



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Liiketaloustiede, laskentatoimi	Päivämäärä	6.5.2007
Tekijä(t)	Ville Väisänen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	85
Otsikko	Henkilöstöoptioiden käyttö palkitsemisessa – suomalaiset pörssiyritykset vuosina 1994–2004		
Ohjaaja(t)	KTT Hannu Schadewitz ja KTM Antti Fredriksson		

#### Tiivistelmä

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella optiojärjestelmien kohderyhmän valintaa. Erityisesti tarkastellaan syitä henkilöstölle annettaviin optioihin. Tavoitteena on luoda teorian ja aiemman kirjallisuuden pohjalta malli option kohderyhmän valintaan vaikuttavista tekijöistä. Tämän lisäksi tavoitteena on määrittää Suomen oloissa tilanteita, jotka lisäävät tai vähentävät henkilöstöoptioiden käyttöä suhteessa avainhenkilöille annettaviin optioihin. Edelleen on tavoitteena tarkastella, ovatko saadut tulokset teorian kanssa yhdenmukaisia.

Tutkimuksen aineistona käytetään Suomessa aikavälillä 1994–2004 julkaistuja optio-ohjelmia. Logistisen regressioanalyysin avulla pyritään selvittämään, mitkä tekijät lisäävät tai vähentävät henkilöstöoptioiden todennäköisyyttä avainhenkilöille kohdistettuihin optioihin verrattuna.

Kaikkiin tutkimusongelmiin saatiin vastauksia. Henkilöstöoptioiden käytön keskeisiksi syiksi havaittiin työntekijöiden tavoitepalkitseminen, sitouttaminen sekä valikoituminen. Erityisesti yrityksissä, joissa henkisen pääoman rooli on korostunut, henkilöstöoptioiden merkitys voi olla tärkeä. Suomalaisia yrityksiä analysoitaessa havaittiin, että yrityksen toimialalla, työntekijämäärällä, yli kymmenen prosentin omistusosuuksien lukumäärällä sekä Hex-portfolioindeksillä oli tilastollisesti merkitsevää vaikutusta henkilöstöoptioiden valintaan. Korkeaan teknologiaan perustuvalla alalla henkilöstöoptioiden käytön todennäköisyys kasvaa, sillä työntekijän panoksen arvioiminen on vaikeampaa. Työntekijämääriä tarkasteltaessa havaittiin henkilöstöoptioiden olevan todennäköisempiä pienemmissä yrityksissä, joissa yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa yrityksen arvoon ja joissa työntekijän lähtemisestä aiheutuvat kulut voivat olla merkittäviä. Yli kymmenen prosentin omistusosuuksien kasvu vähentää selvästi henkilöstöoptioiden käyttöä, sillä omistuksen keskittyessä valvonta on tehokkaampaa. Lisäksi henkilöstöoptioiden havaittiin olevan todennäköisempiä Hex-portfolioindeksin kasvaessa.

Asiasanat	Henkilöstöoptiot, agenttiteoria, corporate governance, sitouttaminen, valikoituminen
Muita tietoja	