

ALDER & SOUND

aldersound.fi

KOKONAISVALTAINEN PALKITSEMINEN ORGANISAATION KILPAILUVALTTINA

A&S Webinaari | Tiistai 22.11.2022 KLO 10.00-11.00

Johanna Kannisto | Partner

Pauliina Karumaa | Senior Associate

A&S Webinaari | Äänessä tänään



JOHANNA KANNISTO | Partner

- ▶ Laaja kokemus palkitsemis- ja kannustinjärjestelmien suunnittelusta ja toteutuksesta niin strategian, verotuksen kuin juridiikan näkökulmasta.
- ▶ Kokemusta myös muutosjohtamisesta erityisesti organisaatiokulttuurin ja palkitsemisen näkökulmasta.



+358 40 709 2824

johanna.kannisto@aldersound.fi



PAULIINA KARUMAA | Senior Associate

- ▶ Kokemusta kotimaisten yhtiöiden, kansainvälisten konsernien sekä ulkomaalaisten yritysten sivuliikkeiden avustamisesta ja neuvonnasta erilaisissa verotuksen kysymyksissä.
- ▶ Erikoistunut kotimaiseen ja kansainväliseen yritysverotukseen, palkitsemisjärjestelmiin, työntekijöiden liikkuvuuteen liittyviin verokysymyksiin, verotukselliseen due diligenceen sekä verolaskentaan- ja veroraportointiin.



+358 44 239 9655

pauliina.karumaa@aldersound.fi

A photograph of four people walking along a stone wall outdoors. From left to right: a man in a dark blue suit and light blue shirt, a woman in a black dress, a woman in a dark blue tracksuit, and a woman in a black dress with a white floral pattern. They are all smiling and looking towards the right. The background shows a cloudy sky and a building with a dome in the distance.

ME OLEMME A&S

Yritysesittely

2010

perustettu

35+

kokenutta asiantuntijaa

800+

tyytyväistä asiakasta

Alder & Sound sai alkunsa tarpeesta löytää vaihtoehto kankeille toimintatavoille ja hierarkkisille organisaatioille.

Vuodesta 2010 olemme palvelleet laajaa joukkoa kotimaisia ja kansainvälisiä asiakkaitamme kattavien asiantuntijapalveluiden muodossa. Toimimme myös alan johtavien digitaalisten ratkaisujen edustajana Pohjoismaissa sekä Baltiassa.

Keskitymme kaikessa toiminnassamme asiakkaalle tuotettavan lisäarvon maksimointiin.

Toteutamme toimeksiannot integroidusti eli yhden luukun -periaatteella, suunnittelusta toteutukseen.

Olemme asiakaslähtöinen ja ketterä, kokeneiden asiantuntijoiden muodostama organisaatio.

Työskentelyssämme korostuu käytännöllinen lähestymistapa ja tarjoamme asiakkaillemme joustavia, kattavia ja kustannustehokkaita ratkaisuja.

AGENDA | Tiistai 22.11.2022

Kokonaisvaltainen palkitseminen organisaation kilpailuvalttina

KOKONAISVALTAINEN PALKITSEMINEN ORGANISAATION KILPAILUVALTTINA

1. Kokonaisvaltainen palkitseminen
2. Palkitsemisen verotus
3. Listaamattomia yhtiöitä koskeva henkilöstöantisääntely

Johdanto

- ▶ Agendana strateginen palkitseminen ja palkittamisen suunnittelu sekä palkittamisen verotus. Lisäksi käydään läpi listaamattomia yhtiöitä koskevaa henkilöstöantisääntelyn verotus- ja oikeuskäytäntöä.
- ▶ Tehokkaan palkittamisjärjestelmän edellytyksenä on räätälöinti yrityksen strategiaan siten, että sekä työntekijöiden että yrityksen tavoitteet yhdistyvät.
- ▶ Palkittamisjärjestelmän selkeys ja hallinnoinnin helppous myös avainasemassa.



KOKONAISVALTAINEN PALKITSEMINEN

Johanna Kannisto
Tax & Legal Services

Mitä palkitseminen on?

“Palkitseminen on mitä tahansa, mitä työntekijä saa organisaatiolta, jolla hän kokee olevan arvoa. Se on suorituksen johtamisen ja kehittämisen ensisijainen vahvistaja”

Palkitsemisen kokonaisuus

Organisaation kokonaisvaltainen palkitseminen

Organisaation näkökulma

- ▶ Strategian toimeenpano
- ▶ Tuloksenteko
- ▶ Kasvu ja kehittyminen
- ▶ Työntajabrändi
- ▶ Työhyvinvointi



Työntekijän näkökulma

- ▶ Innostus
- ▶ Arvostus
- ▶ Sitoutuminen
- ▶ Tyytyväisyys
- ▶ Hyvinvointi

Tehokkaan palkitsemisjärjestelmän edellytykset

- ▶ Räätelöinti yrityksen strategiaan
- ▶ Työntekijöiden ja yrityksen tavoitteiden yhdistäminen
- ▶ Kustannustehokkuus
- ▶ Selkeys ja hallinnon helppous
- ▶ Vero- ja raportointivelvollisuuksien selvittäminen
- ▶ Lain asettamista vaatimuksista ja velvoitteista huolehtiminen
- ▶ Uusien toimintatapojen ja kulttuurimuutoksen vakiinnuttaminen

Strategian mukaiset mittarit

Kvantitatiiviset ja laadulliset mittarit

- ▶ Mittariston tulisi sisältää useampia mittareita, jotta toiminta ei vinoudu
 - Mittaristo ei kuitenkaan saa olla ristiriitainen
 - kvantitatiiviset ja laadulliset mittarit ja niiden painotukset pohdittava
 - tulos vs. innovatiivisuus?
 - tehokkuus vs. laatu ja asiakastyytyväisyys?
 - harkinnanvaraiset elementit?
- ▶ Kunkin työntekijän on voitava vaikuttaa omalla toiminnallaan hänelle asetettujen tavoitteiden täyttymiseen ja saatava palaute onnistumisestaan ja kehittymiskohteistaan.
- ▶ Linkittäminen urapolkuun tehdään siten, että malli koetaan kannustavaksi ja motivoivaksi ja palkitseminen sen sisällä muuttuu vasta, kun henkilön osaaminen, valmiudet ja kokemus karttuvat ja hän on valmis siirtymään seuraavalle tavoitetasolle.

Liiketoimintalähtöisten palkitsemisratkaisujen suunnittelu

- ▶ Palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa tulee huomioida:
 - palkitsemisen perusteena olevien taloudellisten ja laadullisten mittareiden suunnittelu ja analysointi (voidaan hyödyntää esim. henkilöstökyselyä)
 - palkitsemiseen liittyvät juridiset kysymykset
 - palkitsemisjärjestelmän verovaikutukset sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta
 - eri palkitsemisen elementit toimivan palkitsemiskokonaisuuden muodostamiseksi
 - simuloitua laskelmaa järjestelmän kustannuksista ja hyödyistä
 - yrityksen arvonmäärittämisselmat (käyvän markkina-arvon määrittäminen optioille, osakkeille ja muille rahoitusinstrumenteille)

Muutoksen läpiviennin tuki ja seuranta

► Muutoksen läpiviennin tuki:

- Palkitsemisjärjestelmän käyttöönottoon liittyvä viestintä keskiössä. Keskustelu- ja tiedotustilaisuuksien järjestelmään osallistuville kohdehenkilöille sekä tuki ja sparraus esihenkilöille.
- Palkitsemisjärjestelmää ja siihen liittyvää viestintää voidaan hyödyntää osana laajempaa kulttuurin muutosta.

► Tuki ja seuranta kattavat esimerkiksi seuraavat asiat:

- veroilmoitusten laadinta ja raportointi (työnantajan ja työntekijöiden osalta)
- palkitsemisen perusteena olevien mittareiden päivittäminen
- maksettavien palkkioiden laskenta
- lakimuutoksista sekä oikeus- ja verotuskäytännön muutoksista tiedottaminen.

PALKITSEMISEN VEROTUS

Pauliina Karumaa
Tax & Legal Services

Erilaisia palkitsemisen keinoja

Esimerkkejä aineellisesta palkitsemisesta.

Henkilökuntaedut

Luontoisedut
Autoetu
Asuntoetu
Ravintoetu

Vapaaehtoiset
vakuutukset

Henkilöstörahasto

Bonukset



Osakeperusteiset kannustimet

Osakeanti

Työsuhdeoptiot

Synteettiset optiot

Osakepalkkio

Rajoitettu osake tai
osakeoikeus

Holdingsyhtiöjärjestelyt

Erilaisia palkitsemisen keinoja

Esimerkkejä aineellisesta palkitsemisesta.

Henkilökuntaedut

Luontoisedut
Autoetu
Asuntoetu
Ravintoetu

Vapaaehtoiset
vakuutukset

Henkilöstörahasto

Bonukset



Osakeperusteiset kannustimet

Osakeanti

Työsuhdeoptiot

Synteettiset optiot

Osakepalkkio

Rajoitettu osake tai
osakeoikeus

Holdingsyhtiöjärjestelyt

Vapaaehtoisten vakuutusten verotus

Työnantajan tarjoamat vakuutukset ovat verovapaita lain edellytysten täytyessä.

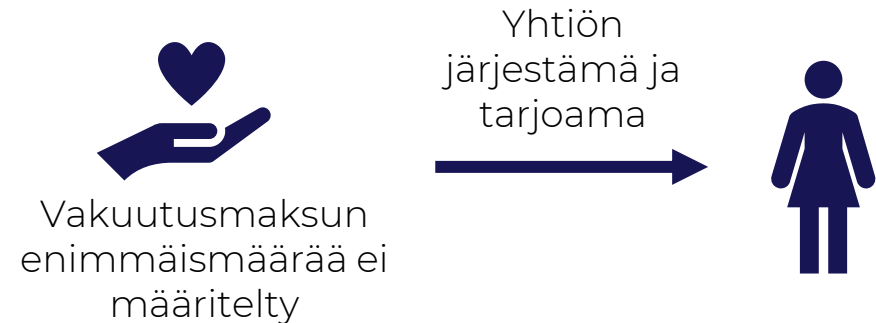
Verovapauden edellytyksenä mm:

- ▶ Vakuutuksen tulee olla työnantajan ottama
- ▶ Ei korvata palkanmaksua
- ▶ Sairauskuluvakuutuksessa koko henkilöstölle tarjottu

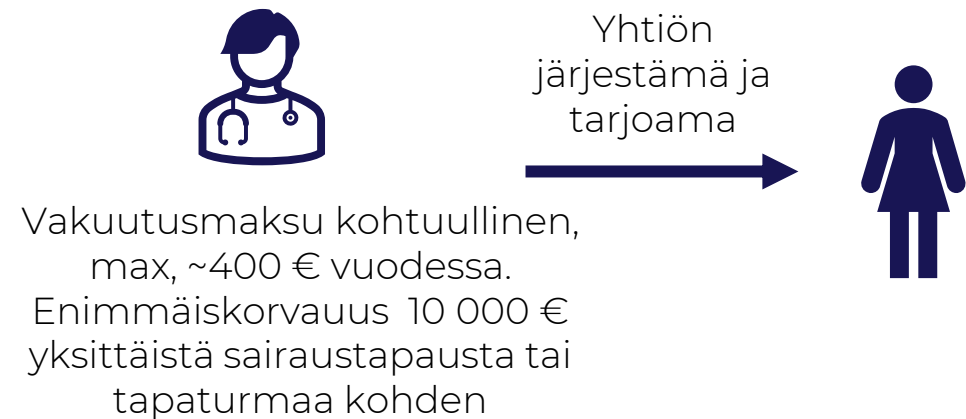
Vapaaehtoiset eläkevakuutukset (TVL 68 §)



Vapaaehtoinen riskihenkilövakuutus



Vapaaehtoinen sairauskuluvakuutus (TVL 69 §)



Henkilöstörahaston verotus

Henkilöstörahastosta nostettava rahasto-osuus ja ylijäämä on 20% verovapaata ansiotuloa.

Henkilöstörahasto

Henkilöstörahastolain (934/2010) mukaisella henkilöstörahastolla tarkoitetaan yrityksen, valtion viraston tai kunnan henkilöstön perustamaa, omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen, viraston tai kunnan sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden henkilöstörahastolain mukaisten varojen hallinta.

- ▶ Verotetaan TVL 65 § mukaan; henkilöstörahastosta saadusta rahasto-osuudesta ja ylijäämästä **80 prosenttia on veronalaista ansiotuloa**. Muilta osin tulo on verosta vapaa.
- ▶ Jos yrityksen tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä mahdollistaa osuuden nostamisen käteisenä, tämä on kokonaan veronalaista ansiotuloa.
- ▶ Suomessa asuva henkilö on velvollinen maksamaan veroa **myös ulkomaisesta henkilöstörahastosta** saamastaan suorituksesta TVL 65 §:n mukaisesti.



Rahasto-osuus
ja ylijäämä



20 % verovapaata

80 % veronalaista
ansiotuloa

Osakeannin verotus

Osakeannissa saatu etu verotetaan osakkeiden merkintähetkellä.

- ▶ **TVL 66 §1 mom:** *Etu on veronalaista siltä osin kuin osakkeen tai osuuden hinnasta saatu alennus on enemmän kuin 10 prosenttia osakkeen tai osuuden käyvästä hinnasta. Jos etu ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä, saatu alennus on koko määrältään veronalaista tuloa.*
- ▶ Yhtiön käyvän arvon perusteella laskettu veronalainen etu verotetaan työntekijän ansiotulona osakkeiden merkintähetkellä (vähennys rahapalkasta).
- ▶ Listaamattomassa yhtiössä voidaan tietyin edellytyksin käyttää matemaattista arvoa (TVL 66 a §).

TVL 66.1 §	Etu <u>on</u> henkilöstön enemmistön käytössä	Etu <u>ei ole</u> henkilöstön enemmistön käytössä
Verotettava etu	Jos saatu alennus on enintään 10 % osakkeiden käyvästä arvosta, veronalaista etua ei synny. Jos alennus on yli 10 % osakkeiden käyvästä hinnasta, verotettavaa etua muodostuu vain yli 10 % ylittävän alennuksen osalta.	Veronalaista etua on osakkeiden käyvän hinnan ja osakkeista maksetun määrän erotus kokonaisuudessaan
Ennakonpidätys ja sivukulujen suorittaminen	Työnantajayhtiö on velvollinen suorittamaan edun arvosta ennakonpidätyksen ja tarvittavat sairausvakuutusmaksut (ei päivärahamaksua tai työnantajan sairausvakuutusmaksua). Edusta ei suoriteta työeläkemaksua eikä työttömyysvakuutusmaksua.	Työnantajayhtiö on velvollinen suorittamaan edun arvosta ennakonpidätyksen ja sairausvakuutusmaksut. Myös työeläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut on suoritettava

Optioiden verotus

Työsuhteen perusteella saadusta optiosta saatu etu verotetaan kun optio käytetään.

- ▶ **TVL 66 § 2 mom:** *Veronalaista ansiotuloa on 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).*
- ▶ Työntekijälle ei synny verotettavaa tuloa vielä optio-oikeuksien saamisen yhteydessä, vaan optiot tulevat verotuksen kohteeksi vasta silloin, kun työntekijä käyttää optioita merkitsemällä yhtiön osakkeita.
 - Työntekijän ansiotulona verotetaan osakkeen merkintähetken käyvän arvon ja työntekijän osakkeista sekä optioista maksaman yhteishinnan välinen erotus.
 - Työntekijälle etu muodostuu mahdollisuudesta merkitä yhtiön osakkeita käypää arvoa alempaa hintaan ja hyötyä näin ollen option saamisen jälkeisestä osakkeen arvonnoususta.
 - Työeläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut suoritetaan saadusta edusta. Työsuhdeoptiosta saadusta edusta ei pääsääntöisesti suoriteta päivärahamaksua tai työnantajan sairausvakuutusmaksua. Työsuhdeoptiosta saadusta edusta peritään ainoastaan vakuutetun sairaanhoitomaksu.

Tulkinnanvaraisia tilanteita – osakeanti vai optio

Rajanveto osakeannin ja optioiden välillä?

- ▶ Tietyissä tilanteissa saattaa olla epäselvää, sovelletaanko järjestelyyn **työsuhdeantia** vai **työsuhdeoptiota** koskevia säännöksiä (esim. osakesäästöjärjestelmät tai tavoitteisiin sidottu osakkeiden merkintä).
 - Olennaisena tulkintana mahdollisuus hyötyä osakeantipäätöksen jälkeisestä osakkeen arvonnoususta → työsuhdeoptio.
 - Verohallinnon käsityksen mukaan osakeanti voidaan normaalitilanteessa toteuttaa kolmen kuukauden merkintäajan sisällä. Tätä pidempi merkintäaika voi johtaa TVL 66 §:n 3 momentin soveltamiseen 1 momentin sijasta.
 - TVL 66 §:n 3 momentin (työsuhdeoptio) määritelmä ja käsite on laaja.

KHO 2009:8

Työsuhteeseen perustuvaa etua ei annettu OYL 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettua optio- tai muuta erityistä oikeutta käyttäen, vaan osakeannin muodossa. Merkittävien osakkeiden määrä määräytyisi avainhenkilölle kullekin mittausajanjaksolle (12 kk) asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella. Mittausjaksojen päättyessä vuosina 2008-2010 käytettävä osakkeiden merkintähinta määrättiin osakeantipäätöksessä, jonka yhtiö teki vuonna 2008. Merkintähinta oli tätä osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta.

Päätöksen mukaan osakeanti toteutettiin määrittelemällä osakkeen merkintähinta ja -aika niin, että merkintään oikeutetut saattoivat hyötyä osakeantipäätöksen jälkeisestä osakkeen arvonnoususta. Koska avainhenkilöillä oli mahdollisuus hyötyä osakkeiden arvonnoususta merkitsemällä yhtiön osakkeita tulevaisuudessa merkintähetken käypää hintaa alempaan hintaan, järjestelyä oli pidettävä TVL 66 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työsuhdeoptiona eikä saman lainkohdan 1 momentissa tarkoitettuna oikeutena.

LISTAAMATTOMIA YHTIÖITÄ KOSKEVA HENKILÖSTÖANTISÄÄNTELY

Pauliina Karumaa

Associate | Tax & Legal Services

Listamattomia yhtiöitä koskeva henkilöstöantisääntely

Tuloverolain 66 a §:n mukaista henkilöstöantia voidaan soveltaa 1.1.2021 alkaen.

- ▶ **Listamattomien yhtiöiden** henkilöstöantia koskeva sääntely astui voimaan **1.1.2021**. Sääntelyä voidaan sovelletaan henkilöstöanteihin, joiden osalta on tehty päätös voimaan astumisen jälkeen.
 - Uusi sääntely EI muuta nykyistä työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotusta koskevaa sääntelyä (TVL 66.1 §).
- ▶ Uusi sääntely mahdollista työntekijöiden merkitä työnantajayhtiön osakkeita niiden **matemaattisesta arvosta** ilman suoraa veroseuraamuksia, jos henkilöstöanti on tarjottu henkilöstön enemmistölle ja muut säännöksen edellytykset täyttyvät.
 - Uuden sääntelyn edellytykset on perusteltu ja kuvattu tarkemmin syksyllä 2020 julkaistussa Valiokunnan mietinnössä (VaVM 27/2020 vp).
- ▶ Kun listamaton osakeyhtiö järjestää henkilöstölleen osakeannin, työntekijä voi mahdollisesti merkitä osakeyhtiön **osakkeita käypää arvoa alempaan hintaan**. Osakeannista ei tule veronalaista etua, kun osakkeen merkintähinta on vähintään samansuuruinen kuin osakkeen matemaattinen arvo.

Sääntelyn edellytykset

Tuloverolain 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin soveltamiselle on useita edellytyksiä.

- ▶ Säännöstä sovelletaan vain työnantajana toimivan listaamattoman yhtiön osakkeisiin. Etu on tarjolla **työnantayhtiön henkilöstölle ja toimitusjohtalle** (yhtiö jonka kanssa työsuhde).
 - Ei sovellu muiden konsernin yhtiöiden tai esimerkiksi konsernin emoyhtiön osakkeiden antiin.
 - Säännös ei sovellu hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniin.
- ▶ Henkilöstöanti täytyy olla **henkilöstön enemmistön käytettävissä** (i.e. yli 50 % henkilöstöstä).
 - Henkilöstön enemmistö → sekä täysipäiväiset että osa-aikaiset työntekijät katsotaan kuuluvan henkilöstöön.
 - Henkilöstön enemmistön määrä lasketaan osakeantipäätöksen mukaisena hetkenä.
- ▶ Uusi sääntely sovellettavissa vain työntekijöille, joiden **omistus yhtiössä alle 10 %**.
 - Ei sovellu työntekijöihin jotka (yksin tai yhdessä perheensä kanssa) suoraan tai epäsuorasti omistavat yli 10 % yhtiön osakkeista tai äänivallasta.
 - Mikäli 10 % omistusosuus ylittyy henkilöstöannin aikana, uutta sääntelyä sovelletaan vain siihen osaan joka alittaa 10 % omistuksen.

Sääntelyn edellytykset (jatkuu)

Tuloverolain 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin soveltamiselle on useita edellytyksiä.

- ▶ Henkilöstöannissa merkittäväksi tarjottujen osakkeiden määrä ei tarvitse olla kaikille työntekijöille sama.
 - Osakkeiden merkintä työntekijän työpanoksensa arvon perusteella (myös muut perusteet kuin bruttopalkka).
 - Oikeus merkitä yhtiön osakkeita voi poiketa eri työntekijäryhmien ja yksiköiden välillä. Keskeistä arvioinnissa on työntekijän työpanoksen arvo yhtiölle.
 - Ehtojen tulee olla objektiivisesti määritelty kaikille. Säännöstä ei ole tarkoitettu sovellettavaksi henkilöstöanteihin, joiden tosiasiallisena tarkoituksena on vain yhtiön johdon tai yksittäisen avainhenkilön palkitseminen.
- ▶ Työntekijälle annettuun osakkeeseen tulee olla liitetty **oikeus osinkoon** tai oikeus yhtiön **varoihin sen purkautuessa** taikka **äänioikeus yhtiökokouksessa**.
- ▶ Yhtiön kotipaikan tulee sijaita **Euroopan talousalueella** tai Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevassa **valtiossa**, jonka kanssa on sovittu viranomaisten välisestä riittävästä **tietojenvaihdosta veroasioissa** ja tietojenvaihto tosiasiallisesti myös toteutuu.
- ▶ Yhtiön tulee **harjoittaa elinkeinotulon verottamisesta annetun lain tarkoittamaa elinkeinotoimintaa** ja olla **säännöllisesti palkkoja maksava** ja kuulua **ennakkoperintärekisteriin**. Säännös ei sovellu, jos yhtiön omaisuus muodostuu pääosin EVL 12 a §:ssä tarkoitettusta muusta omaisuudesta.
 - Ulkomaisen yhtiön, joka ei kuulu ennakkoperintärekisteriin, tulee osoittaa, ettei sillä ole ennakkoperintälain 26 §:ssä mainittuja laiminlyöntejä.

Henkilöstöantisääntelyn edut

Uusi henkilöstöantisääntely tarjoaa olennaisia etuja aiempaan sääntelyyn verrattuna.



Yhtiöille tärkeän henkilöstön sitouttaminen verotuksellisesti kannustavalla tavalla.

Soveltuu kaikkiin listaamattomiin yhtiöihin koosta ja kasvuvaiheesta riippumatta.



Osakkeen matemaattisen arvon soveltaminen poistaa epävarmuutta asianmukaisen osakkeen käyvän arvon soveltamisesta: edun määrä selkeästi laskettavissa ja käytettyä arvoa ei tarvitse erikseen perustella Verohallinnolle.

Huomioitavia asioita uudesta henkilöstöannista

Henkilöstöannin toteuttaminen on syytä suunnitella huolella.

► Osakkeiden allokaatioperusteet

- Osakemäärien allokointi objektiivisin perustein, kiinnitettävä erityistä huomiota!
- VH hyväksymät perusteet: bruttopalkka ja työsuhteen kesto.

► Henkilöstöannin toteuttaminen osana laajempaa palkitsemiskokonaisuutta

- Henkilöstöanti tulee lähtökohtaisesti toteuttaa omana erillisenä palkitsemisjärjestelmänä.
- Esim. olemassa olevien optioiden korvaaminen osakeannilla voi johtaa veronalaisen edun soveltamiseen käyvän arvon perusteella.

► Soveltuvuus kansainvälisissä tilanteissa

- Sääntelyä voidaan lähtökohtaisesti soveltaa vain Suomessa verovelvollisiin henkilöihin.
- Täysin vastaavanlaista regulaatiota ei ole tarjolla muissa maissa.

► Henkilöstön enemmistön laskeminen tilanteessa, jossa toteutetaan useita henkilöstöanteja

- Henkilöstön enemmistön (yli 50%) määrä lasketaan osakeantipäätöksen päivän perusteella.
- Enemmistön määrä tulee laskea osakeantikohteisesti. Ei voida yhdistää esim. saman vuoden aikana toteutettavia anteja.

► Matemaattisen arvon laskennan ajankohta

- Matemaattinen arvo tulee laskea osakeantipäätöksen ajankohdan mukaisesti.
- Huomioitavana esim. rahoituskierrösten ajoittuminen ja vaikutus matemaattiseen arvoon.

Muistettavaa henkilöstöannin osalta

► Ilmoita tiedot vuosi-ilmoituksella

- Listaamattoman osakeyhtiön pitää antaa tiedot henkilöstöannista vuosi-ilmoituksella. Tiedot vuoden 2022 henkilöstöanneista on ilmoitettava vuoden 2023 tammikuun loppuun mennessä.
- Tiedot ilmoitetaan sähköisesti Ilmoitin.fi-palvelussa tai Verohallinnon sähköisessä asiointipalvelussa.

► Mahdollisissa tulkinnallisissa tilanteissa suositeltavaa hakea ennakkoratkaisua Verohallinnolta.

→ Ota yhteyttä meihin ja keskustelemme mielellämme tilanteestanne lisää!





Johanna Kannisto | Partner, Head of Tax & Legal

+358 40 709 2824

johanna.kannisto@aldersound.fi

Pauliina Karumaa | Associate, Tax & Legal

+358 44 239 9655

pauliina.karumaa@aldersound.fi



Alder & Sound

Eteläesplanadi 8, 00130 Helsinki
Rautatienkatu 21 C, 33100 Tampere

aldersound.fi

