnantajana olevaa yhtiötä. Jos työnantaja toimii konsernimuodossa, tulisi ehdotetun säännöksen soveltumiseksi kaikkiin konsernin työntekijöihin jokaisessa konserniyhtiössä siten järjestää erillinen henkilöstöanti, eivätkä tytäryhtiöiden työntekijät voisi nykyään tavanomaiseen tapaan osallistua emoyhtiön henkilöstöantiin. Tällaista lopputulosta on pidettävä epätarkoituksenmukaisena. Esitysluonnosta tulisi muuttaa siten, että myös ehdotetun uuden sääntelyn piirissä sallittaisiin nykyinen tavanomainen menettely, eli yhden yhteisen henkilöstöannin järjestäminen koko konsernille.

Säännöstä tulisi soveltaa myös työnantajan hallussa olevien osakkeiden antamiseen

Samassa momentissa rajataan säännös myös soveltumaan vain uusiin osakkeisiin. Esitysluonnoksen antamisen jälkeen keskusverolautakunta on kuitenkin antanut ennakkoratkaisun KVL 2020/4, jossa TVL 66 §:n henkilöstöantisäännöksen katsottiin soveltuvan myös henkilöstöantiin, jossa annettiin työnantajayhtiön hallussa olevia vanhoja osakkeita. Hallituksen esitysluonnoksen sivulla 24 on todettu, että ehdotetun säännöksen soveltamisalan on tältä osin tarkoitus vastata TVL 66 § soveltamisalaa.

Talouspolitiikka/Veropolitiikka
Lauri Lehmusojja

9.4.2020

Tämä linjaus on perusteltu. Oikeuskäytännön muutoksesta huolimatta tulisi välttää tilannetta, jossa TVL 66 §:n ja ehdotetun TVL 66a §:n soveltamisala muodostuisi tältä osin erilaiseksi. Lakiesitys tulisi päivittää vastaamaan muuttunutta oikeustilaa, esimerkiksi poistamalla lakitekstistä nimenomainen viittaus uusiin osakkeisiin ja toteamalla hallituksen esitysluonnoksessa että uuden säännöksen soveltamisalan on tältä osin tarkoitus vastata TVL 66 §:n soveltamisalaa.

Toimitusjohtajan asema

Hallituksen esitysluonnoksen sivulla 22 lausutaan, että *työnantajayhtiöllä tarkoitettai-siin sitä yhtiötä, jonka kanssa verovelvollinen on solminut työsuhteen*. Selvyyden vuoksi tulisi tältä osin todeta, että uuden säännöksen on TVL 66 §:ää koskevan va-kiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti tarkoitus koskea myös toimitusjohtajaa.

Muilta osin EK:lla ei ole hallituksen esitysluonnokseen lausuttavaa.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Talouspolitiikka

Penna Urrila
Johtaja