

ALDER & SOUND

aldersound.fi

A nighttime photograph of a city waterfront. The sky is a deep blue, and the city lights are reflected in the water. The buildings are illuminated, and the overall scene is serene and professional.

Osakepohjaiset kannustimet – verotukselliset ja oikeudelliset kysymykset

A&S Webinaari | 18.2.2021

Pauliina Karumaa & Annina Hyrskyluoto | Tax & Legal Services

Agenda

Osakepohjaiset kannustimet – verotukselliset ja oikeudelliset kysymykset | 18.2.2021

- 1 Johdanto
- 2 Palkitsemisjärjestelmät työoikeudellisesta näkökulmasta
- 3 Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti ja verotus
- 4 Uusi listaamattomia yhtiöitä koskeva henkilöstöantisääntely

Johdanto

- ▶ Jatkoa 21.1.2021 A&S Webinaariin – Kokonaisvaltainen palkitseminen organisaation kilpailuvalttina
 - Agendana strateginen palkitseminen ja palkitsemisen suunnittelu.
 - Katso webinaarin tallenne ja materiaalit kotisivuiltamme.
- ▶ Tarkoituksena antaa yleiskuvaus osakepohjaisista kannustimista
 - Yhtiökohtainen kartoitus ja räätälöinti olennaisessa asemassa!



PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT TYÖOIKEUDELLISESTA NÄKÖKULMASTA

Annina Hyrskyluoto

Senior Associate | Tax & Legal Services

Työsuhteen ehdot

Palkitsemisjärjestelmät pidetään usein harkinnanvaraisina ja työnantajan yksipuolisesti päätettävissä

- ▶ Työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuksen, mahdollisesti sovellettavan työehtosopimuksen sekä työnantajan vakiintuneen käytännön perusteella.
- ▶ Työnantajalla ei ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa sitovia työsuhteen ehtoja.
- ▶ Työnantajan on syytä kiinnittää erityistä huomiota palkkioehtojen sanamuotoon.
 - Palkkiojärjestelmät on suositeltavaa pitää harkinnanvaraisina perustuen työnantajan direktio-oikeuteen.
 - Yhtiön oikeus muuttaa järjestelmää, sen ehtoja ja poiketa niistä on suositeltavaa dokumentoida selkeästi palkkiojärjestelmän ehdoissa.

Palkkiojärjestelmän suunnittelu ja laatiminen

Työntekijöiden yhdenvertaisuus, tasapuolisuus ja syrjintäkielto taustaelementteinä

- ▶ Palkkiojärjestelmien kohdentaminen eri työntekijäryhmille?
 - Työsopimuslain 2.1 § ”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden **tehtävät ja asema huomioon ottaen** perusteltua.”
- ▶ Osa-aikaiset työntekijät
- ▶ Määräaikaiset työsuhteet
- ▶ Pro rata temporis -periaate
- ▶ Poissaolot



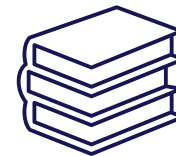
Palkkiojärjestelmän suunnittelu ja laatiminen

Palkkiojärjestelmän tarkoitus, tavoitteet ja maksamisedellytykset

- ▶ Järjestelmän tarkoitus ja tavoitteet on pohdittava huolellisesti ennen järjestelmän ehtojen laatimista.
 - Järjestelmän voimassaoloaika, irtisanomisaika tai koeaika
- ▶ Palkkion maksamisen edellytykset on harkittava ja kirjattava selkeästi järjestelmän ehtoihin, esimerkiksi:
 - Asetettujen tavoitteiden täyttyminen ja aikaväli tavoitteiden täyttymiselle;
 - Työsuhteen voimassaolo; ja
 - Työsuhdetta ei ole irtisanottu ennen palkkion maksamista.
- ▶ Työsuhteen päättymistilanteet
 - Good leaver / bad leaver -ehdot mahdollisia

TIIVISTELMÄ

- ▶ Järjestelmän tarkoituksen, tavoitteiden ja ehtojen huolellinen dokumentointi ja niiden viestintä henkilöstölle on keskeistä kannustavan ja toimivan palkkiojärjestelmän luomisessa!



OSAKEPOHJAISTEN KANNUSTIMIEN RÄÄTÄLÖINTI JA VEROTUS

Annina Hyrskyluoto & Pauliina Karumaa

Tax & Legal Services

Osakeanti

Suunnattu osakeanti

- ▶ Osakeyhtiölain (624/2006, muutoksineen, "OYL") mukaan **yhtiö voi osakeannissa antaa uusia osakkeita tai luovuttaa hallussaan olevia omia osakkeitaan.**
- ▶ Osakkeita voidaan antaa merkittäviksi maksua vastaan (**maksullinen osakeanti**) tai antaa osakkeita maksutta (**maksuton osakeanti**).
- ▶ **Suunnattu osakeanti**
 - Lähtökohtaisesti osakkeenomistajilla on osakeannissa etuoikeus annettaviin osakkeisiin omistusosuksiensa suhteessa.
 - Suunnattu osakeanti edellyttää yhtiön kannalta **painavaa taloudellista syytä.**
- ▶ Osakeannista päätetään yhtiökokouksessa
 - Yhtiökokouksen päätöksellä voidaan myös valtuuttaa hallitus päättämään osakeannista (**osakeantivaltuus**).

Osakeanti

Suunnattu osakeanti - prosessi

Päätöksentekomenettely

- ▶ Suunnattuun osakkeiden antamiseen tai osakeantivaltuutukseen hallitukselle vaaditaan osakkeenomistajien päätös.
 - Päätös yhtiökokouksessa; tai
 - Osakkeenomistajien yksimielinen päätös
- ▶ Yhtiökokouksessa suunnatusta osakeannista päättämiseen vaaditaan **yhtiökokouksen määräenemmistöpäätös**.
- ▶ Mikäli osakkeenomistajat päättävät osakeantivaltuutuksesta, tulee valtuutus rekisteröidä kaupparekisteriin.

Osakkeiden merkintä

- ▶ Osakkeiden merkintä tulee tehdä todisteellisesti.

Osakkeiden rekisteröinti

- ▶ Maksullista osakeantia koskeva päätös on ilmoitettava rekisteröitäväksi kaupparekisteriin, jos osakeannissa annetaan uusia osakkeita.
 - Kaupparekisteri-ilmoitus on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluttua päätöksestä.
- ▶ Merkityt uudet osakkeet voidaan ilmoittaa rekisteröitäviksi, kun ne on täysin maksettu ja mahdolliset muut merkintäehdot ovat täyttyneet.
 - Rekisteröintiin vaaditaan yhtiön johdon vakuutus siitä, että OYL:n säännöksiä on noudatettu, sekä tilintarkastajan todistus osakkeiden maksamisesta OYL:n säännösten mukaisesti (tai muu selvitys, mikäli tilintarkastajaa ei ole valittu).
- ▶ **Uusi osake tuottaa osakkeenomistajan oikeudet rekisteröimisestä alkaen**, jollei osakeantipäätöksessä määrätä myöhäisemmästä ajankohdasta.

Osakeannin verotus

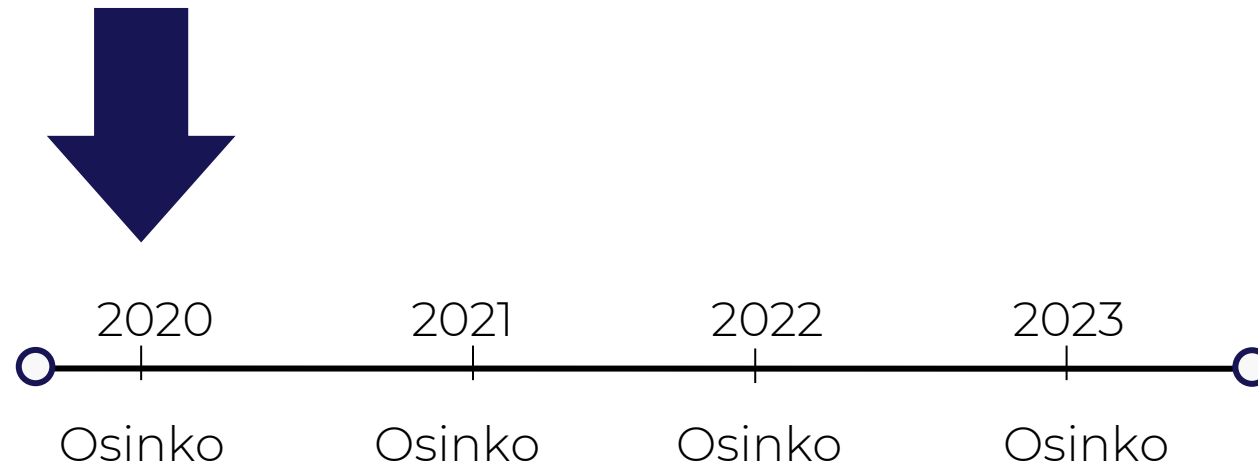
Osakeannissa saatu etu verotetaan osakkeiden merkintähetkellä.

- ▶ **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

Osakeanti – Osakkeiden merkinnän lainarahoitus

Yhtiö voi rahoittaa työntekijöiden osakkeiden hankinnan joko kokonaan tai osittain.



- ▶ Poikkeus rahoituskiellosta (OYL 13 luvun 10 §:n 2 mom).
- ▶ Osinkotuloja voidaan käyttää osakkeiden merkintähintavelan lyhentämiseen.

Optio-oikeudet

Osakkeisiin oikeuttavat erityiset oikeudet

- ▶ Työntekijöille voidaan antaa erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat maksua vastaan saamaan uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita.
- ▶ Oikeudenhaltijalla voi olla oikeus valita, merkitseekö hän osakkeita (optio-oikeus).
- ▶ Optio-oikeuksia voidaan antaa vastikkeetta tai tiettyyn merkintähintaan.
- ▶ Optio-ohjelma, prosessi ja dokumentaatio
 - Päätöksentekomenettely
 - Osakkeenomistajien / yhtiökokouksen päätös
 - Osakkeenomistajien / yhtiökokouksen päätöksellä voidaan myös valtuuttaa hallitus päättämään optioiden antamisesta (**optiovaltuutus**)
 - Optio-ohjelman ehdot
 - OYL asettaa vähimmäisehdot, usein suositeltavaa harkita täydentäviä ehtoja.
 - Lisäksi yksilölliset optiosopimukset optio-ohjelman puitteissa ovat mahdollisia.
- ▶ Optio-oikeuksien antaminen edellyttää yhtiön kannalta painavaa taloudellista syytä.

Optiot

Optioiden antamisesta osakkeiden merkintään

Päätöksentekomenettely

- ▶ Osakkeenomistajat päättävät optio-oikeuksien ja muiden erityisten oikeuksien antamisesta tai optiovaltuutuksen antamisesta hallitukselle.
 - Päätös yhtiökokouksessa; tai
 - Osakkeenomistajien yksimielinen päätös
- ▶ Yhtiökokouksessa optio-oikeuksien antamisesta päättämiseen vaaditaan **yhtiökokouksen määräenemmistö päätös**
- ▶ Jos hallitukselle on annettu optiovaltuutus, hallitus päättää erikseen optioiden antamisesta. Optiovaltuutus on rekisteröitävä kaupparekisteriin.

Optioiden merkintä ja rekisteröinti

- ▶ Optio-oikeuksien merkintä tulee tehdä todisteellisesti.
- ▶ Merkityt optio-oikeudet tulee rekisteröidä kaupparekisteriin.

Osakkeiden merkintä ja rekisteröinti

- ▶ Osakkeiden merkintä tulee tehdä todisteellisesti.
- ▶ Osakkeet tulee rekisteröidä kaupparekisteriin niiden tultua merkityksi ja maksetuksi.

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 alempaan 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.

Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti

Osakesarjojen luominen

- ▶ Kannustinosakkeiden eriyttäminen kantaosakkeista yleisesti käytettynä tapana erottaa työntekijöille annettavat osakkeet muusta osakekannasta
 - Hallinnointioikeudet (äänivalta)
 - Muuntolausekkeet
 - Tuotto-oikeudet
 - Osinko-oikeudet
 - Kantaosakkeilla etusija myyntihintaan tai vastikkeeseen (mm. yrityskaupan yhteydessä tai yhtiön selvitystilassa, konkurssissa tai purkamisessa)
- ▶ Uuden osakesarjan luominen edellyttää yhtiöjärjestyksen muutosta eli OYL:n mukaista määränenemmistö päätöstä
 - Yhtiöjärjestys: Lunastusehdot
- ▶ Lähtökohtaisesti ei vaikutusta osakkeen käypään arvoon

Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti

Osakassopimus

- ▶ Osakassopimus on luottamuksellinen sopimus osakkeenomistajien välillä yhtiön hallinnosta sekä osakkaiden välisistä suhteista
 - Toisin kuin yhtiöjärjestyksellä, osakassopimuksella ei ole yhtiöoikeudellista sitovuusvaikutusta (vain sopimusoikeudellinen vaikutus osakkaiden välillä)
 - Keskeistä osakkeiden tuottamat oikeudet yhtiön hallintoon sekä osakkeiden luovutusrajoitukset ja lunastuslausekkeet
- ▶ Enemmistö- ja vähemmistöosakassopimus
 - Vähemmistöosakassopimus työntekijäosakkaille, keskeistä mm. osakeomistuksen sitominen työsuhteeseen
 - Hallinnointioikeudet, tuotto-oikeudet, lunastusehtoisuus

Osakepohjaisten kannustimien räätälöinti

Esimerkkejä osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä

- ▶ Rajoitettu osake
- ▶ Optiolaina
- ▶ Synteettiset optiot
- ▶ Holdingyhtiöjärjestelyt
- ▶ Osakesäästöjärjestelmä

UUSI LISTAAMATTOMIA YHTIÖITÄ KOSKEVA HENKILÖSTÖANTISÄÄNTELY

Pauliina Karumaa

Associate | Tax & Legal Services

Uusi listaamattomia yhtiöitä koskeva henkilöstöantisääntely

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

- ▶ **Listaaamattomien 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 työntantajayhtiön 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 listaamaton 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.

Uuden 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.

Uuden 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.
- ▶ Työntekijölle annettuun osakkeeseen tulee olla liitetty **oikeus osinkoon** tai oikeus yhtiön **varoihin sen purkautuessa** taikka **äänioikeus yhtiökokouksessa**.

Uuden sääntelyn edellytykset (jatkuu)

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

- ▶ 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.

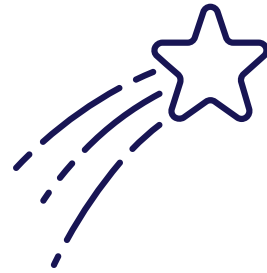
Uuden henkilöstöantisääntelyn edut

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.

Muistettavaa henkilöstöannin osalta

► Ilmoita tiedot vuosi-ilmoituksella

- Listaamattoman osakeyhtiön pitää antaa tiedot henkilöstöannista vuosi-ilmoituksella. Tiedot vuoden 2021 henkilöstöanneista on ilmoitettava vuoden 2022 tammikuun loppuun mennessä.
- Tiedot ilmoitetaan sähköisesti Ilmoitin.fi-palvelussa tai Verohallinnon sähköisessä asiointipalvelussa. Tietoja voi ilmoittaa aikaisintaan marraskuussa 2021.

► Mahdollisissa tulkinnallisissa tilanteissa suositeltavaa hakea ennakkoratkaisua Verohallinnolta.

- Esim. Jakautumisperusteet / osakkeiden jakaminen eri työntekijäryhmille työpanoksen arvon perusteella.

► Nykyisen palkitsemisjärjestelmän korvaaminen henkilöstöannilla?

- Huomioitava esim. nykyisen optio-ohjelman ehdot ja vaihe.
- Kommunikointi työntekijöille.

→ Ota yhteyttä meihin ja keskustelemme mielellämme tilanteestanne lisää!





Pauliina Karumaa | Associate, Tax & Legal Services

+358 44 239 9655

pauliina.karumaa@aldersound.fi

Annina Hyrskyluoto | Senior Associate, Tax & Legal Services

+358 400 630 900

annina.hyrskyluoto@aldersound.fi



Alder & Sound

Eteläesplanadi 8, 00130 Helsinki
Rautatienkatu 21 C, 33100 Tampere

aldersound.fi

