

POLICY BRIEF: Henkilöstörahaston hyödyntäminen verojen ja sivukulujen minimoinnissa

Suomen suurimpien sote-alan yritysten verovastuullisuutta käsittelevän tuoreen selvityksemme¹ perusteella näyttää siltä, että henkilöstörahastoja on ryhdytty hyödyntämään henkilötuloverojen ja sivukulujen minimoinnissa. Henkilöstörahastojen viime vuosina rivakasti kasvanut lukumäärä indikoi, että ilmiön valtiolle aiheuttamat veromenetykset voivat kasvaa suuriksi, jos sääntelyä ei korjata.

Mikä henkilöstörahasto?

- Henkilöstörahastoja on ollut olemassa 1990-luvulta lähtien. Alun perin niiden tavoitteena oli luoda edellytykset koko henkilöstön osallistumiselle yrityksen voitonjakoon, hallintoon ja omistamiseen². Vanhan henkilöstörahastolain (814/1989) mukaan rahastoon voitiin siirtää yrityksen kannattavuuden perusteella määräytyviä voittopalkkioeria, ja rahasto sijoitti palkkiovarat tyypillisesti yrityksen osakkeisiin. Rahastosta pystyi nostamaan varoja vasta, kun työntekijä oli ollut rahaston jäsenenä viisi vuotta. Tällä tavoin henkilöstörahastolaki ohjasi työntekijöitä työnantajayrityksen pitkäaikaiseen omistamiseen.
- Moni asia muuttui, kun vanha laki korvattiin nykyisellä henkilöstörahastolailla (934/2010) vuonna 2011. Nykyisellään henkilöstörahastolaki sallii työntekijän henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvien tulospalkkioiden rahastoinnin, ja työntekijöillä voi olla oikeus vaikuttaa siihen, miten juuri heidän varojaan sijoitetaan. Myös viiden vuoden odotusajasta on luovuttu. Rahastosta tehtäviä nostoja rajoittaa ainoastaan 15 prosenttiin asetettu raja: nostokelpoisiin varoihin siirretään joka vuosi 15 prosenttia henkilön rahasto-osuuksien arvosta. Työpaikkaa vaihtaessa rahasto-osuudet voi nostaa ulos tai siirtää uuden työpaikan henkilöstörahastoon.

Henkilöstörahastosta saatavat vero- ja sivukuluhyödyt

- Henkilöstörahastoon siirretyt palkkioerät ovat yritykselle verotuksessa vähennyskelpoisia menoja sinä vuonna, kun rahastointi tapahtuu. Rahastoiduista palkkioeristä **ei peritä sivukuluja**, mikä tekee järjestelystä edullisen niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Työntekijä maksaa rahastoidusta tulosta veroa vasta, kun varoja nostetaan rahastosta. Siihen asti varat kerryttävät sijoitustuottoja verovapaasti. **Nostetuista varoista 20 prosenttia on verovapaata tuloa** ja loput verotetaan ansiotulona.
- Henkilöstörahastojen perustamis- ja hallinnointipalveluja yrityksille tarjoavat palveluntarjoajat mainostavat rahastoinnin synnyttävän palkkionsaajalle noin **50**

¹ Finnwatch. (2026). Verovastuu sote-yrityksissä – Seurantaraaportti.

https://finnwatch.org/images/reports_pdf/Verovastuu-sote-yrityksissa-seurantaraaportti.pdf

² Ks. HE 44/2010, s. 4: <https://www.finlex.fi/api/media/government-proposal/708249/mainPdf/main.pdf>

prosentin nettohyödyn. Palkkionsaajan käteen jäävät tulot kasvavat toisin sanoen tämän verran verrattuna tilanteeseen, jossa tulospalkkio maksettaisiin normaalina palkkana, vaikka mahdollisia sijoitustuottoja ei edes oteta laskelmassa huomioon.³

Palkkioiden kierrätys henkilöstörahaston kautta

- Henkilöstörahastoon voidaan siirtää henkilön **suoriutumiseen pohjautuvia tulospalkkioita**, jos yritys on ottanut käyttöön kaikkia rahaston jäseniä koskevan tulospalkkiojärjestelmän. Henkilöstön palkitseminen ei kuitenkaan voi koostua yksinomaan rahastointikelpoisista palkkioista (eli henkilöstölle tulee maksaa myös kiinteän suuruista peruspalkkaa) eikä henkilöstöllä saa olla mahdollisuutta itse päättää, mikä osuus kokonaisansioista siirretään rahastoon⁴.
- Nämä rajoitteet jättävät kuitenkin tilaa järjestelyille, joissa peruspalkka asetetaan matalaksi ja **mahdollisimman suuri osa kokonaisansioista muodostuu rahastoitavista palkkioista**. Tulospalkkio-ohjelma voidaan rakentaa esimerkiksi siten, että kunkin henkilön rahastoitava palkkio määräytyy työntekijän henkilökohtaisen kustannuspaikan laskutuskatteen perusteella. Tällaiset järjestelyt on katsottu oikeuskäytännössä henkilöstörahastolain mukaisiksi, kunhan henkilölle maksetaan myös jonkinlaista peruspalkkaa⁵. Tämä avaa mahdollisuuksia tulojen suhteellisen laajamittaiselle kierrättämiselle henkilöstörahaston kautta.

Henkilöstörahastojen yleistyminen ja verosuunnittelun synnyttämät vero- ja sivukulumenetykset

- Finnwatchin tuoreessa selvityksessä havaittiin, että kahdessa tutkitussa terveyspalveluyrityksessä oli otettu vuosien 2020–2021 aikana käyttöön henkilöstörahasto, johon ohjattujen palkkioiden määrä nousee kymmeniin prosentteihin henkilöstön kokonaisansioista:
 - Pihlajalinnalta saatujen tietojen mukaan Pihlajalinna Terveys Oy:n rahastointikelpoiset palkkiot muodostavat 0–50 prosenttia henkilöstön kokonaisansioista.
 - Terveystalon osakkuusyhtiö Terveiden Tuottajat Oy:ssä rahastoidut palkkiot muodostavat tilinpäätöksestä ilmenevien tietojen perusteella noin 30 prosenttia kaikista yhtiön maksamista palkoista ja palkkioista.

³ Ks. esim. Mandatumin (<https://www.mandatum.fi/palkitseminen/palkkiorahasto/>) tai LähiTapiolan verkkosivut (<https://www.lahitapiola.fi/yritys/sijoitukset-ja-varainhoito/palkitsemispalvelut/henkilostorahasto/>).

⁴ Mikäli näin on, henkilön katsotaan saaneen tulot hallintaansa jo rahastointihetkellä ja tulospalkkiot verotetaan normaalina ansiotulona (eli rahastointiin liittyvät veroedut evätään).

⁵ Ks. KHO 2020:38 (<https://www.kho.fi/fi/index/paatokset/ennakkopaatokset/1585819704103.html>) ja KVL:2024/23 (<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ennakkoratkaisut/332516/kvl0232024/>).

- Uusia henkilöstörahastoja on perustettu viime vuosina ahkerasti myös muilla toimialoilla. Finnwatchin yt-asiamieheltä saamien tilastotietojen mukaan aktiivisia henkilöstörahastoja oli vuoden 2020 lopussa 214 kappaletta. Vuoden 2025 lopussa lukumäärä on noussut jo 488 rahastoon.
- Jos rahastoon ohjataan merkittävä osuus henkilöstön kokonaisansioista, nousevat järjestelystä saatavat vero- ja sivukuluhyödyt suuriksi jo yksittäisen yhtiön kohdalla:
 - Finnwatch arvioi, että Terveiden Tuottajien tapauksessa palkkioiden rahastoinnista saatava sivukulu- ja verohyöty on yltänyt viime vuosina (2023 ja 2024) noin 3 miljoonaan euroon per vuosi, kun rahastoitujen palkkioiden määrän tiedetään olleen noin 13 miljoonaa euroa vuodessa⁶.
- Vaikka selvästi verojen ja sivukulujen minimointiin tähtäävien henkilöstörahastojärjestelyjen (joissa rahastoon pyritään ohjaamaan mahdollisimman iso osa henkilöstön kokonaisansioista) osuus kaikista henkilöstörahastoista olisi pienehkö, voidaan niistä aiheutuvien veromenetysten arvioida nousevan kymmeniin miljooniin euroihin vuodessa.

Miten sääntelyä tulisi korjata

- Ratkaisuna voisi olla esimerkiksi vero- ja sivukuluetujen kaventaminen tai sen rajoittaminen, minkälaisia ja/tai -suuruisia palkkioita rahastoon voidaan siirtää.
 - Vero- ja sivukuluetujen karsiminen pienentäisi tulojen kierrättämisestä rahaston kautta saatavaa hyötyä.
 - Palkkioiden rajaaminen (esimerkiksi niin, että rahastoitava palkkio voi vastata korkeintaan yhden kuukauden palkkaa) puolestaan estäisi nykyisenkaltaiset järjestelyt, joissa varsin iso osa kokonaistuloista ohjataan rahastoon. Henkilöstörahastolain tarkoitus tuskin on ollut mahdollistaa havaitun kaltaista palkkioiden kierrätystä rahaston kautta.

⁶ Vero- ja sivukuluhyödyn laskennassa on verrattu palkkana maksettavista tulospalkkioista perittävien sivukulujen ja verojen yhteismäärää siihen veromäärään, mikä rahastoiduista palkkioista peritään, kun varoja myöhemmin nostetaan rahastosta.