



Taloudellista demokratiaa vai perusteettomia verohyötyjä?

Henkilöstörahastojen hyödyntäminen verojen ja sivukulujen minimoinnissa

Tutkimusartikkeli
Huhtikuu 2026

Finnwatch on yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Edistämme ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti vastuullista liiketoimintaa vaikuttamalla yrityksiin, talouden sääntelyyn ja yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Julkaisuajankohta: huhtikuu 2026

Kansikuva: Shutterstock / Andrii Yalanskyi

Johdanto

Finnwatch tutki alkuvuodesta [2026 julkaistussa raportissaan](#) Suomen suurimpien soteyh-tiöiden verovastuullisuutta. Selvityksessä nousi esiin uusi henkilötuloverotuksen mini-mointiin liittyvä ilmiö: henkilöstörahastojen hyödyntäminen verojen ja sivukulujen vältte-lyssä.

Tässä tutkimusartikkelissa tarkastelemme ilmiön taustoja ja paneudumme syvemmin ilmiön laajuuteen henkilöstörahastoja koskevien tilastotietojen pohjalta.

Mikä henkilöstörahasto?

[Henkilöstörahastolain](#) mukaan henkilöstörahasto on henkilöstön omistama ja hallitsema rahasto, jonka tehtävänä on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien hallinta. Käytännössä kyse on siis järjestelystä, jossa yritys ohjaa oman tulos- tai voitto-palkkio-ohjelmansa mukaisia palkkioeria rahastoon sen sijaan, että palkkiot maksettaisiin suoraan henkilöstölle. Rahaston tulee tämän jälkeen sijoittaa palkkiovarat tuottavasti.

Rahastojen perustamiseen ja palkkioiden rahastointiin kannustetaan varsin suurilla vero- ja sivukulueduilla, jotka hyödyttävät sekä palkkioita maksavaa yritystä että palkki-onsaajaa. Palkkioita maksavalle yritykselle henkilöstörahastoon siirretyt palkkioerät ovat verotuksessa vähennyskelpoisia menoja sinä vuonna, jonka aikana palkkiot on ansaittu. Tältä osin rahastoidut palkkiot eivät siis eroa suoraan henkilölle maksetuista palkkioista. Rahastoitavista palkkioista ei kuitenkaan peritä lainkaan sivukuluja, mikä tekee niistä työnantajalle huomattavasti muita palkkionmaksutapoja edullisemmän vaihtoehdon.

Työntekijälle rahastoon siirretystä palkkiosta syntyy verotettavaa tuloa vasta, kun rahas-tosta nostetaan varoja. Siihen asti varat kerryttävät sijoitustuottoja verovapaasti. Tämän niin kutsutun lykkääntymisedun ja sivukuluttomuuden lisäksi rahastosta nostettuja varoja verotetaan muita ansiotuloja kevyemmin. Nostetuista varoista 20 prosenttia on verova-paata tuloa. Loput verotetaan ansiotulona. Yhdessä verovapaudesta ja sivukuluttomuuu-desta saatava taloudellinen hyöty nousee varsin suureksi.

Lakimuutokset luoneet tilaa henkilöstörahastojen hyödyntämiselle verovälttelyssä

Henkilöstörahastoissa ei ole kyse mistään uudesta instrumentista – rahastojen perustaminen on ollut mahdollista jo vuodesta 1990 lähtien. Viime vuosina rahastojen määrä on kuitenkin ottanut ison loikan. Samalla niiden toimintamalleissa on tapahtunut muutoksia. Molempien ilmiöiden taustalla vaikuttavat henkilöstörahastolakiin ja muuhun lainsäädäntöön vuosien varrella tehdyt muutokset sekä henkilöstörahastolain soveltamisesta syntynyt melko tuore oikeuskäytäntö.

Vuonna 1990 voimaanastunut vanha henkilöstörahastolaki ([814/1989](#)) korvattiin nykyisellä henkilöstörahastolailla ([934/2010](#)) vuonna 2011. Lakiuudistuksen merkittävimmät muutokset koskivat sitä, minkälaisia palkkioita rahastoon voidaan ohjata ja miten rahastosta voidaan nostaa varoja. Alun perin palkkioiden rahastointimahdollisuus oli koskenut yksinomaan koko yrityksen kannattavuuden perusteella määräytyviä voittopalkkioeriä, jotka jaettiin henkilöstön henkilökohtaisiksi rahasto-osuuksiksi henkilöstölle maksettujen palkkojen suhteessa. Rahasto sijoitti palkkiovarat tyypillisesti yrityksen osakkeisiin. Varojen nosto rahastosta oli mahdollista vasta, kun työntekijä oli ollut rahaston jäsenenä viisi vuotta. Tällä tavoin henkilöstörahastolaki ohjasi koko henkilöstöä työnantajayrityksen pitkäaikaiseen omistamiseen.

Vuoden 2011 lakiuudistuksesta lähtien yritykset ovat voineet ohjata henkilöstörahastoon myös työntekijän henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvia tulospalkkioita. Samalla viiden vuoden odotusajasta on luovuttu. Rahastosta tehtäviä nostoja rajoittaa ainoastaan 15 prosenttiin asetettu raja: nostokelpoisiin osuuksiin siirretään joka vuosi 15 prosenttia henkilön sidottujen rahasto-osuuksien arvosta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ensimmäisen vuoden jälkeen nostettavissa on vain 15 prosenttia kyseisenä vuonna rahastoiduista palkkioista ja niiden kerryttämistä sijoitustuotoista. Seuraavina vuosina nostettavissa oleva määrä kasvaa merkittävästi, kun nostettavissa oleviin varoihin siirtyvä 15 prosentin osuus lasketaan kumulatiivisesta palkkiokertymästä. Työpaikkaa vaihtaessa rahasto-osuudet voi nostaa kerralla ulos tai siirtää uuden työpaikan henkilöstörahastoon.

Lakimuutosten tavoitteena oli lisätä henkilöstörahastojen suosiota, ja siinä on epäilemättä myös onnistuttu. Samalla lakimuutokset ovat kuitenkin avanneet merkittäviä mahdollisuuksia järjestelmän hyväksikäyttöön.

Soteyhtiöissä henkilöstörahastoista kiinnostuttiin työpanososinkojen menetettyä sivukuluedut

Finnwatchin [soteyhtiöiden verovastuullisuutta koskevassa tutkimuksessa](#) havaittiin, että sekä Pihlajalinna Terveys Oy:ssä että Terveiden Tuottajat Oy:ssä oli otettu käyttöön henkilöstörahasto vuosien 2020 ja 2021 aikana. Pihlajalinna Terveys on Pihlajalinnan tytäryhtiö ja Terveiden Tuottajat Terveystalon osakkuusyhtiö. Palkkiomallimuutosten ajoitus viittaa siihen, että henkilöstörahastoista haluttiin korvata aiemmille työpanososinkomalleille. Vuoteen 2020 asti yhtiöt olivat maksaneet osakkailleen mittavia työpanososinkoja. Työpanososinkojen sivukuluttomuus teki niistä hyvin edullisen palkitsemistavan. Sivukuluedun poistuessaa vuonna 2021 työpanososinkona maksettujen palkkioiden määrä romahti. Palkkioita ryhdyttiin sen sijaan ohjaamaan henkilöstörahastoon.

Soteyrityksissä ei kuitenkaan tyydytty siihen, että henkilöstörahastoon ohjattaisiin tavanomaisia tulospalkkioita. Sen sijaan vaikuttaa siltä, että palkitsemismallit rakennettiin niin, että varsin iso osa palkkiojärjestelyn piirissä olevien työntekijöiden vuosiansioista saatiin kanavoitua henkilöstörahastoon. Tällä tavoin järjestelystä saatu vero- ja sivukuluhyöty voi nousta huomattavan suureksi.

Pihlajalinna Terveys Oy:ssä rahastoitujen palkkioiden määrä on yltänyt Pihlajalinnalta saatujen tietojen mukaan 0–50 prosenttiin henkilön kokonaisansioista. Terveiden Tuottajat kieltäytyi kertomasta rahastoitujen palkkioiden keskimääräistä osuutta, mutta yhtiön tilinpäätöstietojen perusteella ne ovat muodostaneet noin 30 prosenttia kaikista yhtiön viimeiselle parille tilikaudelle kirjaamista palkioista ja palkkioista.

Yksityisellä sektorilla toimivan lääkärin keskipalkalla edellä mainitut osuudet tarkoittavat sitä, että yksittäisen lääkärin palkkioita on voitu ohjata rahastoon kymmeniä tuhansia euroja vuodessa. Järjestelystä saatu vero- ja sivukuluhyöty voi tällöin nousta henkilötasolla useisiin tuhansiin euroihin vuodessa.

Yhtiöiden Finnwatchille toimittamissa kommentaissa korostettiin palkitsemisjärjestelyjen olevan henkilöstörahastolain mukaisia. Molemmat yhtiöt toivat myös kommentissaan esiin, että työntekijä voi myös päätyä maksamaan enemmän veroa henkilöstörahaston kautta maksetuista tulospalkkioista. Tässä taustaoletus on se, että työnantaja voi rahastointiin siirryttäessä kasvattaa palkkioita työnantajan sivukuluihin normaalisti menevällä summalla. Tällöin suurempi tulojen määrä voi nostaa tuloista absoluuttisesti perittävien verojen määrän aiempaa suuremmaksi. Kun kaikki verot ja veroluonteiset maksut huomioidaan, ovat rahastoinnista saadut hyödyt kuitenkin kiistattomia.

Sekä Pihlajalinna Terveiden että Terveiden Tuottajien palkitsemisjärjestelyt ovat olleet hiljattain verotarkastuksen kohteena. Verotarkastukset päättyivät vuoden 2025 aikana, ja niistä kumpikin johti veroseuraamuksiin. Todennäköisesti ainakin osa rahastoinnista normaalisti saatavista vero- ja sivukulueduista on siis näiden yhtiöiden kohdalla evätty. Yhtiöt ovat valittaneet ratkaisusta, joten ratkaisut voivat vielä muuttua. Terveiden Tuottajat kertoi lisäksi, että yhtiön palkkiorahasto on purettu loppuvuodesta 2025.

Kyseenalaiset palkkiomallit saaneet tuomioistuimen siunauksen

Henkilöstörahastolaissa ei ole määritetty, miten rahastoitavien tulospalkkioiden tai voittopalkkioerien tulee muodostua. Edellytyksenä on vain, että rahastoitavat palkkiot määräytyvät yrityksessä tai tulosityksikössä käyttöönotetun palkkiojärjestelmän mukaisesti ja että samaa palkkiojärjestelmää sovelletaan koko rahastojärjestelyn piirissä olevaan henkilöstöön. Tälle niin sanotulle henkilöstörahastoerälle ei ole määritetty ylärajaa. Henkilöstörahastoerän lisäksi yrityksellä tai tulosityksiköllä voi olla käytössä myös vain osaa henkilöstöstä koskeva henkilöstörahastoerän lisäosa, jonka enimmäismäärä on rajattu yhden kuukauden palkkaa vastaavaan summaan.

Lainsäädäntö mahdollistaa palkkiomallit, joissa peruspalkan osuus kokonaisansioista jää pieneksi ja iso osa tuloista maksetaan henkilöstölle rahastointikelpoisina tulospalkkioina. Tulospalkkion ei myöskään tarvitse olla tiukkojen tulostittareiden perusteella määräytyvä bonus, vaan asiaan liittyvän oikeuskäytännön perusteella tulospalkkioksi voidaan käytännössä lukea hyvinkin suoraan henkilön normaaliin työpanokseen perustuvia tuloeria.

Linjavetoa aiheesta on tehty korkeimman oikeuden (KHO) ratkaisussa [KHO 2020:38](#) sekä keskusverolautakunnan (KVL) ratkaisussa [KVL 23/2024](#). Näistä ensin mainitussa henkilöstörahastojen valvonnasta vastaava yhteistoiminta-asiamies (jäljempänä yt-asiamies) oli kieltäytynyt rekisteröimästä henkilöstörahastoa, jonka tulospalkkausjärjestelmässä rahastoitavat palkkiot määräytyivät pitkälti henkilön normaalin työsuorituksen mukaan. Kyseessä oli yt-asiamiehen mukaan suorituspalkka eikä henkilöstörahastolaissa tarkoitettu tulospalkkio.

Kyseisessä tapauksessa yrityksen palkkiojärjestelmä oli rakennettu siten, että varsin lyhyiden yritystason tavoitteiden täyttyessä kunkin työntekijän rahastoitava palkkio määräytyi suoraan henkilön oman kustannuspaikan palkkakulut ylittävän asiakaslaskutuksen perusteella. Yt-asiamies katsoi, ettei lainsäätäjän tarkoituksena ole ollut mahdollistaa sitä, että

yksittäisten työntekijöiden omaan välittömään työsuoritukseen perustuvia eriä voitaisiin kierrättää henkilöstörahaston kautta sivukulu- ja verohyötyjen saamiseksi. KHO kuitenkin päätyi siihen, että kyseessä oli henkilöstörahastolain mukainen tulospalkkiojärjestelmä eikä nähnyt henkilöstörahaston rekisteröimiselle estettä.

KVL:n ratkaisussa KVL 23/2024 oli kyse varsin samanlaiseen palkkiojärjestelmään liittyvien palkkioiden verotuksesta. KVL:ltä ennakkoratkaisua hakenut henkilö työskenteli sotealan yrityksessä, jossa rahastoitava tulospalkkio määräytyi löyhien yritystason tavoitteiden täyttyessä henkilön oman laskutuskatteen mukaan. KVL katsoi edellä käsiteltyyn KHO:n ratkaisuun viitaten, että kyseessä oli henkilöstörahastolain mukainen henkilöstörahastoerä, ja ettei työntekijälle tällä perusteella syntynyt verotettavaa tuloa rahastointihetkellä. KVL toisin sanoen linjasi, että tällainenkin palkkiojärjestelmä oikeuttaa henkilöstörahastoille säädettyjen veroetujen saamiseen.

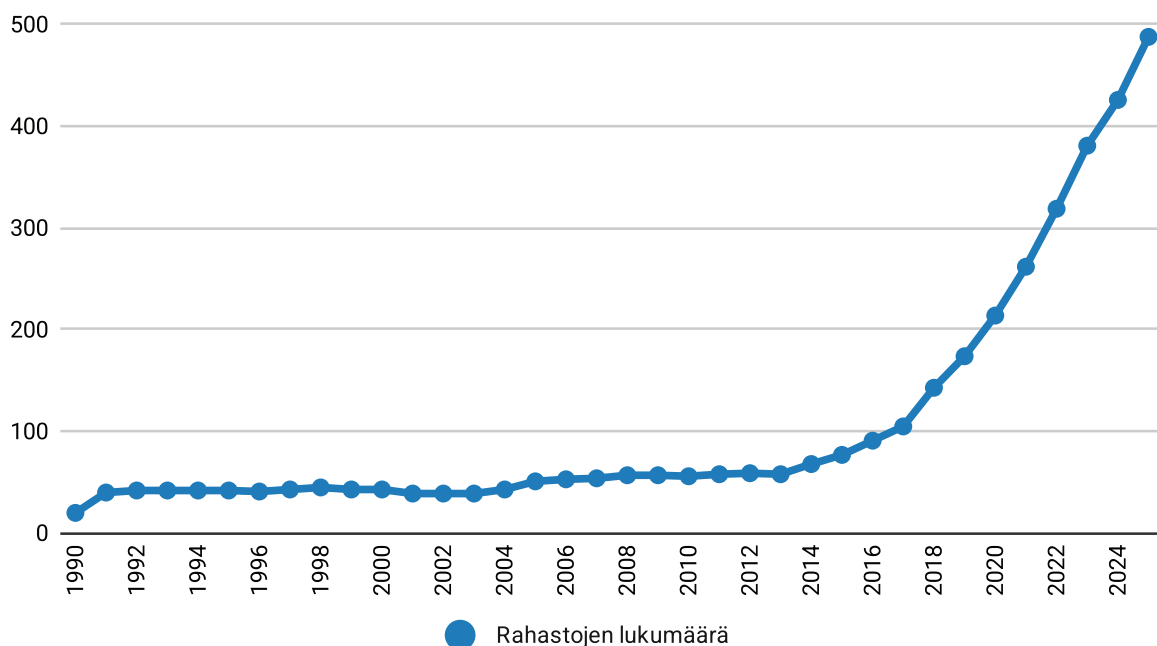
Näiden linjausten voi olettaa johtaneen siihen, että vastaavia palkitsemisjärjestelyjä on otettu käyttöön muissakin yrityksissä mittavien vero- ja sivukuluhyötyjen saamiseksi.

Rahastojen lukumäärä moninkertaistunut viime vuosina

Ilmiön laajuuden kartoittamiseksi Finnwatch päätti selvittää henkilöstörahastojen määrissä ja pääomissa viime vuosina tapahtuneita muutoksia. Tätä varten pyysimme yt-asiamieheltä tietopyynnöllä muun muassa rahastojen lukumäärää, jäsenmääriä ja kokonaispääomia koskevia tilastoja.

Yt-asiamieheltä saaduista tilastoista selviää, että henkilöstörahastojen lukumäärä pysyi vuosien ajan hyvin maltillisena. Ennen vuoden 2011 lakiuudistusta aktiivisten rahastojen lukumäärä kasvoi pitkään keskimäärin yhdellä rahastolla vuodessa. 2010-luvun puolivälissä nähtiin kuitenkin selkeä käänne ja viimeisen 10 vuoden aikana rahastojen lukumäärä on ollut vahvassa kasvussa. Siinä missä aktiivisten henkilöstörahastojen lukumäärä jäi vielä vuonna 2016 alle 100 rahastoon, nousi se vuoden 2025 lopulla jo lähes 500 rahastoon. Lukumäärä on toisin sanoen viisinkertaistunut 10 vuodessa. Vauhdikkainta kasvu on ollut aivan viime vuosina, joina uusia rahastoja on perustettu kymmeniä joka vuosi.

Kuvaaja 1: Henkilöstörahasojen lukumäärän kehitys 1990-2025



Kuvan data: Yt-asiamieheltä saadut tilastot

[Yt-asiamiehen verkkosivuilta](#) löytyvästä listauksesta käy ilmi, että henkilöstörahasoja on otettu käyttöön lukuisilla eri toimialoilla. Listaus sisältää kaikki aktiiviset henkilöstörahasot per 28.1.2025. Kaikista vanhimmat edelleen aktiiviset henkilöstörahasot löytyvät Suomen suurimpiin lukeutuvista yrityksistä. Myöhemmin rahastoja on perustettu muun muassa moniin hyväpalkkaisilla toimialoilla toimiviin yrityksiin, kuten rahoitus-, konsultointi- ja asianajoalan yrityksiin. Henkilöstörahasoja löytyy kuitenkin paljon myös esimerkiksi valmistavan teollisuuden ja kaupan alan yrityksistä.

Rahastojen jäsenmäärissä ja pääomissa kasvu on ollut yt-asiamieheltä saatujen tilastojen mukaan hieman rahastojen lukumäärän kasvua maltillisempaa. Vuoden 2016 jälkeen sekä rahastojen jäsenmäärä että rahastoitujen pääomien kokonaismäärä ovat kasvaneet noin kaksinkertaisiksi. Vuoden 2024 lopussa henkilöstörahasoilla oli jäseniä hieman alle 200 000 ja jäsenpääoma ylsi reiluun 1,1 miljardiin euroon. Kokonaistasolla tämä tarkoittaa noin 5 500 euron keskimääräistä rahastopääomaa per jäsen.

Erot eri henkilöstörahastojen välillä suuria

Rahastojen kokonaismääriä kuvaavien tilastojen lisäksi pyysimme yt-asiamieheltä myös rahastokohtaisia tietoja jäsenmäärien ja rahastopääomien kehityksestä. Yt-asiamies kuitenkin kieltäytyi toimittamasta näitä vedoten siihen, että pyydetty tiedot sisältävät salassapidettäväksi katsottavia tietoja. Kantaansa yt-asiamies perusteli sillä, ettei rahastojen tilinpäätöstietojen julkisuudesta ole säädetty laissa. Finnwatch aikoo valittaa päätöksestä.

Yt-asiamiehen päätöksen johdosta tuoreimpia rahastokohtaisia tietoja ei siis ollut käytävissä tätä artikkelia laadittaessa. Finnwatch sai kuitenkin käyttöönsä [medialle](#) aiemmin luovutetun datan. Data kattaa vuosien 2021–2023 jäsenmäärä- ja pääomatiedot ennen vuotta 2023 perustettujen rahastojen osalta joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Vuonna 2023 perustetuista rahastoista mukana on arviolta kolmasosa. Koska rahastojen perustaminen on kiihtynyt merkittävästi vuoden 2022 jälkeen, puuttuu datasta hyvin merkittävä osa kaikista rahastoista – todennäköisesti 150–200 tuoreinta henkilöstörahastoa. Datasta saa kuitenkin melko kattavan käsityksen siitä, miten rahastopääomat kehittyivät vuosina 2021–2023.

Datasta käy ilmi, että henkilöstörahastojoukko on hyvin heterogeeninen. Rahastokohtaisia jäsenmääriä tarkasteltaessa skaala on hyvin laaja. Jäsenmäärältään suurimman henkilöstörahaston, Posti Group Oyj henkilöstörahasto hr:n, jäsenmäärä ylsi vuosina 2022 ja 2023 yli 25 000 jäseneseen. Samaan aikaan joukossa oli kolmisenkymmentä rahastoa, joissa jäsenmäärä jäi yhtenä tai useampana vuotena alle 20:een. Tyypillisin jäsenmäärä oli 100 jäsenen tuntumassa.

Myös rahastojen pääomat vaihtelevat suuresti. Kaikista suurimmissa, OP Ryhmän ja Nordean henkilöstörahastoissa rahastopääoma ylitti 100 miljoonaa euroa. Pienimmillään pääomat jäivät joihinkin tuhansiin euroihin. Absoluuttiset pääomamäärät kertovat kuitenkin ennen kaikkea rahastojen kokoeroista, joten kiinnostavampaa on vertailla jäsenmääriin suhteutettuja pääomia ja niiden muutoksia.

Osaan rahastoista ohjataan todella mittavia palkkioita

Ylivoimaisesti suurin jäsenmäärään suhteutettu pääoma löytyy SC Fund hr -nimisestä rahastosta. Vuonna 2023 se nousi yli 192 000 euroon. Vuotta aiemmin rahaston jäsenmäärään suhteutettu pääoma oli vieläkin suurempi yltäen liki 250 000 euroon. Kyseessä on peliyhtiö Supercellin henkilöstörahasto. Toiseksi suurin jäsenkohtainen pääoma löytyy investointipankki Carnegien palkkiorahastosta (noin 89 000 euroa) ja kolmanneksi korkein kuljetuslalle hallinto-, konsultointi- ja henkilöstövuokrauspalveluja tarjoavan NT Logistics Ab:n henkilöstörahastosta (noin 62 000 euroa). Carnegien kohdalla huomionarvoista on, että rahasto on perustettu vuonna 2022 eli lähes 100 000 euroon per jäsen nouseva pääoma on kerrytetty hyvin lyhyessä ajassa. SC Fund hr ja NT Logistics Ab:n henkilöstörahasto ovat toimineet huomattavasti pidempään.

Alla esitetyssä taulukossa on listattu henkilöstörahastojen kymmenen kärki, kun arviointikriteerinä on vuoden 2023 jäsenmäärään suhteutettu rahastopääoma.

Taulukko 1: Suurimmat jäsenmäärään suhteutetut pääomat vuonna 2023

Rahaston nimi	Pääoma 2023	Jäseniä 2023	Keskim. pääoma / jäsen 2023
SC Fund hr	64 368 680	334	192 721
Carnegie Palkkiorahasto hr	2 862 720	32	89 460
NT Logistics Ab:n henkilöstörahasto hr	615 990	10	61 599
Creanex Oy:n Palkkiorahasto hr	992 700	23	43 161
Säästölokero hr	4 504 440	112	40 218
Greencarrier Palkkiorahasto hr	828 990	21	39 476
Suomen Teollisuussijoitus Oy:n palkkiorahasto hr	1 866 230	51	36 593
Evli Oyj:n Palkkiorahasto hr	11 949 000	331	36 100
Revenio Groupin Palkkiorahasto hr	2 055 470	61	33 696
St1 henkilöstörahasto hr	11 274 300	389	28 983

Kun henkilöstörahastot laitetaan järjestykseen niiden jäsenmäärään suhteutetun pääoman määrässä tapahtuneen vuosikasvun mukaan, nousee Carnegien palkkiorahasto listan kärkeen. Sen jäsenmäärään suhteutettu rahastopääoma nousi heti rahaston perustamisvuonna 2022 lähes 52 000 euroon. Vuonna 2023 nousua oli vajaat 38 000 euroa edellisvuodesta.

Rahastopääoman muutoksessa on kyse nettoluvusta, joka pitää sisällään vuoden aikana rahastoidut uudet palkkiot, sijoitusten tuotot ja kulut sekä rahastosta tehdyt lunastukset. Sen suuruus ei siis kuvaa suoraan sitä, kuinka paljon palkkiota on keskimäärin ohjattu rahastoon per jäsen. Jäsenkohtaisen pääoman vuosikasvun noustessa kymmeniin tuhansiin euroihin on kuitenkin selvää, että vuoden aikana rahastoon ohjattujen palkkioiden määrä on ollut huomattavan suuri. Tämä herättää kysymyksiä siitä, onko henkilöstörahaston tarjoamien vero- ja sivukulu- ja tarkoituksenmukaista koskeaa näin laajamittaista palkkioiden rahastointia.

Varsin suuria vuosimuutoksia oli tapahtunut myös Evli Oyj:n palkkiorahasto hr:n (yli 47 000 euroa vuonna 2022), SC Fund hr:n (yli 30 000 euroa vuonna 2022), Säästölokero hr:n (lähes 25 000 euroa vuonna 2022) ja Paree Group Oy:n Palkkiorahasto hr:n (yli 21 000 euroa vuonna 2023) jäsenmääriin suhteutetuissa pääomissa.

Vuosimuutosten kymmenen kärki on listattu kokonaisuudessaan alla esitetyssä taulukossa. Listauksen osalta on hyvä huomioida, että listauksen ulkopuolelle on todennäköisesti jäänyt myös sellaisia rahastoja, joissa jäsenmäärään suhteutettu palkkioiden rahastointi nousee taulukossa esitettyjä nettomuutoksia korkeammaksi. Koska varojen nostot vaikuttavat nettomuutokseen sitä pienentävästi, rahastopääoman nettomuutos voi näytettyä maltillisena, vaikka rahastoitujen palkkioiden määrä olisi todellisuudessa korkea.

Taulukko 2: Suurimmat jäsenmäärään suhteutetun pääoman vuosimuutokset

Rahaston nimi	Keskim. pääoma / jäsen 2021	Keskim. pääoma / jäsen 2022	Keskim. pääoma / jäsen 2023	Muutos 2021-> 2022	Muutos 2022-> 2023	Suurempi vuosi-muutos
Carnegie Palkkiorahasto hr	0	51 713	89 460	51 713	37 747	51 713
Evli Oyj:n Palkkiorahasto hr	0	47 249	36 100	47 249	-11 149	47 249
SC Fund hr	217 191	247 532	192 721	30 340	-54 811	30 340
Säästölokero hr	0	24 729	40 218	24 729	15 489	24 729
Paree Group Oy:n Palkkiorahasto hr	7 157	6 455	27 667	-702	21 212	21 212
Avara Oy:n Palkkiorahasto hr	0	16 575	19 288	16 575	2 713	16 575
August Associates Oy:n Palkkiorahasto hr	0	14 984	0	14 984	-14 984	14 984
Terveiden Tuottajat Oy:n Palkkiorahasto hr	6 434	21 273	28 277	14 839	7 004	14 839
Hawe Finland Oy:n Palkkiorahasto hr	0	0	13 360	0	13 360	13 360
Creanex Oy:n Palkkiorahasto hr	17 110	30 025	43 161	12 914	13 136	13 136

Suurella osalla (6/10) suurimpiin vuosimuutoksiin yltäneistä rahastoista ei ole ollut lainkaan rahastopääomaa vuonna 2021. Ne on toisin sanoen perustettu tai niiden toiminta on muuten aktivoitunut vasta ihan viime vuosina. Tätä voidaan pitää indikaationa siitä, että palkkioiden laajamittaisessa ohjaamisessa henkilöstörahastoon on kyse hiljattain yleistyneestä ilmiöstä.

Suurimpien vuosimuutosten listalta löytyvät myös molemmat Finnwatchin sote-selvityksessä tarkastellut henkilöstörahastot. Terveiden Tuottajat Oy:n palkkiorahastossa jäsenmäärään suhteutettu pääoma kasvoi vuodesta 2021 vuoteen 2022 noin 15 000 eurolla. Seuraavana vuonna kasvua oli 7 000 euroa. Terveiden Tuottajien tilinpäätöksistä ilmenevät rahastointitiedot paljastavat keskimääräisen rahastoidun palkkion olleen kuitenkin myös jälkimmäisenä vuotena yli 16 000 euroa per jäsen. Ero rahastopääoman nettomuutokseen selittynee osin jäsenmäärän kasvulla, mutta ennen kaikkea rahastosta tehdyillä nostoilla. Tilinpäätöstietojen vertailu rahastopääomiin viittaa siihen, että Terveiden Tuottajien henkilöstörahastosta on vuoden 2023 aikana nostettu ulos pääomia lähes 3 miljoonan euron edestä. Nostettu summa vaikuttaa olevan melko lähellä nostettavissa olevan osuuden maksimimäärää. Tästä voinee päätellä, ettei tavoitteena todennäköisesti ole palkkiovarojen pitkäaikainen sijoittaminen, vaan vero- ja sivukuluhyötyjen saavuttaminen sillä, että palkkioita kierrätetään rahaston kautta.

Pihlajalinna Terveiden Säästölokero hr:ksi nimetyssä rahastossa jäsenmäärään suhteutettu pääoma kasvoi vuodesta 2021 vuoteen 2022 lähes 25 000 eurolla. Seuraavana vuonna kasvua oli reilu 15 000 euroa. Pihlajalinna Terveiden tilinpäätöksissä ei ole kerrottu rahastoitujen palkkioiden määriä, joten vertailua rahastopääoman muutoksen ja rahastoitujen palkkioiden välillä ei pysty tekemään. Samasta syystä myös ulosnostettujen pääomien määrää on mahdotonta arvioida.

Henkilöstörahastoja markkinoidaan yrityksille niiden verohyödyillä

Yksi mahdollinen syy henkilöstörahastojen nopealle yleistymiselle viime vuosina on se, että rahastoja on ryhdytty markkinoimaan yrityksille aiempaa aktiivisemmin. Henkilöstörahastojen perustamis- ja hallinnointipalveluja tarjoavien toimijoiden verkkosivujen tarkastelu paljastaa, että palveluntarjoajat markkinoivat rahastoja niiden vero- ja sivukulueduilla. [Mandatum kertoo verkkosivuillaan](#), että verovapaan osuuden ja sivukuluttomuuden vuoksi työntekijä voi saada 48 prosenttia suuremman palkkion verrattuna tilanteeseen, jossa palkkio maksettaisiin henkilöstörahaston sijaan suoraan työntekijälle. [LähiTapiola puhuu verkkosivuillaan](#) noin 50 prosentin nettohyödystä, jota sijoitustoimin-

nan tuotto voi kasvattaa entisestään. Myös aiemmin osana Evliä toiminut [Allshares kertoo](#) työntekijöiden nettopalkkioiden nousevat 40–50 prosenttia suuremmaksi, kun palkkiot ohjataan käteismaksun sijaan henkilöstörahastoon.

Verohyötyjen ohella markkinointimateriaaleissa korostetaan muun muassa henkilöstörahastojärjestelyjen joustavuutta: rahastosta voi halutessaan nostaa varoja vaikka joka vuosi ja sijoituskohteiden valintaankin pääsee itse vaikuttamaan. LähiTapiola puhuu verkkosivuillaan itselleen sopivan sijoitusten riskitason valinnasta. Henkilöstö- ja palkkiorahastojen etujärjestö [Suomen henkilöstörahastot ry:n sivuilla](#) puhutaan puolestaan henkilöstörahastoissa yleistyneestä mahdollisuudesta “valita sijoituskohde omalle rahasto-osuudelleen”.

Palveluntarjoajien lupauksissa esiintyvä jopa 50 prosentin nettohyöty on laskettu oletuksella, että työnantajan rahastoinnista saama sivukuluhyöty käytetään tulospalkkioiden kasvattamiseen. Laskutapaa on avattu [Mandatumin sivuilla](#) löytyvällä videolla.

Samaa laskentatapaa soveltamalla voidaan arvioida rahastoinnilla saavutettavia yrityksen ja sen henkilöstön kesken jakautuvia vero- ja sivukuluhyötyjä yritystasolla. Esimerkiksi Finnwatchin tutkimuskohteena jo aiemmin olleen Terveystuottajien kohdalla rahastoinnista vuonna 2023 saatu nettohyöty nousee samaan tapaan laskettuna noin 2,8 miljoonaan euroon. Mikäli laskelmassa verrataan saman suuruudesta palkkiosta perittävien verojen ja sivukulujen määrää (sen sijaan, että rahastoidun palkkion oletetaan olevan sivukulujen verran käteispalkkiota suurempi), nousee vero- ja sivukuluhyöty vieläkin suuremmaksi, noin 4 miljoonaan euroon. Vuotuiset vero- ja sivukuluhyödyt voivat siis nousta hyvin olennaiseksi jo yksittäisen henkilöstörahaston kohdalla.

Yhteenveto

Henkilörahastolakiin vuosien varrella tehdyt muutokset ovat avanneet merkittäviä verojen ja sivukulujen minimointimahdollisuuksia. Nykytilanteessa yritysten on mahdollista ohjata rahastoon pitkälti henkilön normaaliin työsuoritteeseen perustuvia tuloeria, ja rahastoon ohjattuja tuloja voidaan nostaa rahastosta ulos heti ensimmäisestä vuodesta lähtien. Henkilöstörahastolaki ja siitä kertynyt oikeuskäytäntö toisin sanoen mahdollistavat normaaliin tulojen kierrättämisen rahaston kautta vero- ja sivukuluhyötyjen saamiseksi. Rahaston kautta saaduista tuloista ei peritä lainkaan sivukuluja ja tuloista 20 prosenttia on verovapaata. Yhdessä nämä laskevat tuloon kohdistuvien verojen ja sivukulujen yhteismäärää kymmenillä prosenteilla.

Henkilöstörahastolakiin tehtyjen muutosten tavoitteena on ollut lisätä henkilöstörahastojen suosiota. Yt-asiamieheltä saatujen tilastojen perusteella näyttää selvältä, että tässä

on myös onnistuttu. Henkilöstörahastojen lukumäärä on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana viisinkertaiseksi, ja aktiivisia henkilöstörahastoja oli vuoden 2025 lopussa lähes 500. Vauhdikkainta kasvu on ollut aivan viime vuosina, joina rahastoja on perustettu kymmeniä joka vuosi.

Medialle aiemmin luovutetusta rahastokohtaisesta datasta käy puolestaan ilmi, että viitteitä tulojen laajamittaisesta kierrättämisestä henkilöstörahaston kautta on ollut havaittavissa jo vuosina 2021–2023. Tätä artikkelia varten läpikäydyssä aineistossa on useita rahastoja, joissa jäsenmäärään suhteutettu rahastopääoma on kasvanut kymmeniä tuhansilla euroilla vuodessa. Tämä viittaa varsin laajamittaiseen tulojen rahastointiin. Joissain rahastoissa myös rahastopääoman nostot vaikuttavat nousseen kymmeniin tuhansiin euroihin vuodessa.

Todellisuudessa isoja palkkioita rahaston kautta kierrättäviä yrityksiä voi olla huomattavasti nyt havaittua enemmän, sillä suhteellisen tuoreen oikeuskäytännön vuoksi tulojen kierrättämisjärjestelyjen voi olettaa yleistyneen vasta viime vuosina. Finnwatchin läpikäymästä rahastokohtaisesta datasta puuttuivat kokonaan vuosien 2024 ja 2025 tiedot sekä osa vuonna 2023 perustetuista rahastoista. Tuoreempia rahastokohtaisia tietoja ei ollut käytettävissä, koska yt-asiamies kieltäytyi toimittamasta niitä Finnwatchille. Analyysin ulkopuolelle jäi siten arviolta 150–200 tuoreinta henkilöstörahastoa.

Datapuutteiden vuoksi ilmiön kokonaismittakaavasta on mahdotonta laatia kovin tarkkaa arviota. Finnwatchin arviolaskelman mukaan palkkioiden rahastoinnista saatava vero- ja sivukuluhyöty voi kuitenkin nousta useisiin miljooniin jo yksittäisen yrityksen kohdalla. Kokonaistasolla yhteiskunnalle koituvat vero- ja sivukulumenetykset saattavat liikkua kymmenissä miljoonissa euroissa. Tulonsaajista tulojen kierrättämisestä henkilöstörahaston kautta saavat vero- ja sivukuluhyödyt keskittyvät suurituloisimmille. Pienituloisen kohdalla tulojen ohjaamista henkilöstörahastoon rajoittaa jo se, että tulot tarvitaan saman tien elämiseen.

On selvää, ettei henkilöstörahastolain ole ollut tarkoitus mahdollistaa sitä, että suurituloisten normaaliin työsuoritukseen perustuvia tuloja kierrätetään rahaston kautta vero- ja sivukuluhyötyjen saamiseksi. Nykyisellään laki ei kuitenkaan estä yrityksiä toimimasta näin.

Kasvavien veromenetysten estämiseksi lainsäädäntöä olisi perusteltua korjata. Ratkaisuna voisi olla esimerkiksi sen rajoittaminen, minkälaisia ja/tai -suuruisia palkkioita rahastoon voidaan siirtää. Palkkioiden rajaaminen esimerkiksi niin, että rahastoitavat palkkiot voisivat (yhdessä mahdollisen lisäosan kanssa) vastata korkeintaan yhden kuukauden peruspalkkaa, estäisi nykyisenkaltaiset järjestelyt, joissa rahaston kautta saattaa kiertää varsin iso osa henkilön kokonaistuloista. Lisäksi tulisi harkita, olisiko laissa aiemmin ollut varojen nostamista koskeva aikaraja syytä palauttaa henkilöstörahastolakiin. Aikaraja varmistaisi sen, ettei rahasto ole vain välietappi, jonka kautta palkkiot kiertävät veroetujen saamiseksi.

Ehdotetut korjaustoimet kasvattaisivat vero- ja eläkemaksutuloja ja tekisivät verojärjestelmästä oikeudenmukaisemman. Samalla muutokset vahvistaisivat henkilöstörahastojärjestelmän legitimitettä, kun sen alkuperäisten tavoitteiden vastainen toiminta saataisiin kitkettyä pois.



Finnwatch ry
Lintulahdenkatu 10
00500 Helsinki
info@finnwatch.org
www.finnwatch.org