

# Työsuhdeoptiot kannustinjärjestelmänä verotuksessa

Kandidaatintutkielma

Emmi Kiuru

Aalto-yliopiston Kauppakorkeakoulu

Yritysjuridiikka

Syksy 2020

<b>Tekijä</b> Emmi Kiuru		
<b>Työn nimi</b> Työsuhdeoptiot kannustinjärjestelmänä verotuksessa		
<b>Tutkinto</b> Kauppatieteiden kandidaatti		
<b>Koulutusohjelma</b> Yritys juridiikka		
<b>Työn ohjaaja(t)</b> Visa Kananoja, Tomi Viitala		
<b>Hyväksymisvuosi</b> 2020	<b>Sivumäärä</b> 25	<b>Kieli</b> suomi

## Tiivistelmä

Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien pääasiallisena tavoitteena on luoda henkilöstölle, johdolle ja osakkeen omistajille yhteinen tavoite yhtiön osakkeen arvonnousuun, sekä sitouttaa henkilöstöä kasvattamalla heidän omistustaan yhtiössä. Työsuhdeoptiolla tarkoitetaan osakeperusteista kannustinjärjestelmää, jossa työntekijällä on työsuhteeseen perustuva oikeus merkitä tulevaisuudessa yhtiön tai konsernin emoyhtiön osakkeita ennalta sovituin ehdoin. Muita yleisimpiä osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä ovat henkilöstöanti ja synteettinen optio. Henkilöstöannin ideana on tarjota työntekijöille mahdollisuutta lunastaa yhtiön osakkeita alennuksella. Synteettisessä optiossa optio-oikeudesta saatava etu on sidottu tuttuun tapaan yhtiön osakkeen arvoon, mutta etu maksetaan käteissuorituksena.

Työntekijän saamaa etua verotetaan kaikissa edellä mainituissa kannustinjärjestelmissä ansiotulona. Edunantajayhtiön näkökulmasta katsottuna on enemmän vaihtelua eri kannustinjärjestelmien verotuksen välillä. Työsuhdeoptiosta kertynyttä etua ei ole mahdollista vähentää yhtiön verotuksessa. Synteettisestä optiosta saatua etua kohdellaan rahapalkkana, joten muiden palkkamenojen tavoin se on mahdollista vähentää yhtiön verotuksessa. Henkilöstöannista on mahdollisuus saada vähennyskelpoista menoa, mikäli annissa luovutetaan jo olemassa olevia, yhtiön hallussa olevia osakkeita.

Kun verrataan työntekijän ja työnantajan verokohtelua, niiden väliltä löytyy ristiriitaisuuksia, joita muokkaamalla työsuhdeoptioita olisi houkuttelevampi käyttää kannustinjärjestelmänä, kuten esimerkiksi yhtiön heikot mahdollisuudet vähentää työsuhdeoptioihin liittyviä menoja verotuksessa. Myös osakkeiden merkitsemättä jättäminen verojen välttämiseksi on ongelma, joka estää työsuhdeoption tavoitetta työntekijöiden suuremmasta omistuksesta yhtiössä.

---

**Avainsanat:** optio, työsuhdeoptio, kannustinjärjestelmä, työsuhteeseen perustuva etu

---

# Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b>	<b>4</b>
1.1 Tutkimuskysymykset	4
1.2 Rajaukset	4
1.3 Tutkimusmetodi	4
<b>2. Työsuhdeoptiot</b>	<b>5</b>
2.1 Optio-oikeus osakeyhtiölain mukaan	5
2.2 Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ja optiot	5
2.3 Työsuhdeoptio käsitteenä ja järjestelmän keskeiset piirteet	5
2.4 Optioiden jaottelua	7
2.5 Option arvon määräytyminen	8
2.6 Option arvoon vaikuttavat tekijät	8
2.7 Muita osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä	9
2.7.1 Henkilöstöanti	9
2.7.1.1 KHO 2009/8	11
2.7.2 Synteettinen optio	11
2.7.3 Optio-oikeus	12
2.7.4 Osakepalkkio	12
<b>3. Työsuhdeoptioiden verokohtelu</b>	<b>13</b>
3.1 Verotus edunsaajan näkökulmasta	13
3.1.1 Työsuhdeoption käyttäminen	14
3.1.1.1 KHO 2001/1000	14
3.1.2 Verotettava tulo	15
3.1.3 Luonnolliset vähennykset	15
3.1.4 Eläke	16
3.1.5 Ulkomailla työskentely	17
3.2 Verotus edunantajayhtiön näkökulmasta	18
3.2.1 Ennakkoperintä	18
3.2.2 Yhtiön vähennyskelpoisuus	19
<b>4. Johtopäätelmät</b>	<b>21</b>
<b>Lähteet</b>	<b>23</b>

# 1. Johdanto

## 1.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa perehdytään työsuhdeoptioiden ja muiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien verokohteluun. Tarkoituksena on selvittää näiden kannustinjärjestelmien mahdollisia verohyötyjä niin edunsaajan kuin edunantajayhtiönkin näkökulmasta.

## 1.2 Rajaukset

Edunsaajan verotusta tarkasteltaessa tutkimus on rajattu vain tuloverotukseen, eikä näin ollen esimerkiksi varainsiirtoverotukseen liittyviä kysymyksiä ole sisällytetty tutkielmaan. Tarkastelun ulkopuolelle on rajattu myös holding-yhtiöiden työsuhdeoptiojärjestelyt.

## 1.3 Tutkimusmetodi

Tämän kandidaatintutkielman pääasiallinen tutkimusmetodi on lainopillinen, eli oikeusdogmaattinen. Lainopillisen tutkimuksen tarkoituksena on tulkitsemalla ja systematisoimalla selvittää voimassaolevan oikeuskäytännön sisältöä<sup>1</sup>. Tulkitsemisella tarkoitetaan oikeudellisten säännösten sisällön merkityksen selvittämistä. Systematisoinnilla taas tarkoitetaan voimassa olevan oikeuskäytännön jäsentämistä.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hirvonen 2011, s. 22.

<sup>2</sup> Hirvonen 2011, s. 25.

## **2. Työsuhdeoptiot**

### **2.1 Optio-oikeus osakeyhtiölain mukaan**

Osakeyhtiölain (myöhemmänä OYL) 10 §:ssä säädetään optioista ja muista erityisistä oikeuksista osakkeisiin. Lainkohdan mukaan yhtiö voi antaa erityisiä oikeuksia, joilla voi maksua vastaan saada joko uusia tai yhtiön hallussa olevia osakkeita, mikäli järjestelyn taustalla on painava taloudellinen syy.

### **2.2 Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ja optiot**

Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien päätavoite on luoda johdolle, henkilöstölle ja osakkeenomistajille yhteinen intressi yhtiön osakkeen arvonnousuun. Näiden kannustinjärjestelmien tarkoitus on tämän lisäksi sitouttaa henkilöstöä yhtiöön kasvattamalla heidän omistustaan yhtiössä. Lisäksi osakeperusteisilla palkkioilla houkutellaan yrityksen kannalta tärkeitä avainhenkilöitä yrityksen palvelukseen.<sup>3</sup>

### **2.3 Työsuhdeoptio käsitteenä ja järjestelmän keskeiset piirteet**

Työsuhdeoptiolla tarkoitetaan optiojärjestelyä, jossa työntekijällä on työsuhteeseen perustuva oikeus merkitä tulevaisuudessa yrityksen tai konsernin emoyhtiön osakkeita etukäteen määrätyin ehdoin.<sup>4</sup> Osakkeiden lisäksi järjestelmässä voidaan käyttää myös esimerkiksi optio- ja vaihtovelkakirjoja, mutta näiden käyttö palkitsemisjärjestelmänä on suhteellisen harvinaista.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Haapaniemi 2006, s. 49.

<sup>4</sup> Tilastokeskus.

<sup>5</sup> Myllymäki 2015, s. 252.

Optiot jaetaan usein karkeasti osto- ja myyntioptioihin. Osto-osake -option haltijalla on oikeus kohde-etuutena olevan yrityksen osakkeeseen tai muuhun hyödykkeeseen ennalta määrättyyn hintaan. Myyntioption haltija taas saa samoin säännöin myydä osakkeen tai muun hyödykkeen niin halutessaan. Työshudeoptiojärjestelyssä yhtiön johto ja muu henkilöstö ovat optioiden haltijoita yritys on optioiden asettaja, eli liikkeellelaskija. <sup>6</sup>

Optio antaa haltijalleen oikeuden myydä tai ostaa option perustana olevan osakkeen etukäteen määrättyyn hintaan, etukäteen määrättyä ajankohtana. Option haltijalla on oikeus jättää osake myymättä/ostamatta, eli jättää optio toteuttamatta, niin halutessaan. Option asettajalla, eli myyjällä, on puolestaan velvollisuus toteuttaa optio etukäteen sovitulla hinnalla. Optiot ovat aina sidottuja johonkin ajankohtaan, jonka jälkeen optio on arvoton.

Alkaen vuodesta 1993 tuloverolain mukaisesti työntekijällä oli oikeus merkitä verotettavaa ansiotuloa työnantajaosakeyhtiön osakkeita ja osuuksia vaihtovelkakirjalainan tai optio-oikeuden perusteella siltä osin kuin maksettu hinta alitti arvopaperin käyvän arvon lainaa liikkeelle laskettaessa. Säännöksen mukaan etu olisi pitänyt verottaa listatun yhtiön osalta heti lainaa liikkeelle laskiessa. Tämä johti siihen, ettei mahdollista myöhempää arvonnousua verotettu ansiotulona, vaan luovutusvoittona. Tästä johtuen tuloverolain (myöhempänä TVL) 66 §:n 3 momenttia muutettiin vuoden 1994 taannehtivalla muutoksella. Tämän lakimuutoksen yhteydessä otettiin ensimmäistä kertaa käyttöön työsuhdeoption käsite. <sup>7</sup>

Optio-oikeuden kannattavuus perustuu työnantajayhtiön osakkeiden todennäköisenä pidettyyn arvonnousuun ja mahdollisuuteen realisoida arvonnousu tulevaisuudessa osakkeen arvonnousu ansiotulona. Optio-oikeuden merkittäjä pystyy pienelläkin sijoituksella lähes riskittä saamaan etua työnantajayhtiön osakkeiden kurssinoususta. Mikäli kurssinousua ei tapahdukaan ja optiota ei käytetä, optio raukeaa ja edunsaaja menettää vain mahdollisen palkkion. <sup>8</sup>

Monet yritykset ovat valinneet työsuhdeoptiot palkitsemisen ja kannustamisen menetelmäksi. Työsuhdeoptioiden käyttö on hyvin yleistä varsinkin kansainvälisesti noteeratuissa yhtiöissä.

---

<sup>6</sup> Helaniemi ym. 2003, s. 43.

<sup>7</sup> Haapaniemi 2006, s. 276.

<sup>8</sup> Walden, Ikäheimo & Immonen 2000, s. 15.

Pitkälti tämä johtuu siitä, että optiot ovat hyvä ratkaisu matalaan taloudelliseen riskinottohalukkuuteen. Toisaalta kansainvälisesti toimivien ja/tai omistettujen yritysten on helppoa käyttää järjestelmää, jotka ovat muissakin maissa yleisiä. Myös kirjanpidon ja verotuksen näkökulmat puoltavat työsuhdeoptiojärjestelmää.<sup>9</sup>

## 2.4 Optioiden jaottelua

Optioita voidaan jakaa hyvin erilaisiin ryhmiin. Kaikkein perinteisin ryhmäjaottelu on jo edellä mainittu jako osto- ja myyntioptioihin. Muita yleisiä tapoja jakaa eri optiotyyppejä ovat esimerkiksi jaottelu eurooppalaisiin sekä amerikkalaisiin optioihin, tai jako plus-, miinus- tai tasaoptioihin.

Eurooppalaisten ja amerikkalaisten optioiden jaottelussa ei nimistään huolimatta ole yhteyksiä maantieteellisiin kaupankäynti- tai liikkeellelaskupaikkoihin. Niiden ero on ajankohdassa, jolloin optio on mahdollista toteuttaa. Amerikkalainen optio on mahdollista toteuttaa koska tahansa option voimassaoloajan puitteissa, siinä missä eurooppalainen optio on toteutettavissa vain option voimassaolon päättymispäivänä. Vaikka eurooppalaisen option toimintamalli saattaa antaa jähmeän kuvan toimivuudestaan, ei siitä käytännössä synny haittaa option haltijalle, sillä optiot ovat jälkimarkkinakelpoisia, eli option voi myydä ennen sen toteutusta eteenpäin.<sup>10</sup>

Optio on silloin plusoptio, kun muodostamishetkellä optio on haltijalleen edullinen. Tarkemmin sanottuna osto-optio on silloin plusoptio, kun kohde-etuuden hinta on option toteutushintaa korkeampi. Myyntioptio taas on plusoptio, kun kohde-etuuden hinta on edullisempi kuin toteutushinta. Miinusoptio on kyseessä, kun optio on sen liikkeellelaskijalle edullinen. Osto-option ollessa miinusoptio kohde-etuuden hinta on option toteutushintaa matalampi. Kun myyntioption kohde-etuuden hinta on toteutumishintaa korkeampi, on kyseessä miinusoptio. Tasaoptiolla taas tarkoitetaan tilannetta, jossa kohde-etuuden hinta ja toteutushinta ovat samansuuruisia.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Helaniemi ym. 2003, s. 53.

<sup>10</sup> Helaniemi ym. 2003, s 67-68.

<sup>11</sup> Helaniemi ym. 2003, s. 67-68.

## 2.5 Option arvon määräytyminen

Option arvon määrää sen kohde-etuutena olevan osakkeen arvo ja näin ollen optiot kuuluvat osakesidonnaisten kannustinjärjestelmien ryhmään. Option arvo nousee, kun osakkeen arvo nousee. Työntekijät siis saavat korvauksen, jos kohde-etuuden osakekurssia pystytään nostamaan. Kuitenkin osakkeen ja sitä kautta myös option arvoon vaikuttavat useat eri asiat, joihin kaikkiin eivät työntekijät voi vaikuttaa. Myös optioihin asetetut ehdot saattavat vaikuttaa asetetun kannustimen vahvuuteen työntekijöiden keskuudessa. Optioiden käyttäminen kannustimena ei siis ole mutkatonta ja lopputuloksen onnistuneisuuteen vaikuttaa monet eri tekijät.<sup>12</sup>

Option perusarvo ei voi koskaan olla negatiivinen, sillä option haltijalla ei ole velvollisuutta toteuttaa optiota. Näin ollen haltija toteuttaa option vain sen ollessa positiivinen, eli kun merkintähinta on alhaisempi kuin osakkeen markkinahinta.

## 2.6 Option arvoon vaikuttavat tekijät

Tekijät vaikuttavat option arvoon joko aika- tai perusarvon kautta. Aika-arvoon vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi volatilitteetti (osakkeen hinnan vaihtelu), option jäljellä oleva voimassaoloaika ja riskitön korkotaso. Option perusarvoon taas vaikuttavat osakkeen markkinahinta ja merkintähinta. Perusarvo on se osa option arvosta, jonka muodostaa kohde-etuutena olevan osakkeen tämän hetkisen hinnan ja option toteutushinnan erotus. Aika- ja perusarvo muodostavat yhdessä option markkinahinnan, eli preemion.<sup>13</sup>

Volatilitteetti on yksi tärkeimmistä aika-arvon kautta option arvoon vaikuttavista seikoista, koska osakkeen korkea volatilitteetti näkyy suoraan option korkeana arvona. Tämä johtuu siitä, että korkeampi volatilitteetti merkitsee suurempaa todennäköisyyttä osakkeen hinnan nousemiselle.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Helaniemi ym. 2003, s. 20.

<sup>13</sup> Helaniemi ym. 2003, s. 47-49.

<sup>14</sup> Helaniemi ym. 2003 s. 50.



Option perusarvon muodostumiseen vaikuttaa olennaisimmin viisi tekijää. Ensimmäinen niistä on markkinahinta: työsuhdeoptio on sitä arvokkaampi, mitä korkeampi osakkeen markkinahinta on. Merkintähinta taas vaikuttaa työsuhdeoption arvoon kääntäen verrannollisesti. Mitä alhaisempi on osakkeen merkintähinta, sitä korkeampi on option arvo. Kolmas näistä tekijöistä on korkotaso. Mitä korkeampi korkotaso, sitä alhaisemmaksi osakkeen merkintähinnan nykyarvo muodostuu. Toisin sanottuna korkea korkotaso merkitsee korkeaa option arvoa. Korkeat tulevat osingot taas alentavat työsuhdeoption arvoa, olettaen että järjestelmässä ei käytetä osinkokorjausta. Viides näistä tekijöistä on merkittävien osakkeiden määrä. Mitä suurempi on merkittävien osakkeiden määrä, sitä suurempi on laimennusvaikutus ja työsuhdeoptio halvempi. Toisaalta, jos ei katsota yksittäistä optiota vaan yrityksen koko työsuhdeoptiojärjestelmää, järjestelmä on sitä arvokkaampi, mitä suurempi laimennusvaikutus on.<sup>15</sup>

Optioiden arvossa esiintyy aina tiettyjä lainalaisuuksia. Esimerkkinä sanottakoot, että osto-option arvo ei voi koskaan olla pienempi, kuin kohde-etuuden hinnan ja option toteutushinnan erotus.<sup>16</sup>

## **2.7 Muita osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä**

### **2.7.1 Henkilöstöanti**

Henkilöstöannissa työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta lunastaa yhtiön osakkeita alennuksella. Etu on oltava työsuhteeseen perustuvaa, jotta henkilöstöantia koskevaa sääntelyä voidaan soveltaa. Osakkeita voidaan luovuttaa yrityksen kanssa työsuhteessa olevalle, tai siihen rinnastettavassa asemassa toimivalle, kuten toimitusjohtajalle tai hallituksen jäsenelle. Sen sijaan esimerkiksi vuokratyöntekijällä tai yhtiön alihankkijoilla ei ole oikeutta luovuttaa yhtiön osakkeita alle käyvän hinnan.<sup>17</sup>

Henkilöstöannin voi toteuttaa luovuttamalla uusia osakkeita, mutta osakeyhtiölain 9 luvun 1 §:n mukaisesti osakeanniksi luetaan myös yhtiön hallussa olleiden osakkeiden luovuttaminen. Henkilöstöantia koskevaa sääntelyä voidaan soveltaa myös samaan konserniin kuuluviin muihin

---

<sup>15</sup> Ikäheimo ym. 2003, s. 124-125.

<sup>16</sup> Puttonen & Valtonen 1996, s. 45.

<sup>17</sup> Verohallinto: 572/00.01.00/2019.

yrittäisiin. On esimerkiksi mahdollista järjestää tytäryhtiön henkilöstölle suunnattu osakeanti, jossa kauppaa käydään emoyhtiön osakkeilla.<sup>18</sup>

TVL:n 66 §:n 2 momentissa säädetään osakkeen arvostuksesta henkilöstöannissa. Julkisesti noteeratun osakkeen tai osuuden käypänä hintana käytetään osakeantipäätöstä edeltävän kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta. Listaamattoman edunantajayhtiön osakkeen arvostamisesta ei ole toistaiseksi säädetty erikseen, mutta hallitus on esityksessään 73/2020 ehdottanut, että listaamattoman yhtiön osakkeen käypänä arvona käytettäisiin osakkeen matemaattista arvoa. Matemaattinen arvo lasketaan jakamalla yhtiön nettovarallisuuden määrä yhtiön ulkona olevien osakkeiden lukumäärällä. Yhtiön omistamia omia osakkeita ei oteta huomioon osakkeen matemaattista arvoa laskettaessa.<sup>19</sup>

Henkilöstölle suunnatun osakeannin ja työsuhdeoption yksi merkittävä eroavaisuus on siinä, että työsuhdeoption osakkeissa on mahdollisuus osakkeiden tulevaisuudessa sovittuna ajankohtana. Henkilöstölle suunnatussa osakeannissa taas yrityksen työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta merkitä yhtiön osakkeita markkinahintaa edullisemmin ja merkintä tapahtuu nopeasti osakeantipäätöksen tekemisen jälkeen.<sup>20</sup> Korkeimman hallinto-oikeuden ennakkopäätöksestä KHO 2009/8 voidaan päätellä, että työntekijälle henkilöstöantina tarjottua etua pidetään työsuhdeoptiona, kun työntekijällä on mahdollisuus hyötyä osakkeen kurssin noususta. Yksi rajan vetävä eroavaisuus henkilöstöannin ja työsuhdeoption välillä on siis mahdollisuus hyötyä osakkeen arvonnoususta. Henkilöstöannin verokohtelua tarkastellaan myöhempanä tarkemmin.

### **2.7.1.1 KHO 2009/8**

Korkeimman hallinto-oikeuden ennakkoratkaisussa KHO 2009/8 oli kyse rajanvedosta henkilöstöannin ja työsuhdeoptionjärjestelmän välillä. Julkisen osakeyhtiö A:n oli tarkoitus tarjota B:lle (luonnollinen henkilö) ja muille yhtiön avainhenkilöille mahdollisuutta merkitä yhtiön osakkeita, joiden määrä perustuisi kullekin avainhenkilölle mittausjaksoille asetettujen

<sup>18</sup> Verohallinto: 572/00.01.00/2019.

<sup>19</sup> HE 73/2020 vp, s. 10.

<sup>20</sup> Verohallinto: 572/00.01.00/2019.

tavoitteiden toteutumisen perusteella. Mittausjaksot päättyivät vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2008-2010, ja aina mittausjakson päätyttyä osakkeita oli mahdollisuus merkitä. Osakkeen merkintähintana käytettiin osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden aikaväliltä laskettu osakkeen keskimääräinen hinta.

Edellä kuvatun järjestelyn tarkoituksena oli, että avainhenkilöillä on mahdollisuus hyötyä edunantajayhtiön osakkeen arvonnoususta merkitsemällä tulevaisuudessa osakkeita sen hetkistä käypää hintaa edullisemmin. Tämän takia korkein hallinto-oikeus katsoi, että järjestelyä on tulkittava TVL:n 66 §:n 3 kohdan mukaisena työsuhdeoptiona, eikä samaisen lainkohdan 1 momentissa tarkoitettuna oikeutena osallistua henkilöstölle suunnattuun osakeantiin.

### **2.7.2 Synteettinen optio**

Synteettisessä optiojärjestelmässä työntekijälle annetaan optio-oikeus, josta saatava etu on sidottu esimerkiksi osakekurssiin tai osakkeen käypään arvoon, kuten työsuhdeoptioissakin. Eroavaisuus on siinä, että työntekijälle maksetaan suoraan käteissuoritus. Näin ollen palkansaaja ei saa oikeutta merkitä osakkeita, eikä optiotodistus ole jälkimarkkinakelpoinen, eli sen haltijalla ei ole oikeutta myydä sitä eteenpäin.<sup>21</sup>

Edellä mainituista syistä synteettisten optioiden verotukseen ei sovelleta TVL:n 66 §:n 3 momenttia, vaan niistä saatuja etuja kohdellaan tulovero- ja ennakkoperintälaissa tarkoitettuna rahapalkkana.<sup>22</sup>

Synteettisiin optioihin ei voida soveltaa myöskään OYL:iin merkittyjä säännöksiä osakkeenomistajan merkintäetuoikeudesta tai osakepääoman korottamisesta. Vain yleisiä OYL:n säännöksiä, esimerkiksi yhtiön päätöksenteosta tai johdon palkitsemisesta, voidaan soveltaa synteettisiin optioihin.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Karttunen & Pasanen 2019, s. 247.

<sup>22</sup> Verohallinto: 6143/00.01.00/2019.

<sup>23</sup> Mäntysaari 2002, s. 788.

Koska synteettisistä optioista saatua etua kohdellaan rahapalkkana, ne lisäävät edunantajayhtiön palkkakuluja. Rahapalkasta on lisäksi maksettava täysimääräiset työttömyysvakuutus-, ja eläkevakuutusmaksut, jotka ovat työnantajan velvollisuuksia. Palkkakulut on kuitenkin mahdollista vähentää yhtiön verotuksessa, joten synteettisten optioiden käyttäminen palkitsemisjärjestelmänä tuo veroetua edunantajayhtiölle. Synteettisiä optioita käytettäessä vältetään myös omistajuuden laimennusvaikutukselta, koska liikkeelle ei lasketa uusia osakkeita.

### **2.7.3 Optio-oikeus**

Optio-oikeudella tarkoitetaan OYL:n 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettua järjestelmää, joka oikeuttaa saamaan edunantajayhtiön osakkeita. Yleisesti optio-oikeuden kannustin liittyy siihen, että osakkeiden merkintähinta on sidottu osakekurssin arvoon ja siten mahdollinen tuleva osakkeen kurssin arvonnousu palkitsee edunsaajaa.<sup>24</sup>

OYL:n 10 luvun 1 §:n 1 kohdan mukaan optio-oikeuden haltijalla on mahdollisuus päättää, merkitäänkö osakkeita vai ei, mutta optio-oikeuksiin voi myös sisällyttää sitoumuksen osakkeiden merkitsemisestä. Optio-oikeudet ovat jälkimarkkinakelpoisia.

### **2.7.4 Osakepalkkio**

Osakepalkkiojärjestelmässä työntekijällä on oikeus saada ilmaiseksi ennalta sovittu määrä yhtiön osakkeita ennalta sovittuna ajankohtana. Yleensä edunsaajalle on asetettu työhön liittyviä tavoitteita, jotka saavuttamalla hän saa sovitut osakkeet. Tavoitteita voi esimerkiksi olla edunantajayhtiön positiivinen tulos tai osakkeen arvonnousu.<sup>25</sup>

Osakepalkkioihin asetetaan usein määräaikaista luovutusrajoituksia. Niillä estetään edunsaajan osakkeiden myyminen, siirtäminen, panttaaminen tai muu määräysvalta osakepalkkiona saaduista osakkeista. Rajoituksia lukuun ottamatta edunsaajalla on normaalit osakkeenomistajan

---

<sup>24</sup> Karttunen & Pasanen 2019, s. 246.

<sup>25</sup> Karttunen & Pasanen 2019, s. 247-248.

oikeudet palkintona saatuihin osakkeisiin. Täyden määräämisoikeuden osakepalkkoina saatuihin osakkeisiin edunsaaja saa määrääjän päätyttyä.<sup>26</sup>

Joissain tapauksissa osakepalkkioihin lisätään myös rahapalkkio. Rahapalkkio maksetaan samaan aikaan, kun edunsaajalle myönnetään osakkeet ja rahapalkkiota käsitellään verotuksessa normaalin rahapalkan tavoin. Yleensä rahapalkkion tarkoituksena on turvata edunsaajan kyky maksaa osakepalkkiosta menevä vero.<sup>27</sup>

### **3. Työsuhdeoptioiden verokohtelu**

#### **3.1 Verotus edunsaajan näkökulmasta**

Tuloverolain (TVL) 66 §:n 3 kohdassa sanotaan seuraavasti: *Veronalaista ansiotuloa on myös etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (työsuhdeoptio).* Työsuhdeoptiosta saatu etu verotetaan siis ansiotulona. Saatu etu lasketaan sen verovuoden tuloksi, jona työsuhdeoptio käytetään. Työsuhdeoptiosta saatu etu lasketaan vähentämällä lopullisesta luovutushinnasta optiosta alunperin maksettu hinta.

##### **3.1.1 Työsuhdeoption käyttäminen**

Työsuhdeoption käyttämiseksi lasketaan osakemerkintä, sekä myös optio-oikeudesta luopuminen, kuten pörssissä myyminen. TVL:n 66 §:n 3 kohdan mukaan käyttämiseksi ei lasketa työsuhdeoption lahjoittamista muulle henkilölle tai luovuttamista omaan intressipiiriin kuuluvalla henkilölle (kuten perheenjäsenelle). Näissä tilanteissa työsuhdeoptiosta saatua etua pidetään option alkuperäisen saajan veronalaisena tulona. Kyseistä erityissäännöstä käsiteltiin hallituksen esityksessä 61/1997 ja sittemmin lisättiin osaksi tuloverolakia. Syynä

---

<sup>26</sup> Työeläkelakipalvelu.

<sup>27</sup> Karttunen & Pasanen 2019, s. 248.

erityissäännökselle oli, että huomattiin työsuhdeoptioiden lahjoittamista perheenjäsenille käytettävän keinona vältellä ansiotulon verotukselta.

Jos edunsaaja päättää toteuttaa optionsa vasta eläkkeelle jäätyään, saadun edun katsotaan silti olevan palkkaa, sillä se on sovittu osaksi edunsaajan kokonaispalkkausta. Korkein hallinto-oikeus on antanut tästä ennakkopäätöksen KHO 2001/1000.

Työsuhdeanti on järjestely, jossa yhtiö antaa työntekijöilleen mahdollisuuden ostaa yhtiön omia tai samaan konserniin kuuluvan yhtiön osakkeita alle markkinahinnan. Myös henkilöstöannista saatu etu on TVL:n 66 §:n 1 kohdan mukaan verotettavaa ansiotuloa. Kuitenkin tilanteissa, joissa alennus on enintään 10% osakkeen käyvästä hinnasta, saatu etu on verovapaata. Ehtona verovapauteen on, että etu on henkilökunnan enemmistön saatavissa. Säännöksen pätevyys ei kuitenkaan edellytä, että kaikki käyttäisivät tarjottua mahdollisuutta. Mahdollisuus verovapaaseen etuun on rajattu vain henkilöstöanteihin, eikä sitä sovelleta työsuhdeoptiojärjestelmässä.

### **3.1.1.1 KHO 2001/1000**

Luonnollinen henkilö A oli Suomessa työskennellyt julkisen osakeyhtiön X:n johdossa. X Oyj oli antanut A:lle työsuhdeoptioita tammikuussa 1994. A jäi eläkkeelle, muutti Espanjaan ja oli Suomessa rajoitetusti verovelvollinen 1.1.1998 alkaen. Huhtikuussa 1998 A käytti X Oyj:n myöntämät työsuhdeoptiot ja sai niistä lähes 15 miljoonan markan veronalaisen edun, josta määrättiin Suomessa palkkaan perustuvaa lähdeveroa.

Korkein hallinto-oikeus piti lähdeverotusta koskevan päätöksen voimassa, koska katsoi, että työsuhdeoptioiden käytöstä saatu etu on TVL:n 10 §:n 4 kohdassa tarkoitettua Suomesta saatua palkkatuloa. Palkan katsottiin olevan Suomen ja Espanjan välisen verosopimuksen 15 artiklan mukaista palkkatuloa, jota voidaan verottaa Suomessa.

### 3.1.2 Verotettava tulo

Jos optiot myydään ennen määräaikaa, verotettavaksi tuloksi muodostuu optioiden myyntihinta. Jos taas optiot käytetään osakemerkintään, verotettavaksi ansiotuloksi tulee merkintähetkellä saatu etu. Useimmiten edunsaajien ei ole tarvinnut maksaa mitään optiosta, joten verotettavaa tuloa on myydyin option myyntihinta tai käytetyn option osakemerkinnästä saatu etu on verotettavaa ansiotuloa.<sup>28</sup>

### 3.1.3 Luonnolliset vähennykset

Hankintameno koostuu hyödykkeen alkuperäisestä hinnasta, sekä kyseiseen hankintaan liittyvistä sivukuluista. Hankintamenuon ei voida laskea mukaan hankintaa varten otetun lainan korkoja, eikä luovutuksesta aiheutuneita menoja.<sup>29</sup>

Edunsaaja pystyy vähentämään verotuksessaan tulon hankkimisesta aiheutuneet kustannukset, kuten maksettu varainsiirtovero tai edunsaajan maksama välittäjän palkkio. Korkeimman hallinto-oikeuden antaman ennakkoratkaisun KHO:2006/1925 mukaisesti lähdevero työsuhdeoptioiden käyttämisestä saadusta edusta lasketaan määrästä, josta on vähennetty edun käyttämisestä aiheutuneet kustannukset.

TVL 29 §:n kohdan 1 mukaan bruttotuloista on mahdollista vähentää tulon hankkimisesta tai säilyttämisestä aiheutuneet menot. Näitä kutsutaan luonnollisiksi vähennyksiksi. Luonnollisten henkilöiden verotuksessa rajanveto vähennyskelpoisten ja ei-vähennyskelpoisten menojen välille on varsin selkeää.

Työsuhdeoptioita myytäessä tai option rautessa syntynyt luovutustappio on korkeimman hallinto-oikeuden antaman ennakkoratkaisun KHO:1997/985 mukaan katsottava olevan palkkatulon hankkimisesta ja säilyttämisestä johtuvaa menoa, ja on siten vähennyskelpoista.

---

<sup>28</sup> Helaniemi ym. 2003, s. 121.

<sup>29</sup> Andersson & Linnakangas 2006, s. 277-278.

Vaikka työsuhdeoptiot yleensä ovat hyvin vähäriskisiä, on kuitenkin tappion mahdollisuus aina olemassa.

### **3.1.4 Eläke**

Verotuksella ja työeläkelainsäädännöllä on hyvin erilaiset lähestymistavat työsuhdeoptioihin. Työntekijän eläkelain 70 §:n 3 momentin kohdan 4 mukaan tuloverolain 66 §:ssä tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä saatua etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa etua, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon kehityksen mukaan, ei pidetä työstä saatuna vastikkeena. Työsuhdeoptiosta saadun edun arvo perustuu edunantajayhtiön osakkeen arvonnousuun, eikä suoranaisesti palkansaajan itsensä työpanokseen, joten työsuhdeoptiosta saatu etu ei kerrytä eläkettä. Verotuksen näkökulmasta taas työsuhdeoptiosta saatu etu perustuu työsuhteeseen ja edunsaajan työpanokseen.

Eläketurvakeskuksen mukaan kaikki suoritukset, jotka ovat vastiketta palkansaajan työsuorituksesta luetaan eläkkeeseen.<sup>30</sup> Työsuhdeoption edun arvo kuitenkin määräytyy yhtiön osakkeen arvon mukaan, joten on ymmärrettävää, ettei edunsaajan työsuorituksella katsota olevan välitöntä vaikutusta saatavan edun määrään, eikä siten etua pidetä vastikkeena työstä.

### **3.1.5 Ulkomailla työskentely**

Tilanteissa, joissa edunsaaja työskentelee ulkomailla, on tarkasteltava minkä valtion verotusoikeuden piiriin työsuhdeoptioiden verotus lasketaan. Joissakin kansainvälisissä työskentelytilanteissa sovelletaan TVL:n 77 §:ssä tarkoitettua kuuden kuukauden sääntöä. Kuuden kuukauden säännön soveltuessa ulkomailta saatu palkka on täysin verovapaata Suomessa.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> ETK 12231, 30.8.2001.

<sup>31</sup> Karttunen & Pasanen 2019, s. 258.



Seuraavien edellytysten on täyttyvä, jotta voidaan soveltaa kuuden kuukauden sääntöä:

- 1) Kansainvälisen työskentelyn tulee kestää yhtäjaksoisesti väh. kuusi kuukautta, ja työn on oltava syy ulkomailla oleskelulle
- 2) Mikäli työ on valtiossa, jonka kanssa Suomella on voimassa oleva verosopimus, valtiolla, jossa työtä tehdään, on oikeus verottaa palkkatuloa
- 3) Ulkomailla työskentelyn aikana saa Suomessa oleskella enintään keskimäärin kuutena päivänä kuukaudessa

Edellä listatut ehdot eivät kuitenkaan yksinään riitä verotuksesta vapautumiseen TVL:n 66 §:ssä tarkoitettujen työsuhdeoptiotulon kohdalla. Jotta kuuden kuukauden verovapaussääntöä voidaan soveltaa työsuhdeoptioihin, lisäksi myös 77 §:n 2 momentissa listattujen ehtojen tulee täytyä:

- 1) Suomen ja työskentelyvaltion välillä tulee olla voimassa oleva kaksinkertainen verotuksen välttämistä käsittelevä sopimus
- 2) Työsuhdeoptiosta saatua tuloa verotetaan työskentelyvaltiossa palkkatulona
- 3) Verovelvollinen toimittaa riittävän esityksen siitä, että työsuhdeoptiosta saatu tulo on asianmukaisesti saatettu työskentelyvaltion veroviranomaisten tietoon <sup>32</sup>

Mikäli kyseessä perinteisen työsuhdeoption sijasta synteettinen optio, TVL:n 66 §:n 3 momenttia ei sovelleta, vaan saatua etua kohdellaan tavallisena rahapalkkana.

---

<sup>32</sup> Karttunen & Pasanen 2019, s. 258.

## 3.2 Verotus edunantajayhtiön näkökulmasta

### 3.2.1 Ennakkoperintä

Ennakkoperintälain (myöhempänä EPL) 13 §:n mukaan kaikki työ- tai virkasuhteessa saatu palkka, palkkio, etuus tai korvaus ovat palkkaa. EPL:n 13 §:n 3 momentin mukaan tuloverolain 66-68 §:ssä tarkoitetut edut luokitellaan myös palkaksi ja niitä käsitellään palkkana. Näin ollen myös työsuhdeoptio on tässä kontekstissa palkkaa, joten työnantajan velvollisuus on toimitettava edusta ennakonpidätys, merkattava vuosi-ilmoitusmerkinnät ja maksettava työeläke- ja työttömyyskorvaus maksut. Työsuhdeoption kerryttämästä edusta ei kuitenkaan tarvitse maksaa päivärahamaksua tai työnantajan sairausvakuutusmaksua.<sup>33</sup>

Kun ennakonpidätystä maksetaan muulla tavoin, kuin rahana, ennakkoperintäasetuksen (myöhempänä EPA) 9 § mukaisesti ennakonpidätys toimitetaan maksukausittain lisäämällä suoritus rahana maksettavaan määrään. Mikäli tämä suoritus on satunnainen, ennakonpidätys toimitetaan saman kalenterivuoden aikana. Suoritus voidaan lisätä joko sen myöntämistä lähimpänä olevaan maksettavaan rahamäärään tai vaihtoehtoisesti suoritus jaetaan suoritusta seuraavina oleville kuukausille ja lisätään maksettavaan määrään tasasuuruusina erinä.

Ensimmäinen vaihtoehto on suositeltavampi silloin, kun saatu etu on suuruudeltaan pieni. Jaksottamista taas tulisi hyödyntää, kun palkanmaksuun lisättävä satunnaissuoritus johtaisi liian alhaiseen ennakonpidätykseen.<sup>34</sup> Edun jaksottaminen on suhteellisen yleistä työsuhdeoptioiden kohdalla, joissa etu voi olla moninkertainen palkansaajan vuosituloihin verraten.

Työsuhdeoptio katsotaan siinäkin tilanteessa työsuhteen perusteella saaduksi korvaukseksi, kun palkansaaja ei ole enää edunantajayhtiön kanssa työsopimuksessa realisoidessaan työsuhdeoptiot. Verohallinnon ohjeen mukaan etu katsotaan saaduksi siltä yhtiöltä, jonka palveluksessa ollessaan palkansaaja on merkinnyt optio-oikeuden. Hallituksen esityksessä

---

<sup>33</sup> Verohallinto: 6143/00.01.00/2019.

<sup>34</sup> Peltomäki 2015, s. 96.

175/1994 todetaan, että kontrollisyyistä ennakonpidätysvelvollisuus on tarpeellista, vaikka optioetu realisoitaisi vasta työsuhteen päätyttyä.<sup>35</sup>

### 3.2.2 Yhtiön vähennyskelpoisuus

Optio-oikeuksien myöntäminen ei aiheuta yhtiölle menoja, joten merkittäessä optioilla uusia tai yhtiön hallussa olevia osakkeita, osakkeista ei synny verovähennyskelpoista menoa edunantajayhtiölle. Tilanteissa, joissa työsuhteeseen perustuen saaduilla optioilla merkitään osakkeita, jotka yhtiö on aiemmin ostanut julkisessa kaupankäynnissä, tietyin edellytyksin yhtiön osakkeista suoritettu määrä on vähennyskelpoista.<sup>36</sup>

Vähennys saa olla enintään osakkeen merkintä-/antamishetken käyvän arvon suuruinen. Käypää arvoa käytetään myös laskemaan työntekijän veronalaisen edun määrää. Käyvän arvon käyttäminen välttää myös tilanteet, joissa edunantajayhtiön osakkeen arvo muuttuu äkisti esimerkiksi yritysjärjestelyjä koskevan tilanteen seurauksena.<sup>37</sup>

Kun edunantajayhtiö antaa työntekijöilleen veronalaisen edun henkilöstöannin tai yhtiöoikeudellisten optio-oikeuksien muodossa, yhtiö ei saa siitä verovähennystä. Yhtiön on kuitenkin mahdollista saada verovähennyksiä luovuttamalla henkilöstöannissa jo olemassa ja yhtiön hallussa olevia osakkeita. Koska tämän katsotaan olevan edunantajayhtiölle veronalainen luovutus, hankintameno on mahdollista vähentää verotuksessa ja luovutushintaa pidetään veronalaisena tulona.<sup>38</sup> Tapauksissa, joissa yhtiö luovuttaa omistamiaan osakkeita alihintaan tai vastikkeetta, verotuksesta on mahdollista vähentää yhtiön osakkeista maksama määrä. Tämä tosin edellyttää, että yhtiö on ostanut osakkeet julkisessa kaupankäynnissä ja osakkeet on luovutettu yhtiön henkilöstölle ilman optiojärjestelmää.<sup>39</sup>

Yhtiön hankkimien omien osakkeiden luovuttamisen verokohtelu eroaa silloin elinkeinoverolain 16 §:n 9 kohdan yleisestä säännöksestä, kun osakkeiden luovuttaminen perustuu työ- tai

---

<sup>35</sup> HE 175/1994 vp s. 4.

<sup>36</sup> Malmgrén & Myrsky, 2020 s. 256.

<sup>37</sup> Malmgrén & Myrsky, 2020 s. 257-258.

<sup>38</sup> Haapaniemi 2006, s. 94.

<sup>39</sup> Myrsky & Linnakangas 2010, s. 177.

palvelusuhteeseen. Kyseessä on työsuhteeseen perustuvissakin tilanteissa osakeanti, eli osakkeiden luovutus lasketaan tulokseen vaikuttamattomana tapahtumana, mutta työsuhteen perusteella hankituista osakkeista maksettu hinta voidaan katsoa palkkamenoihin rinnastettavana menona. Näin ollen vähennyskelpoisuus koskeekin vain työ- tai palvelusuhteessa oleville henkilöille tehtyjä luovutuksia, joissa on kyseessä TVL:n 66 §:ssä tarkoitettu työsuhteeseen perustuva osakeanti.<sup>40</sup>

Vähennysoikeus on rajattu koskemaan vain julkisen kaupankäynnin kautta hankittuja osakkeita. Yleisesti osakeperusteisissa kannustinjärjestelmissä annetaan julkisesti noteeratun yhtiön osakkeita, koska niille on julkisessa kaupankäynnissä muodostunut käypä arvo ja edunsaajilla on mahdollisuus realisoida kohde-etuutena saamansa osakkeet myymällä ne pörssissä. Tämän lisäksi rajoituksilla pyritään estämään tilanteet, joissa julkisesti noteeraamaton yhtiö myisi maksuttomassa annissa itselleen antamia osakkeita verovapaasti EVL 6 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti yhtiön intressipiiriin kuuluvalla henkilölle tai yritykselle, jonka jälkeen ostaisi ne takaisin itselleen ja saisi vähentää verotuksessa osakkeista suoritettua määrän.<sup>41</sup>

Mikäli palkitsemisjärjestelmänä toimii synteettinen optio, lisää palkitsemisjärjestelmä yhtiön palkkakuluja, jotka taas on mahdollista vähentää edunantajayhtiön verotuksessa, kuten aiemmin tutkielmassa todettiin.

---

<sup>40</sup> Malmgrén & Myrsky 2020, s. 257.

<sup>41</sup> Malmgrén & Myrsky 2020, s. 257.

## 4. Johtopäätelmät

Työsuhdeoptiot ja muut henkilöstölle suunnatut osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ovat hyödyllisiä niin edunantajayhtiölle, kuin edunsaajallekin. Työsuhdeoptiojärjestelmän avulla yrityksillä on mahdollisuus houkutella ja sitouttaa hyviä työntekijöitä yritykseen ja motivoida heitä toimimaan edunantajayhtiön osakkeenomistajille edullisella tavalla. Edunsaajilla on taas mahdollisuus hyötyä taloudellisesta yrityksen menestyksestä maltillisella riskillä ja vaikuttaa välillisesti omalla työllään edun lopulliseen määrään.

Työsuhdeoptiojärjestelmän käyttö on erityisen tehokasta kannustinmielessä silloin, kun edunantajayhtiöllä on hankaluuksia korottaa henkilöstön palkkoja esimerkiksi vähäisen nettopääoman takia. Optiojärjestelmä voi myös olla sopiva vaihtoehto uudelle kasvaville yrityksille, joiden maltillinen kassavirta ei itsessään tuo toivottua kannustinta yrityksen johdolle ja muulle henkilökunnalle. Työsuhdeoptiot ovat myös suhteellisen yleisiä yrityksissä, joissa systemaattinen riski on suuri.<sup>42</sup>

Edunsaajalle työsuhdeoptio on verotusmielessä varsin neutraali, koska se on sitä verotetaan samalla tavalla, kuin muitakin työpanoksesta saatuja palkkioita ja korvauksia. Kannustinefekti kuitenkin kärsii, kun varsinaisen palkan lisäksi saatu ylimääräinen palkkio voi nostaa palkansaajan progressiivista veroprosenttia. Lukkiutumisvaikutukseksi kutsutaan tilannetta, jossa varallisuuserän, esimerkiksi osakkeen, myyntiä lykätään tulevaisuuteen, jotta arvonnousu ei realisoituisi ja veroilta vältyttäisi siltä erää<sup>43</sup>. Työsuhdeoptioita tarkasteltaessa lukkiutumisvaikutus ilmenee yleisimmin niin, että optiot jätetään käyttämättä, jotta voidaan välttyä veroilta. Yksi työsuhdeoptiojärjestelmän oleellisimmista tavoitteista on kasvattaa henkilöstön omistusta yhtiössä. Tämän tavoitteen kannalta on kuitenkin erittäin haitallista, että option oikeuttamia osakkeita jätetään merkitsemättä verotuksellisista syistä.

Edunsaaja saisi parhaan verohyödyn tilanteessa, jossa yhtiö tarjoaa henkilöstöannissa lunastettavaksi osakkeita enintään 10% alennuksella osakkeen käyvästä hinnasta, jolloin saatu

---

<sup>42</sup> Vartiainen & Kauhanen 2005, s. 242-243.

<sup>43</sup> Pörssisäätiö.

etu on työntekijälle verovapaata. Luonnollisista vähennyksistä ei edunsaajalle merkittävää verohyötyä juurikaan synny, paitsi tilanteessa, jossa optiosta syntyy luovutustappiota, joka on mahdollista vähentää verotuksessa.

Edunantajayhtiön yksi merkittävimmistä eduista on, että yhtiön ei pääsääntöisesti tarvitse maksaa työsuhdeoptioista syntyvästä edusta päiväraha- tai sairausvakuutusmaksua, eikä myöskään työnantajan sosiaaliturvamaksua. Työntekijöille maksettava etu ei kuitenkaan ole vähennyskelpoista yritykselle, mikä ei välttämättä houkuttele työsuhdeoptiojärjestelmän käyttöönottoon. Synteettisistä optioista maksettava etu taas on vähennyskelpoista, mutta niistä taas on maksettava päiväraha- ja sairausvakuutusmaksut. Veroedullisestiärkevin vaihtoehto edunantajayhtiölle olisi siispä luovuttaa henkilöstöannissa jo olemassa olevia, yhtiön hallussapitämiä osakkeita.

Lainsäädännön puutteista johtuen henkilöstöanti on ollut hankala järjestää listaamattomissa yhtiöissä. Hallituksen esityksen 73/2020 tavoite on edistää listaamattomien yhtiöiden mahdollisuuksia sitouttaa ja kannustaa henkilökuntaa henkilöstöannilla. Tarkoituksena on myös selkeyttää henkilöstöannissa esiintyviä haasteita liittyen osakkeen arvostamiseen.<sup>44</sup> Lakiuudistuksen toteutuessa henkilöstöanti nähtäisi helpommin lähestyttävänä kannustinjärjestelmänä, joka sopisi myös listaamattomaan yhtiöön.

Yrityksen verotuksen kannalta valitettava epäkohta on siinä, ettei yrityksellä ole mahdollista vähentää henkilöstölle työsuhdeoptioiden synnyttämää etua, vaikka etua verotetaan ansiotulona, kuten normaalia rahapalkkaa, joka taas on yhtiössä vähennyskelpoinen. Jos edunantajayhtiön verotusta muutettaisiin niin, että työsuhdeoptioiden synnyttämä etu olisi mahdollista vähentää verotuksessa, niiden suosio kannustinjärjestelmänä varmasti nousisi. Toisaalta tilanteen voisi kääntää myös niin, että työntekijän saamaa etua verotettaisiin pääomatulona, mutta on loogisempaa, että työsuhteeseen perustuvasta optiosta saatua etua kohdellaan samassa linjassa muiden työsuhteeseen perustuvien korvausten ja palkkioiden kanssa.

---

<sup>44</sup> HE 73/2020 vp, s. 9.

# Lähteet

## Kirjallisuus ja artikkelit

Andersson, Edward; Linnakangas, Esko (2006). *Tuloverotus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Haapaniemi, Ossi (2006). *Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelu*. Yliopistollinen väitöskirja. Vantaa: WSOY.

Helaniemi, Erkki; Kallunki, Juha-Pekka; Niemelä, Jaakko. (2003). *Optiot – Onni vai onnettomuus*. Helsinki: WSOY.

Hirvonen, Ari: *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan*. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.

Ikäheimo, Seppo; Löyttyniemi, Timo; Tainio, Risto. (2003). *Ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmät. Hyvä saa palkkansa?* Helsinki: Talentum.

Karttunen, Seija; Pasanen, Virpi. (2019) *Luontoisedut ja muut henkilökuntaedut verotuksessa*. Helsinki: Alma Talent

Malmgrén, Marianne; Myrsky, Matti (2020). *Elinkeinotulon verotus*. Helsinki: Alma Talent

Myllymäki, Janne. *Työsuhdeoptioiden verotuksen erityiskysymyksiä henkilöverotuksessa ja ennakkoperinnässä, osa I*. Verotus -lehti 3/2015

Myrsky, Matti; Linnakangas, Esko (2010). *Elinkeinotulon verotus*. Helsinki: Talentum

Mäntysaari, Petri. *Osakeyhtiön johdon optiot ja palkkaedut*. Defensor Legis N:o 5/2002

Peltomäki, Tomi. (2015) *Ennakkoperintälaki käytännössä*. Helsinki: Talentum

Puttonen, Vesa; Valtonen, Erik. (1996). *Johdannaismarkkinat*. Helsinki: WSOY

Vartiainen, Matti; Kauhanen, Juha (2005). *Palkitseminen globaalissa suomessa*. Helsinki: WSOY.

Walden, Risto; Ikäheimo, Seppo; Immonen, Raimo (2000). *Työsuhdeoptiojärjestelmien verotus*. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja B-29. Helsingin Kauppakorkeakoulu: HeSE print.

## **Virallislähteet**

HE 175/1994 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta

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

## **Verohallinnon ohjeet**

Verohallinto: 572/00.01.00/2019. *Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus*, annettu 5.8.2019

Verohallinto: 6143/00.01.00/2019. *Työsuhdeoptioiden verotus*, annettu 17.12.2019

## **Oikeuskäytäntöä**

KHO 1997/985

KHO 2001/1000

KHO 2006/1925

KHO 2009/8



## **Eläketurvakeskus**

ETK 12231, 30.8.2001

## **Verkkolähteet**

“Suomi tarvitsee osakesäästötilin” Saatavissa:

<https://www.porssisaatio.fi/blog/2018/02/06/suomi-tarvitsee-osakesaastotilin/> Viitattu

25.11.2020

Tilastokeskus - käsitteet - työsuhdeoptiot. Saatavissa:

<https://www.stat.fi/meta/kas/tyosuhdeoptiot.html> Viitattu 26.10.2020

Työeläkelakipalvelu - osakepalkkiot. Saatavissa:

[https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document\\_id=305467](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=305467)

Viitattu 11.11.2020