Muistio

Talouspolitiikka
Lauri Lehmusoja

14.10.2020

Valtiovarainvaliokunnan verojaostolle

HE 73/2020 vp Hallituksen esitys listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi

Hallituksen 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.

Esitys on tärkeä ja ehdotettu säännösmuutos parantaisi Suomen kilpailukykyä

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

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

Ehdotettu lainsäädäntömuutos yksinkertaistaisi listaamattoman osakkeen arvonmääritystä henkilöstöanneissa

Pörssissä noteeraamattoman osakkeen arvonmäärityksen liittyy merkittävää epätarkkuutta ja epävarmuutta. Perinteiselläkin toimialalla toimivan tavanomaisen yrityksen arvonmäärityksessä on tavallista, että yhdellä arviointitavalla päädytään 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 arvonmääritystä vaikeuttavia erityisiä ehtoja. Näistä syistä yksiselitteisen käyvän arvon määrittäminen listaamattoman yhtiön osakkeelle on vaikeaa ylipäätään, 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 tulkinnanvaraisen käyvän arvon sijaan yksiselitteiseen, jokaisen yhtiön osalta käytössä olevaan matemaattiseen arvoon.

Esityksen toteuttamisaikataulusta

Hallitus linjasi budjettiriihessään syksyllä 2019, että listaamattomien kasvuyritysten henkilöstön palkitsemista koskeva lainsäädäntöuudistus toteutetaan 1.7.2020 alkaen. Uudistuksen toimeenpano on jonkin verran viivästynyt tästä tavoitteesta, ennen muuta vallitsevasta koronavirusepidemiasta johtuen.

Monissa yrityksissä henkilöstön palkitsemista koskevat hankkeet ovat jääneet odottamaan varmuutta uudesta sääntelystä. Tästä syystä olisi tärkeää, että uudet säännökset saatettaisiin voimaan viipymättä.

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.

EK toteaa tämän rajauksen johtavan siihen, että tytäryhtiöiden työntekijät eivät voisi nykyään tavanomaiseen tapaan osallistua emoyhtiön henkilöstöantiin, jos työnantaja toimii konsernimuodossa. Sen sijaan kussakin konserniyhtiössä tulisi järjestää erillinen henkilöstöanti, jossa henkilöstö saisi merkitä juuri kyseisen tytäryhtiön osakkeita.

Tällaista lopputulosta on pidettävä epätarkoituksenmukaisena. Konsernin työntekijöiden kannalta lopputulos - työntekijät saavat eri yhtiöiden osakkeita riippuen siitä, mikä konserniyhtiö kenenkin oikeudellisena työnantajana toimii - voitaisiin kokea sattumanvaraiseksi. Työnantajan kannalta mahdollisesti lukuisienkin erillisten henkilöstöantien järjestäminen konsernissa olisi hallinnollisesti suhteettoman raskas menettely.

EK ehdottaa, että esitystä vielä muutettaisiin siten, että myös ehdotetun uuden sääntelyn piirissä sallittaisiin nykyisin tavanomainen henkilöstöantimenettely, eli yhden yhteisen henkilöstöannin järjestäminen koko konsernin henkilökunnalle.

Tämä tarpeettoman kireä rajaus voitaisiin korjata esimerkiksi tekemällä ehdotettuun 1 momenttiin lisäys:

Jos etu on koko konsernin henkilöstön enemmistön käytössä, tätä momenttia sovelletaan myös osakeantiin, jossa verovelvollinen merkitsee

sellaisen, muun kuin julkisesti noteeratun osakeyhtiön osakkeita, joka kuuluu verovelvollisen työnantajayhtiön kanssa samaan konserniin.

Muilta osin EK:lla ei ole hallituksen esitykseen lausuttavaa.