



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

## **Neogames Finland ry:n lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi**

Neogames kiittää lausuntopyynnöstä ja lausuu kunnioittaen seuraavaa:

### **Yleistä**

#### **Lakiesitys on tavoitteiltaan onnistunut, mutta konsernirakenteeseen ja osakkeiden jakosuhteisiin liittyvät rajoitteet uhkaavat vesittää sen**

Neogames Finland ry pitää hallituksen esitystä tavoitteiltaan erinomaisen onnistuneena. Nykyisellään osakepohjaisten kannustimien verokohtelu vaikeuttaa huippuosajien rekrytointia ja sitouttamista, eikä se ole kilpailijamaihimme verrattuna kilpailukykyinen. Lisäksi yrityksen käyvän arvon arvioiminen on haastavaa, mikä johtaa helposti yksittäisen työntekijän kannalta kohtuuttomiin veroriskeihin, minkä vuoksi taloudellisesti haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät eivät välttämättä ole kyenneet osallistumaan nykyisiin henkilöstöanteihin tai optio-ohjelmiin.

Ehdotettu malli, jossa osakkeiden verotus tapahtuu niiden kaupan yhteydessä, korjaa nämä ongelmat. Lisäksi se on ennakoitava ja selkeä, mikä mahdollistaa henkilöstöanteihin osallistumisen aiempaa suuremmalle osalle yritysten työntekijöistä.

Valitettavasti luonnoksen konsernirakenteeseen ja osakkeiden jakosuhteisiin liittyvät rajoitteet uhkaavat vesittää koko uudistuksen ja johtaa samaan tilanteeseen kuin Ruotsissa: sinänsä odotettu ja suureen tarpeeseen luotu laki on siihen kirjattujen rajoitteiden vuoksi käytännössä käyttökelvoton useimmille yrityksille. Mikäli esitysluonnoksen valuviat korjataan, lakimuutos tulee merkittävästi parantamaan suomalaisten pelialan yritysten kansainvälistä kilpailukykyä.

## **Laki on saatettava nopeasti voimaan, koska henkilöstöntien toimivuus määrittää pitkälti suomalaisten pelialan yritysten mahdollisuuksia pärjätä koronavirusepidemian jälkeen räjähtävässä kansainvälisessä rekrytointikilpailussa**

Jo ennen nykyistä kriisiä, suomalaiset pelialan yritykset kamppailivat vakavan osaajapulan ja siitä johtuvien työntekijöiden sitouttamishaasteiden kanssa. Kansainväliset rekrytoinnit halvaannuttaneen koronavirusepidemian myötä lainsäädännön voimaansaattaminen hallitusohjelmassa sovitussa aikataulussa on entistäkin tärkeämpää. 1.7.2020 ei ole vain ajankohta jolloin hallitus on sopinut uuden lain astuvan voimaan, se on myös ajankohta jolloin kansainväliset työmarkkinat jälleen avautuvat.

Koronavirusepidemian myötä Suomen ja laajemmin Euroopan pelialan osaajapula on syvenemässä täysimittaiseksi rekrytointikriisiksi. Alan kasvu on nojannut jo vuosia ulkomaalaisten huippuosaajien rekrytointiin globaaleilta työmarkkinoilta, mistä on tullut rajojen sulkeuduttua mahdotonta. Kun rajat jälleen aukeavat, kilpailu osaavasta työvoimasta tulee olemaan ennennäkemättömän kovaa.

Mikäli uusi laki saadaan voimaan jo ennen epidemian aiheuttamien matkustusrajoitusten poistumista, se auttaa merkittävästi suomalaisia yrityksiä pärjäämään kovassa kansainvälisessä kilpailussa. Ensinnäkin laki mahdollistaa Suomessa jo olevan kotimaisen työvoiman sitouttamisen suomalaisiin yrityksiin. Toiseksi se mahdollistaa aikaisempaa paremmin maapallon parhaiden osaajien houkuttelun suomalaisten yritysten palvelukseen.

Kun esityksen seuraavaksi luetellut valuviat on korjattu, se edesauttaa start-up- ja kasvuyritysten nopeaa toipumista koronavirusepidemian vaikutuksista ja tukee merkittävästi hallituksen tavoitetta houkutella lisää kansainvälisiä osaajia Suomeen ja luoda maahan talouskasvua kansainvälistymisen kautta.

## **Sääntely on laajennettava koskemaan kaikkia henkilöstöanteja konsernin sisällä**

Esitysluonnoksen mukaan: *”sääntely koskisi vain tilanteita, joissa työntekijä merkitsee työnantajanaan toimivan yhtiön osakkeita. Sääntely ei siten koskisi esimerkiksi tilanteita, joissa konsernin emoyhtiö tarjoaa henkilöstölleen merkittäväksi tytäryhtiönsä osakkeita tai tytäryhtiön työntekijöille tarjottaisiin merkittäväksi emoyhtiön osakkeita.”*

Nykyinen henkilöstöntien sääntely ei pidä sisällään tällaista rajausta, eikä sitä tulisi ottaa osaksi nyt ehdotettua sääntelyäkään. Vähintäänkin rajoitusta pitäisi höllentää siten, että vähintään yhden yrityksen konsernirakenteen sisällä pitäisi olla säännöllisesti palkkaa maksava yritys.

## **Maamme globaalit menestystarinat pohjautuvat yritysten kykyyn sitouttaa työntekijät yrityksiin Suomessa ja maailmalla**

Vaikka suomalaiset pelialan yritykset rekrytoivat jatkuvasti huippuosaajia ulkomailta, työvoimapulasta johtuen ei ole mitenkään tavatonta, että suomalainen pelialan yhtiö ostaa kokonaisen tytäryhtiön ulkomailta varmistaakseen pääsyn osaavaan työvoimaan. Nykyisellään lakiesitys estäisi näiden ulkomaisten tytäryhtiöiden työntekijöiden osallistumisen suomalaisen emoyhtiön osakeanteihin. Ensinnäkin, tämä hidastaisi merkittävästi suomalaisten yritysten kasvua, koska niiden olisi käytännössä hyvin vaikeaa sitouttaa paikallisia työntekijöitä ulkomaalaisiin tytäryhtiöihinsä. Toiseksi, ennen lopullisen esityksen tekemistä, Suomen olisi syytä arvioida, onko esitys on vastoin Euroopan Unionin pääomien vapaata liikkuvuutta koskevia säädöksiä.

Lisäksi, suuret yritysostot ovat pelialalle tyypillisiä. Tämän seurauksena monet Suomen johtavista pelistudioista ovat jonkin suuren studion omistuksessa kokonaan tai osittain. Mikäli näiden yritysten suomalaisiin tytäryhtiöihin hakeutuvia työntekijöitä ei voi sitouttaa yrityksiin listaamattomien emoyhtiöiden osakkeilla, tulevat kansainväliset huippuosajat hakeutumaan emoyhtiön sellaisiin tytäryhtiöihin, joissa henkilöstöannit ovat mahdollisia, mikä on joissain tapauksissa merkittävä riski yritystoiminnan jatkumiselle Suomessa yrityskaupan jälkeen.

### **Suomalaisten pelialan yritysten globaali menestys perustuu yhteistyöhön ja monimutkaiset organisesti rönsyävät konsernirakenteet ovat sen perusta.**

Pelien kehittämiskustannukset ovat kasvaneet viime vuosina nopeasti. Tämän seurauksena on yhä normaalimpaa, että useampi yritys yhdistää voimansa pelin kehityskustannusten kattamiseksi ja luo tiettyä tuotetta varten oman yhtiönsä johon tuotteen IP:t ja kehitystyö siirretään. Tästä seuraa myös se, että välillä tytäryhtiö voi olla pelialalla emoyhtiötä menestyksekkäämpi. Tällöin emoyhtiölle voi olla tärkeää kyetä houkuttelemaan työntekijöitä itselleen tytäryhtiön osakeantien kautta.

Toiseksi, moni pelialan alueellinen veturiyritys on sijoittanut paikallisiin pelistudioihin auttaakseen heitä kasvamaan. Samaan aikaan nämä tytäryhtiöt antavat näille veturiyrityksille mahdollisuuden riskialttiisiin teknologisiin, liiketaloudellisiin ja taiteellisiin kokeiluihin (esim. virtuaali- ja lisätyn todellisuuden hyödyntämisessä), mikä ei olisi veturiyrityksen omana toimintana järkevää. Vakavaraisen veturiyrityksen henkilöstöannit voivat näytellä keskeistä roolia tytäryhtiöiden kyvyssä rekrytoida erityisosajia palvelukseensa.

Alueellisten veturiyritysten ollessa mukana yhä useammassa peliyhtiössä, on pelialalle on kehittynyt myös malleja, joissa konsernin sisällä synergiaetuja haetaan keskittämällä kaikki tuotannon tukitoimet emoyhtiöön. Koska Suomen työmarkkinat ovat segregoituneet sukupuolten mukaan, emoyhtiöön keskittetyt markkinoinnin ja taloushallinnon tukitoiminnot ovat usein naisvaltaisia aloja, kun taas tytäryhtiöihin keskittetty koodaaminen ja pelisuunnittelu ovat miesvaltaisia aloja. Esitysluonnoksen mukaan tällaisessa tilanteessa naisvaltaisen emoyhtiön työntekijöitä ei olisi mahdollista ottaa mukaan miesvaltaisen tytäryhtiöiden osakeanteihin, mikä luonnollisesti vaikuttaisi kielteisesti konsernin työilmapiiriin ja -kulttuuriin. Mikäli tämä malli yleistyy jatkossa, hallituksen nykyinen esitys jouduttaisi sukupuolten välisten palkkaerojen kasvua Suomessa.

### **Jotta uusi laki ei luo yrityksen sisälle kastijärjestelmää, on yritysten voitava tarjota eri kappalemäärä osakkeita eri työntekijöille ilman keinotekoisia työntekijäryhmiin perustuvia rajoitteita**

Kuten esitysluonnoksen esitöistä käy ilmi, Ruotsin vastaava malli oli lainsäädännön asettamien rajoitusten vuoksi lopulta hyödytön useimmille yrityksille. Mikäli työntekijäryhmiin ja työntekijöiden palkkaan viittaavia rajoituksia ei korjata, Suomen mallille uhkaa käydä samoin.

Tässä yhteydessä on tärkeää muistaa, että henkilöstöannissa yhtiön jo olemassa olevat osakkaat luopuvat omaisuudestaan yrityksen ja työntekijöiden hyväksi. Keskeinen osa hallituksen tavoittelemaa kotimaisen omistajuuden vahvistamista ja monipuolistamista on antaa omistajilla työkalut jakaa omistajuuttaan yrityksen ja sen työntekijöiden tulevaisuuden kannalta parhaaksi katsomallaan tavalla yrityksen koko henkilökunnalle.

Esitysluonnoksen valuvikojen korjaaminen on tärkeää myös omistajuuden tasa-arvoistamisen kannalta. Nykyisellään esitysluonnos kannustaa jakamaan henkilöstön kahtia: suurten, mutta samansuuruisten, henkilöstöantien piirissä olevaan henkilökuntaan ja muihin.

Jotta uusi laki ei luo yrityksen sisälle kastijärjestelmää, on lopulliseen esitykseen selkeästi kirjattava, että yritys voi tarjota osakkeita työntekijöille myös muilla tavoilla kuin suhteessa henkilön palkkaan tai esitysluonnoksen sivulla 24 esitetyllä tasajakomallilla, kunhan käytetyn mallin perusteet ovat objektiiviset ja yhtäläiset.

### **Kilpailukyky syntyy huippuosaajista**

Esitysluonnoksen perusteluissa esitetään, että: *”kunkin työntekijän merkittäväksi sallittu määrä voidaan sitoa esimerkiksi henkilön palkan määrään”*

Valtaosa listaamattomista yrityksistä on pieniä start-up -yrityksiä. Varsinkin teknologisen kehityksen edellä kiitävällä pelialalla koko yrityksen olemassaolo voi perustua sen kykyyn rekrytoida yksittäisiä maailman johtavia avainhenkilöitä aloilta joille ei ole vielä virallista koulutusta olemassakaan. Luonnollisesti tällainen osaa sitoutetaan yritykseen huomattavasti suuremmalla määrällä osakkeita kuin yrityksen muut työntekijät.

Usein näiden alkuvaiheen yritysten kyky palkanmaksuun on rajallinen. Näillä yrityksillä ei ole mitään mahdollisuuksia kilpailla huippupalkoilla esim. USA:n suuryrityksiä vastaan, mistä seuraa myös se, että palkkaerot ovat näissä yrityksissä usein pienet. Näin ollen erityisesti alkuvaiheen yrityksissä, joille on kaikkein tärkeintä saada sitoutettua huippuosaajat yrityksen toimintaan mukaan, osakkeet ovat usein ainoa keino avainhenkilöiden sitouttamiseen yritykseen heidän normaalia palkkatasoa alemmalla palkalla. Mikäli kannusteiden määrä sidottaisiin esityksen mukaisesti palkkaan, se uhkasi romuttaa uuden lain käyttökelpoisuuden, koska yrityksen kannalta kriittisille huippuosaajille ei voitaisi osoittaa merkittävästi suurempaa kannustintaa kuin muille työntekijöille.

### **Kannustimiin pohjautuvien kastijärjestelmien luomisen sijaan lainsäädännön on edistettävä työntekijöiden välistä tasa-arvoa**

Esitysluonnoksen perusteluissa esitetään edun rajaamista seuraavasti:

*”Jos eri työntekijäryhmille olisi määritelty erilaiset ehdot merkintään suoraan osakkeiden kappalemäärien perusteella, säännös soveltuisi ainoastaan siihen määrään osakkeita, joka on tarjottu merkittäväksi kaikille. Jos esimerkiksi työntekijöille tarjottaisiin korkeintaan 50 osaketta, toimihenkilöille 100 osaketta ja johdolle 150 osaketta, säännös soveltuisi 50 osakkeeseen, joka on tarjottu merkittäväksi kaikille. Tämän ylittävän määrän osalta osakkeet arvostettaisiin käypään arvoon ja veronalaista ansiotuloa muodostuisi merkintähinnan ja käyvän arvon välisestä erotuksesta.”*

Käytännössä huippuosaajien suuri merkitys pelialan yrityksissä tarkoittaa myös sitä, että yrityksen tulevaisuuden kannalta tärkeän huippuosaajan kokonaiskompensaatio voi olla jopa yrityksen johtajia suurempi. Tästä syystä esitysluonnoksessa mainittu jaottelu ”johtajiin”, ”toimihenkilöihin” ja ”työntekijöihin” on mallina jäänne teolliselta aikakaudelta. Eikä se siten sovellu lainsäädäntöön, joka on

kohdennettu digitaalisen aikakauden tienraivaajina toimivien start-up- ja kasvuyritysten rekrytoinnin ja työntekijöiden sitouttamisen tueksi.

Kun esitysluonnoksessa korostetaan osakemäärien tasaista jakoa annin piirissä olevien työntekijöiden välillä, se käytännössä ohjaa rajaamaan annin piirissä olevaan työntekijäjoukkoa mahdollisimman pieneksi sen laajentamisen sijaan. Mikäli nykyinen esitys menee läpi se käytännössä kannustaa yrityksiä jakamaan henkilöstönsä osakeantien räätälöimistä varten kahtia: niihin kriittisiin työntekijöihin jotka ovat huomattavien henkilöstöantien piirissä ja muihin työntekijöihin jotka eivät ole ollenkaan henkilöstöantien piirissä. Nykyisellään pelialan yritykset pyrkivät osoittamaan henkilöstöannit koko henkilöstölleen sen sijaan että rajaisivat osan henkilöstöstään antien ulkopuolelle. Päinvastaisista tavoitteistaan huolimatta esitysluonnos johtaisi siis käytännössä helposti työntekijöiden välisen epätasa-arvon voimistumistumiseen.

**Lisätietoja:**

Jari-Pekka Kaleva  
Senior Policy Analyst,  
Neogames Finland ry  
jari-pekka.kaleva@neogames.fi  
www.neogames.fi