

Facit

#02 / 2023



ESG

Godt i gang med den grønne rapportering Side 3

Ansættelsesbevislov

Minimumsrettigheder og krav til oplysninger Side 4



Ustabile renter

Behandling af låneomlægning i årsregnskabet Side 6

Forenkling af skattesatser

Mangel på symmetri i skatteberegningen Side 8



Ledelsens ansvarsfordeling

Rollefordeling mellem bestyrelse og direktion Side 10

Redaktion:

Lars Hjort Frederiksen (ansv.)
Thomas Bjerrehus

Layout:

Skabertrang A/S

Tryk:

www.skabertrang.dk

Redaktionen er afsluttet den
7. juni 2023.

Vi tager forbehold for fejl og mangler i vores referat af lovgivning med mere, og vi påtager os intet rådgivningsansvar uden forudgående konsultation vedrørende de omhandlede emner.

Eftertryk af hele artikler med kildeangivelse tilladt.



– er en videnbaseret sammenslutning af uafhængige, statsautoriserede revisionsfirmaer:

Albjerg
Attent
Buus Jensen
Baagøe Schou
Christensen Kjærulff
Ecomentor
Grant Thornton
Grønlands Revision
Januar

Kovsted & Skovgård
Krøyer Pedersen
Kvist & Jensen
Martinsen
Nejstgaard & Vetlov
One Revision
Partner Revision
Piaster Revisorerne
PKF Munkebo

Redmark
Revision & Råd
Revisionshuset Tal & Tanker
RSM Danmark
Sønderjyllands Revision
Tranberg
Ullits & Winther



En sang fra de varme lande

Lars Hjort, direktør, statsautoriseret revisor,
Revisorgruppen Danmark

Til trods for årtiers politiske ambition om forenkling af lovgivningen – ikke mindst for erhvervslivet – er det vanskeligt at finde nogen uden for Slotsholmen, der mener, at dette er lykkedes. Man kan nok også finde nogen, der til dagligt færdes på Slotsholmen, der heller ikke er imponerede over de administrative lettelser. I hvert fald uden for referat.

På denne plads i Facit har jeg ofte tilladt mig at sætte spørgsmålstegn ved, om de mange bureaukratiske indsatser overhovedet fører til de ønskede resultater. Denne for en revisor naturlige skepsis har jeg stadig, men jeg er ikke blind for, at en omfattende regulering langt hen ad vejen er en uundgåelige konsekvens i et samfund og en verden med meget høj aktivitet, meget handel på tværs af grænser, omfattende transport af både mennesker og gods osv.

I årevis har vi talt om belastningen af miljøet, og i takt med den massive vækst i antallet af mennesker har vi nået et punkt, hvor de negative konsekvenser for miljøet er synlige for de fleste og kun benægtes af de færreste.

Vi har allerede forsøgt at løse udfordringerne gennem en længere årrække, og det ville nok være en tilsnigelse at påstå, at det udelukkende har været ad frivillighedens vej. Til trods for lovgivning, et mærkbart afgiftstryk (i hvert fald i vores lille land) og masser af omtale i medierne, er det alligevel gået den forkerte vej.

Med de kommende regler om rapportering på bæredygtighedsområdet forsøges

nye metoder. Ved at give alle interessenter i en virksomhed indsigt i dennes klimaaftryk, ledelseshåndtering og sociale ansvar, antages det, at forventningstrykket fra interessenterne får både virksomheder og forbrugere til at ændre adfærd.

Det sidste er nok det sværeste: at få os forbrugere til at ændre adfærd. Der er desværre stadig stor forskel på det, vi siger, det vi gør, og det vi siger, vi gør. Når det gode tilbud på en vinterfrakke lokker, fortrænger for mange af os desværre de gode intentioner og glemmer at vurdere, om det dejlige stykke tekstil er produceret bæredygtigt.

Det er under alle omstændigheder ikke en nem øvelse, man som virksomhed står overfor. Der er udfordringer med at identificere relevante data og få disse registreret på en hensigtsmæssig måde. Der har heller ikke været fuldstændig enighed om, hvilke data og på hvilken måde disse skulle rapporteres, men netop denne del vil den kommende lovgivning og vejledning være med til at skabe rammer for.

Endelig stilles der krav om, at rapporteringen skal underlægges "revision", så omverdenen kan føle sig lige så tryk ved data i bæredygtighedsrapportering, som de kan ved finansielle rapportering.

Alt i alt står vi endnu engang med en stor pakke med krav til virksomhederne. Min skepsis får mig igen til at tænke, om de mange nye regler nu også fører til mere bæredygtig produktion og distribution, men hvis vi ikke gør noget, risikerer vi, at en sang fra de varme lande i fremtiden er en dansk vise. Lad os krydse fingre for, at det virker efter hensigten.

God fornøjelse med læsningen.



– et stærkt strategisk værktøj til videre udvikling og udnyttelse af virksomhedens potentiale

Irene Hvid, strategisk rådgiver, cApung

Den lille forkortelse ESG bliver nævnt med stadig større hyppighed, men for mange er kendskabet til ESG begrænset, og ESG-agendaen er stadig noget uklart. ESG står for Environmental (miljø), Social (sociale forhold), Governance (god ledelse), og ESG-rapporteringen – også kaldet bæredygtighedsrapporteringen – er en videreudvikling af den redegørelse for samfundsansvar, som store virksomheder skal udarbejde, ofte kaldet CSR-rapportering.

Lovgivning på ESG-området er lige om hjørnet for de største virksomheder, og det vil hurtigt stille krav til deres værdikæder og dermed også de mange SMV'er, som er fundamentet i det danske erhvervsliv. Som virksomhed kan man derfor forvente, at kunder og omverdenen i løbet af kort tid vil stille krav om ESG-data, hvis ikke de allerede har gjort det. Den gode "nyhed" er, at det ikke behøver at være så komplekst for de mindre virksomheder at komme i gang med den frivillige rapportering – vi giver i denne artikel et overskueligt indblik.

Er det kun et nødvendigt onde for virksomhederne?

Der hersker en vis forbeholden overfor nødvendigheden af at bekymre sig om ESG-data som SMV'er, og flere har fejlagtigt den opfattelse, at ESG er noget konsulenter har opfundet for at tjene flere penge. Lad os slå helt fast, at det er det selvfølgelig ikke – det er et krav, der fremgår af et EU-direktiv. Og hvis ESG bruges rigtigt, kan det være et stærkt strategisk værktøj for den enkelte virksomheds videre udvikling og potentiale.

ESG-rapporten kan med historiske udviklingsdata og målsætninger for det kommende år sammenholdt med overordnet strategi og bæredygtighedsstrategi give interessenter et godt indblik i, hvor virksomheden befinder sig mht. den bæredygtige agenda. Hermed kan rapporten også hjælpe til, at virksomheden fremtidssikrer og tilpasser sig de skærpede krav, som be-

tyder, at store virksomheder fra 2024 skal udarbejde bæredygtighedsrapportering, hvilket vil have en afsmittende effekt på SMV'erne, som vil opleve efterspørgsel på data fra disse store virksomheder, pengeinstitutter eller investorer.

Hvordan SMV'er vil blive påvirket af de nye lovkra

I og med at det for de største virksomheder i regnskabsklasse D og regnskabsklasse C (stor) pr. 1. januar 2024 bliver et lovkra at rapportere på mange flere og tvungne ikke-finansielle data, får de behov for at indhente flere af disse data fra deres værdikæde, herunder leverandører af alle former for indkøb til virksomheden, og dermed rammes SMV'erne.

Hvordan den første ESG-rapport bliver til

Som SMV kan man starte sin frivillige ESG-rapport med at rapportere på 15 parametre udvalgt af FSR, Nasdaq Copenhagen og Finansforeningen. De 15 parametre ses i skemaet nederst på siden.

Ved at starte med de 15 parametre og tilføje de dele af scope 3, som man har data på, er man godt på vej. Og er dette så tilstrækkeligt? Nej, ikke i det lange løb, men til at starte med er det.

Ud over at rapportere på de ovennævnte data vil det være en god ide at gøre sig nogle overvejelser, før man kaster sig over de mange data, som størstedelen af virksomhederne i dag har til rådighed. Man kan starte med at spørge sig selv om, hvorfor man vil lave ESG-rapportering. Motivationen for at påbegynde ESG-rapportering kan fx være:

- Krav fra kunder, pengeinstitutter eller investorer
- Et ønske om en mere strategisk og målbar retning i det bæredygtige arbejde
- Behov for øget finansiering fra fx banker eller investorer
- Behov for at stå stærkere ift. rekruttering af nye medarbejdere.

Næste skridt er at få overblik over, hvilke data man har til rådighed. Har man de data, der er nødvendige?

- Vurdér, om der er nok data til at komme i gang.
- Kortlæg, hvordan man vil indsamle data og beskriv det, så der kommer konsistens i de efterfølgende års dataformater.
- Overvej at tilføje relevante data til rapporteringen, hvis der er branchespecifikke behov for at rapportere på særlige data for at imødekomme kundekrav eller for at differentiere sig fra konkurrenterne.

Fortsættes på bagsiden ...

De 15 ESG-nøgletal er:	Enhed	Mål	2021	2020	2019	2018	2017
Environment – miljødata							
CO ₂ e, scope 1	Tons	4.200	4.389	4.479	4.658	4.751	4.870
CO ₂ e, scope 2	Tons	2.500	2.679	2.734	2.843	2.900	2.973
Energiforbrug	GJ	48.000	48.619	49.611	51.595	52.627	53.943
Vedvarende energiandel	%	52	51	49	46	39	32
Vandforbrug	m ³	1.325	1.352	1.380	1.435	1.464	1.501
Social – sociale data							
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	4.450	4.498	4.510	4.690	4.971	5.369
Kønsdiversitet	%	40	40	38	37	33	32
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	%	33	30	31	24	22	17
Lønforhold mellem køn	Gange	1,0	1,2	1,2	1,2	1,3	1,4
Medarbejderomsætningshastighed	%	10	11	11	12	12	13
Sygefravær	Dage/FTE	4,5	5,3	5,4	5,6	6,0	6,4
Fastholdelse af kunder	%	88	85	87	83	81	79
Governance – ledelsesdata							
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	33	33	33	17	0	0
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	98	95	92	92	90	92
Lønforhold mellem CEO og medarbejdere	Gange	22	23	22	21	21	20

Den nye ansættelsesbevislov

Advokat og Director Michael Klejs Pedersen og adv.fm. Sara Gade Løgsted, DLA Piper Denmark.

I juni 2019 vedtog EU direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår ("Arbejdsvilkårsdirektivet"), der indeholder minimumsrettigheder og krav til, hvilke oplysninger medarbejdere skal have om deres arbejdsvilkår. Implemen-

teringen af Arbejdsvilkårsdirektivet – der senest skulle have været gennemført i national ret 1. august 2022 – har været udskudt ad flere omgange.

Den 11. maj 2023 vedtog Folketinget lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår ("den nye ansættelsesbevislov"), der implementerer Arbejdsvilkårsdirektivet i Danmark.

Hvilke lønmodtagere er omfattet af den nye ansættelsesbevislov?

Den gamle ansættelsesbevislov omfattede lønmodtagere, som var i et ansættelsesforhold af en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid oversteg 8 timer.

I den nye ansættelsesbevislov er den omfattede lønmodtagergruppe blevet udvidet gennem en nedsættelse af kravet om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Alle lønmodtagere i et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 uger, er omfattet af den nye ansættelsesbevislov. Derudover omfattes også lønmodtagere, der ikke på forhånd har fået fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse.

Udvidelsen af anvendelsesområdet betyder, at arbejdsgiverne forpligtes til at meddele væsentlige oplysninger til en større gruppe af lønmodtagere end hidtil.

Hvordan og hvornår skal oplysningerne udleveres?

Oplysningerne skal fortsat udleveres skriftligt til lønmodtageren på papir eller i elektronisk form. Hvis oplysningerne fremsendes i elektronisk form, skal følgende krav opfyldes:

1. Oplysningerne være tilgængelige for lønmodtageren.
2. Oplysningerne skal kunne lagres og udskrives.
3. Arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

En række af oplysningerne skal gives til lønmodtageren senest 7 kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. De øvrige væsentlige oplysninger skal gives til lønmodtageren senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.



Hvilke oplysninger skal arbejdsgiveren give til lønmodtageren?

Den nye ansættelsesbevislov viderefører bestemmelsen om arbejdsgiverens oplysningspligt i den gamle ansættelsesbevislov, hvorefter alle væsentlige oplysninger skal gives til lønmodtageren.

Der skal fortsat - som minimum - gives oplysninger om arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse, arbejdsstedets beliggenhed, ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt m.v.

Derudover introducerer den nye ansættelsesbevislov en række oplysninger, der skal gives til lønmodtageren. Dette er bl.a. oplysninger om:

- Brugervirksomhedens identitet, når det drejer sig om vikaransatte
- Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid
- Varigheden af det fravær med løn, som lønmodtageren har ret til
- Hvis arbejdsmonsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiver underrette lønmodtageren om følgende:
 - Princippet om, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer m.v. og betaling for arbejde udover garanterede betalte timer
 - Referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde
 - Den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren har krav på før en arbejdsopgave påbegyndes, og en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.
- Eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer
- Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder
- Hvor det er arbejdsgiverens ansvar, skal identiteten på de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side anføres.

Mindstekrav til arbejdsvilkår

Den nye ansættelsesbevislov indfører som noget nyt en række mindstekrav til lønmodtageres arbejdsvilkår. Det drejer sig bl.a. om følgende:

- En lønmodtagers prøvetid kan ikke overstige 6 måneder. Er der tale om et tidsbegrænset ansættelsesforhold, kan prøvetiden ikke overstige 1/4 af ansættelsestiden. For funktionærer gælder det dog fortsat, at ansættelsen kan ske på prøve i op til 3 måneder.
- En arbejdsgiver må ikke hindre en lønmodtager i at tage arbejde for andre arbejdsgivere, medmindre arbejdet er uforeneligt med ansættelsesforholdet.
- En arbejdsgiver kan kun pålægge en lønmodtager, hvis arbejdsmonster er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og -dage, og hvis lønmodtageren har modtaget det varslet, som lønmodtageren har fået oplyst.

Skal alle lønmodtagere have nye ansættelsesbeviser?

Den nye ansættelsesbevislov træder allerede i kraft 1. juli 2023. Derfor skal lønmodtagere, der ansættes 1. juli 2023 eller senere, modtage et ansættelsesbevis, der overholder de nye regler.

Lønmodtagere, der er ansat før 1. juli 2023, skal ikke, som følge af den nye ansættelsesbevislov, have et nyt ansættelsesbevis eller tillæg hertil, medmindre de anmoder om det. Anmoder en lønmodtager herom, skal arbejdsgiveren efterkomme anmodningen inden for 8 uger.

Manglende overholdelse af den nye ansættelsesbevislov

Hvis en lønmodtager ikke modtager alle væsentlige oplysninger, eller hvis en anmodning om et nyt ansættelsesbevis eller et tillæg hertil ikke efterkommes, har lønmodtageren krav på en godtgørelse. Godtgørelsen kan udgøre op til 13

ugers løn, og hvis der foreligger særligt skærpende omstændigheder, kan godtgørelsen udgøre op til 20 ugers løn. Der er ikke tilsigtet ændringer i gældende ret i forhold til godtgørelsesniveauet for denne type overtrædelser af ansættelsesbevisloven, jvf. forarbejderne til loven.

Lønmodtagere kan også blive tilkendt en godtgørelse, hvis mindstekravene til arbejdsvilkår ikke overholdes. Det fremgår af forarbejderne til loven, at godtgørelsens størrelse fastsættes af domstolene på baggrund af bl.a. de konkrete omstændigheder og ud fra retspraksis vedrørende tilkendelse af godtgørelse efter anden ansættelsesretlig lovgivning, eksempelvis lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

En lønmodtager, som mener at være blevet afskediget eller udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning, fordi lønmodtageren har påberåbt sig rettigheder i henhold til den nye lov, har efter anmodning ret til at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen eller den pågældende foranstaltning fra arbejdsgiveren.

Endelig kan en lønmodtager, der udsættes for ugunstig behandling, fx afskedigelse, fordi lønmodtageren har påberåbt sig rettigheder i henhold til ansættelsesbevisloven eller har fremsat klage til arbejdsgiveren over manglende overholdelse af pligten til at sikre disse, tilkendes en godtgørelse.

Loven angiver heller ikke godtgørelsesniveauet i forhold til denne type overtrædelser, og der henvises i forarbejderne til, at der vil være tale om en konkret vurdering på baggrund af, hvorledes lønmodtageren er blevet behandlet ugunstigt. I den forbindelse er det bl.a. anført, at hvis der er tale om en afskedigelse af lønmodtager, vil der kunne tages udgangspunkt i, hvad der sædvanligvis fastsættes i godtgørelse for urimelig afskedigelse, herunder praksis vedrørende funktionærlovens § 2 b.

De regnskabsmæssige konsekvenser af de ustabile renter

Casper Lindemose, fagkonsulent
Revisorgruppen Danmark

I de seneste år har der været rigeligt med udfordringer at forholde sig til. Først COVID-19, herefter krigen i Ukraine, store stigninger i energipriser og den høje inflation.

Og som om dette ikke var nok, har der siden efteråret 2022 også været et stigende renteniveau og en renteutvikling, som har været særdeles ustabil.

Mange af os har væsentlig finansiering via banklån og/eller realkreditlån, og det stigende og svingende renteniveau kan medføre et ekstra pres på likviditeten samt en generelt større finansiell usikkerhed.

Låneomlægning

Det er altid relevant at have fokus på virksomhedens fremmedfinansiering – særligt om denne er relevant – og i en tid med ustabile og stigende renter, giver det ekstra god mening. Dette fokus synes også at være til stede i øjeblikket, da der igennem de seneste måneder er gennemført mange låneomlægninger.

Et spørgsmål, som rejses i forbindelse med låneomlægning, er, hvordan en sådan skal behandles i virksomhedens årsregnskab. Det er nærliggende at antage, at låneomlægningen blot skal behandles som dels indfrielse af det oprindelige lån og dels indregning af et nyt lån. Det er imidlertid ikke altid tilfældet i praksis.

Regnskabsmæssig behandling af lån

Optager virksomheden et bank- eller realkreditlån, skal gælden indregnes til kostpris. Kostprisen er forskellen på det nominelle lånebeløb fratrukket låneomkostninger, kurstab mv. Kostprisen vil derfor i praksis ofte udgøre det modtagne låneprovenu. Omkostninger, kurstab mv., som udgør forskellen mellem lånets hovedstol og låneprovenuet, skal efterfølgende fordeles (amortiseres) over lånets løbetid og således ikke omkostningsføres i resultatopgørelsen på optagelsestidspunktet.

Nyt lån eller modifikation af det oprindelige?

Gennemføres en låneomlægning, afhænger den regnskabsmæssige behandling af, om denne karakteriseres som en modifikation af det oprindelige lån, eller om der reelt er tale om et nyt lån. Derfor

skal der foretages en vurdering af, om det nye lån er væsentligt forskelligt fra det oprindelige lån. Er dette tilfældet, skal omlægningen behandles som indfrielse af det oprindelige lån og optagelse af et nyt lån. Er dette ikke tilfældet, skal omlægningen behandles som en modifikation af det oprindelige lån. I vurderingen indgår både kvantitative og kvalitative forhold.

10 %-testen


Den kvantitative vurdering foretages via "10 %-testen". Den gennemføres ved at sammenholde nutidsværdien af pengestrømmene på det nye lån med nutidsværdien af pengestrømmene på det oprindelige lån. Afviger nutidsværdien af det nye låns pengestrømme mere end 10 % af nutidsværdien af det oprindelige låns pengestrømme, vil betingelserne på det nye og det oprindelige lån skulle anses for væsentligt forskellige.

Nutidsværdien af lånene opgøres ved at tilbagediskontere lånenes pengestrømme ved brug af det oprindelige låns effektive rente.

Øvrige forhold

Ud over "10 %-testen" skal ændringer i lånenes kvalitative forhold også overvejes i forbindelse med vurderingen af, om der er tale om en modifikation eller et nyt lån. Forhold som skal tages i betragtning, og som i praksis vil medføre, at lånebetingelserne opfattes som værende væsentligt forskellige, er fx ændring i lånets valuta, ændring fra fast til variabel rente (eller omvendt), indarbejdelse af særlige konverteringselementer, indarbejdelse af særlige bestemmelser vedrørende førtidsindfrielse uden væsentlige omkostninger mv.





At der foretages skift i långiveren vil ikke have betydning for vurderingen, hvis blot lånetypen (fx bank- eller realkreditlån) er den samme. Ellers vil dette også være en væsentlig ændring i betingelserne.

Regnskabsmæssig behandling af låneomlægning (modifikation)

Overskrides den føromtalt 10 %-grænse, eller er der fx omlagt fra variabel til fast rente, skal omlægningen behandles som indfrielse af det oprindelige lån og optagelse af et nyt lån. Dette medfører, at ikke-amortiserede låneomkostninger og kurstab ved optagelse af oprindeligt lån samt omkostninger og kursgevinst/-tab ved indfrielse heraf skal indregnes i resultatopgørelsen på indfrielsestidspunktet. Det nye lån skal efterfølgende indregnes som tidligere omtalt.

Afviger pengestrømmene derimod ikke mere end 10 %, eller der i øvrigt ikke er forhold, som gør, at lånene vurderes at være væsentligt forskellige, vil der regnskabsmæssigt være tale om en modifikation af det oprindelige lån. Dette betyder, at kurstab/-gevinster, låneomkostninger mv. ikke skal indregnes i resultatopgørelsen - hverken vedrørende det oprindelige lån eller det nye. I stedet vil sådanne blive videreført som en del af amortiseringen på det nye lån, og dermed blive fordelt over det nye låns løbetid.

Ingen regel uden undtagelse

Der findes en mulighed for at indregne etableringsomkostningerne direkte i resultatopgørelsen allerede ved optagelsen af lånet. Anvendelsen af disse regler

fører imidlertid mere med sig, og derfor anbefales det drøftet med virksomhedens revisor, inden disse vælges.

Langfristet eller kortfristet gæld?

På balancedagen skal det vurderes, om virksomhedens forpligtelser er langfristede eller kortfristede. Hvis gælden eller en del heraf forfalder til betaling inden for 12 måneder efter regnskabsårets udløb, skal denne del betragtes og præsenteres som en kortfristet gæld. Men er det relevant for mig og min virksomhed?

Kendskabet til klassificeringen er vigtigt, dels af hensyn til korrekt regnskabsmæssig behandling og dels hvis der er fokus på udvalgte nøgletal (fx likviditetsgraden), og hvordan disse påvirkes. Hvis virksomheden fx efter balancedagen frivilligt foretager en førtidig indfrielse af en langfristet gæld, vil dette

ikke i regnskabsmæssig forstand ændre klassifikationen af gælden på balancedagen til at være en kortfristet gæld. Dette kan virke ulogisk, men årsagen er, at det afgørende er forfaldstidspunktet, og det ændrer den frivillige førtidige indfrielse ikke på.

Den rigtige behandling er vigtig

Det kan selvsagt have væsentlig betydning for virksomhedens årsregnskab, hvordan en låneomlægning skal behandles. Derfor er det også afgørende for den korrekte regnskabsmæssige behandling, at den underliggende dokumentation af både låneomlægningen, men også at ledelsens vurderinger opbevares og er af en sådan beskaffenhed, at den fuldt ud understøtter den regnskabsmæssige behandling. I tilfælde af usikkerhed om den regnskabsmæssige behandling, kan der som altid søges rådgivning hos virksomhedens revisor.

Der er behov for forenkling af skattesatserne for kapitalindkomst

Aage Brink Thomsen, Martinsen

Mange husejere går i disse dage og venter på den nye 2020-ejendomsvurdering eller har måske lige modtaget den. Den nye lov, som skal regulere boligbeskatningen fra næste år, er på trapperne, men det er endnu for tidligt at skrive noget endeligt om den, og de 2022-ejendomsvurderinger, som skal danne basis for denne, forventes udsendt senest i 2025.

Derfor drejer denne artikel sig om noget andet, som er meget omtalt i medierne i denne tid, nemlig det store antal forskellige skatteprocenter, som vores kapitalindkomst bliver beskattet med og den store mangel på transparens i skatteberegningen.

Er min skat korrekt?

For en del år siden mødte jeg min tidligere rektor på det gymnasie, hvor jeg i halvfjerdsere blev student. Jeg deltog i et erhvervsfremstød for lokale virksomheder, som stillede sig til rådighed for de studerendes nysgerrighed i forhold til deres studie- og karriereplaner.

Efter arrangementet trak rektor mig til side og spurgte lettere brødebetynt, om

det kunne have sin rigtighed, at han, på trods af at han var akademisk og dermed relativt veluddannet, og som underviser og leder var vant til at sætte sig ind i komplekse emner, ikke længere følte sig sikker på, at hans egen beregning af sin og hustruens personlige skat var korrekt.

Jeg gav rektor et henholdende svar om glæden ved, at vi alle uddanner os efter evner, interesser og udvikler komplementære kompetencer, og at vi derfor kunne hjælpe hinanden på tværs af fagområder, hvilket jo også var en del af idéen med arrangementet.

Men når en tidligere departementschef i Skatteministeriet i år offentligt tilkendegiver, at han ikke er i stand til selv at beregne sin personlige skat, bør vores folkevalgte rynke brynene og overveje, om det er holdbart at bede borgerne have tillid til, at skattereglerne er fair, og at Skattestyrelsens IT-systemer har beregnet borgernes skatter korrekt.

Lidt historik

Siden mit møde med rektor har der været mange ændringer og overgangsordninger, som er udløst af utallige politiske kompromiser, og som gennem tiderne er gennemført vedrørende personskatterne, udviklet sig på en sådan måde, at man i dag kan risikere at tabe penge ved, at

den samme indkomst bliver beskattet med forskellige skatteprocenter gennem årene.

Ved skattereformen i 1987 blev skattesatserne for personskatter flyttet til den nye personskattelov, hvor indkomsten som noget nyt blev delt op i personlig indkomst og kapitalindkomst, hvorefter skatten ikke længere blev beregnet med de samme skatteprocenter. Begreber som bundskat, mellemskat og topskat blev en del af regnestykket sammen med kommuneskat og sundhedsskat. Netto positiv kapitalindkomst blev indarbejdet i beregningsgrundlaget for topskatten på en måde, som især komplicerede beregningen for par, som havde valgt ægteskab som fundament for tosomheden.

Og man bevarede reglen om det såkaldte skrå skatteloft, som dengang lød således:

"Hvis en skatteydere indkomstskat til staten, kommunale indkomstskat og amtskommunale indkomstskat tilsammen beregnes med mere end 68 % af en del af den personlige indkomst, nedsættes indkomstskatten til staten med det overskydende beløb."

Ved en skatteomlægning i 1995 nedsatte man skatteloftet til 62 %, og fra 1998 og frem til 2009 udgjorde det ca. 59 %.

Folketinget vedtog i 2009 "Forårspakken", hvori man gradvist sænkede skatteloftet for personlig indkomst og kapitalind-





komst fra 2009 og frem til 2014. Skatte-loftet for kapitalindkomst blev over de 5 år sænket til 42 %, hvilket stadig er gældende. Sundhedsskatten blev udfaset.

Skatteloftet skal tillægges kirkeskat for medlemmer af Folkekirken.

Samtidig vedtog man 2 overgangsregler, som også stadig er gældende:

- 1) Kun netto positiv kapitalindkomst over 40.000 kr. (2010 sats, som bliver reguleret efter personskatteloven) (48.800 kr. i 2023) pr. ægtefælle bliver tillagt beregningsgrundlaget for topskat.
- 2) Netto negativ kapitalindkomst kan ikke fratrækkes i bundskatten, men for den del af den netto negative kapitalindkomst, som ikke overstiger 50.000 pr. ægtefælle, fik man gradvist frem mod 2019 et nedslag på 8 % i takt med, at sundhedsbidraget blev udfaset. Dette nedslag gælder fortsat.

Skatteprocenten for og dermed skatteværdien af negativ kapitalindkomst kan således svinge mellem 25 og 42 afhængig af, om og med hvor meget den samlede kapitalindkomst er positiv eller negativ, og om man er gift med sin samlever eller ej. (Se tabel nederst på siden).

Lagerbeskatning

Problemerne med de progressive skattesatser opstår for alvor i forbindelse med beskatningen af lagerbeskattede værdipapirer og finansielle instrumenter. De

fleste finansielle instrumenter er omfattet af reglerne om lagerbeskatning.

Mange danskere investerer i dag i investeringselskaber og investeringsbeviser i stedet for at investere direkte i de enkelte værdipapirer.

Gevinst og tab på aktier og investeringsbeviser, som er udstedt af et investeringselskab, skal beskattes efter lagerprincippet. Indeksfonde og Investeringsforeninger kan også være lagerbeskattede. Når man skal undersøge, om de er lagerbeskattede, kan man søge afklaret, om de udbetaler udbytte. Hvis de betaler udbytte, er de som regel realisationsbeskattede. Hvis de ikke udbetaler udbytte, er de som regel lagerbeskattede.

Er man så uheldig at investere i en investeringsforening, som på skift stiger og falder i værdi fra år til år, risikerer man en marginalbeskatning på 42 % i de positive år og en marginal fradragsværdi på 25 % i de negative år – vel at mærke af den samme indkomst. I det grove eksempel sælger man investeringsbeviset efter 10 års ejertid, uden at det samlet set er steget eller faldet i værdi. Men man har netto betalt op til 17 % i merskat af de årlige værdiudsving i de år, hvor værdipapirerne steg i værdi.

Et af de groveste eksempler på dette stammer fra en sag, hvor skatteydere personlige arbejdsindkomst blev lempet efter den fælles nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst. I de år, hvor investeringsbeviserne faldt i værdi, var skatte-

procenten nul (0) og i de år, hvor de steg i værdi, var marginalskatteprocenten 42.

Efter lagerprincippet opgør man gevinst eller tab på aktivet som forskellen mellem værdien af aktivet ved indkomstårets udløb og værdien ved indkomstårets begyndelse.

Er aktivet anskaffet i indkomståret, opgøres gevinst eller tab som forskellen mellem værdien ved indkomstårets udløb og aktivets anskaffelsessum.

Er aktivet realiseret i indkomståret, opgøres gevinst eller tab som forskellen mellem aktivets afståelsessum og aktivets værdi ved indkomstårets begyndelse.

Forskellige skatteprocenter

Også på andre områder giver anvendelsen af forskellige skatteprocenter, afhængig af om en indkomst er positiv eller negativ, anledning til, at staten tjener penge, uden at skatteyder har opnået en indkomst. Det gælder fx afkast af krypto-investeringer, hvor indtægter bliver beskattet som personlig indkomst med op til 51 %, og tab fratrækkes med satsen for ligningsmæssige fradrag med ned til 25 %.

Der barsles fra politisk hold med et fremtidigt skattesystem med endnu flere forskellige skattesatser. Fx kan det ende med, at den nye top-topskat vil medføre, at de førortalte 42 % stiger til 47 %.

Ovenstående eksempler viser, at der synes at være behov for en fagligt begrundet skattestrategi, som i højere grad end i dag tager højde for befolkningens behov for forståelse for skattereglerne – fairness om man vil – samt en højere grad af transparens og forudsigelighed i konsekvenserne af valg af samlivsform og investeringsstrategi.

Frdrag i kapitalindkomst		
Personer med positiv nettokapitalindkomst	Bundskat, topskat, skatteloft og kommuneskat	37-42
Personer med negativ nettokapitalindkomst	Nedslag i bundskat og kommuneskat	25-33



Ansvarsfordelingen mellem bestyrelse og direktion

Søren Dejnberg Jensen, advokatfuldmægtig
DLA Piper

Kompetencefordelingen mellem direktion og bestyrelse i danske kapital-selskaber, herunder de regler, der regulerer selskabers aftaleindgåelse, er emnet for nærværende artikel. Emnet er aktualiseret via en række aktuelle "sager", der understreger vigtigheden af at kende til spillereglerne.

Rollefordelingen i selskabet – direktionens kompetence

I et dansk kapital-selskab (eksempelvis et anpartsselskab eller aktieselskab), der har valgt en ledelsesstruktur, hvor selskabet har en bestyrelse og en direktion, følger det af selskabsloven, at bestyrelsen skal varetage "den overordnede og strategiske ledelse og sikre en forsvarlig organisation af kapital-selskabets virk-

somhed", ligesom bestyrelsen på en række punkter skal påse, at selskabet drives på en forsvarlig måde.

Tilsvarende følger det af selskabsloven, at direktionen skal varetage den "daglige ledelse af kapital-selskabet", herunder sikre, at selskabet drives forsvarligt.

Hvad ligger der så i selskabslovens beskrivelse af bestyrelsens og direktionens

opgaver? Det korte og nok også mest korrekte svar er, at det kommer an på det konkrete selskab og dets forhold, men visse overordnede betragtninger vil dog kunne anvise de fundamentale forskelle.

For direktionens vedkommende hedder det i selskabsloven, at "Den daglige ledelse omfatter ikke dispositioner, der efter kapital-selskabets forhold er af usædvanlig art eller stor betydning."

Bestemmelsen giver ikke megen konkret vejledning, men er et udtryk for det åbenlyse faktum, at den samme disposition ikke nødvendigvis har samme indvirkning på selskabets forhold og økonomi i det lille lokale selskab og i det store børsnoterede selskab. Hvad der omfattes af den daglige ledelse af et selskab må altså afgøres konkret.

Bestyrelsen er som nævnt ansvarlig for den overordnede og strategiske ledelse, hvorfor også dispositioner, der har direkte indvirkning på selskabets strategi, må forelægges bestyrelsen eller træffes af direktionen efter bemyndigelse fra bestyrelsen.

Derudover er der en række konkrete beslutninger, som efter selskabsloven skal træffes eller tiltrædes (hvor beslutningen skal træffes af generalforsamlingen) af bestyrelsen. Det drejer sig bl.a. om kapitalafgang fra selskabet i form af udbytteudlodning, kapitalnedsættelser mv.

Endeligt og ganske åbenbart kan en direktør ikke indgå aftaler med sig selv eller i øvrigt agere i andre tilfælde, hvor direktøren er inhabil, og i sådanne tilfælde må beslutningen derfor "skydes opad".

Som det fremgår, er direktionens kompetence, hvor selskabsloven ikke konkret bestemmer noget andet, altså positivt afgrænset til den daglige ledelse og negativt afgrænset af dispositioner, som er usædvanlige eller af stor betydning for det konkrete selskab. Det kræver altså et relativt indgående kendskab til selskabet præcist at fastsætte kompetencefordelingen.

I praksis bør en bestyrelse derfor sikre sig en klar rollefordeling mellem bestyrelsen og direktionen ved udarbejdelse af en mere eller mindre formel instruks for direktionen og/eller ved fastsættelse i bestyrelsens forretningsorden.

Af instruksen bør det fremgå, hvilke konkrete beslutninger der skal forelægges bestyrelsen, ligesom det bør fremgå, hvordan direktionen i andre tilfælde end de, der er direkte omfattet af instruksen, kan vurdere, hvorvidt bestyrelsens godkendelse findes nødvendig.

Indgåelse af aftaler med selskabet

I situationer hvor direktionen i et selskab indgår aftaler med tredjemand, herunder medarbejdere, er det ikke alene den beskrevne kompetencefordeling, der er afgørende for, om selskabet i sidste ende er bundet af sådanne aftaler.

Overordnet set kan en direktør indgå bindende aftaler på vegne af selskabet på baggrund af tegningsretten, en konkret fuldmagt, en stillings- eller adfærdsfuldmagt eller ved tildeling af prokura.

I det følgende er der ikke redegjort for reglerne om prokura eller de enkelte konkrete fuldmagtsformer, men alene de overordnede regler om tegningsret og stillingsfuldmagt.

Såfremt en direktør kan tegne selskabet alene, kan direktøren som udgangspunkt forpligte selskabet i alle forhold. Til det gælder dog en række undtagelser, hvoraf de i praksis mest relevante er følgende:

Hvis direktøren handler i strid med de begrænsninger, der er fastsat i selskabsloven, er selskabet ikke bundet af aftalen. Eller med andre ord: Hvis direktøren forsøger at træffe en beslutning eller indgår aftaler, der konkret er henlagt til bestyrelsen eller generalforsamlingen i henhold til loven, er selskabet ikke bundet. Denne undtagelse omfatter imidlertid næppe beslutninger, som ligger i "gråzonen" mellem, hvad der efter de almindelige bestemmelser om kompetencefordelingen henhører under bestyrelsen henholdsvis direktionen. Lige så væsentligt er det, at undtagelsen ikke omfatter beslutninger, som i henhold til vedtægterne for selskabet eller en ejeraftale skulle være truffet af fx bestyrelsen.

Selskabet er heller ikke bundet, hvis den tegningsberettigede har tilsidesat selskabets interesser væsentligt eller har overskredet sin bemyndigelse, dvs. den interne bemyndigelse givet af bestyrelsen



Stillingsfuldmagten går kort og godt ud på, at tredjemand kan tillade sig at gå ud fra, at en direktør kan indgå aftaler, som en direktør normalt ville kunne indgå.

eller generalforsamlingen i fx direktioninstruksen, og tredjemand vidste eller burde vide dette.

Med den sidste undtagelse er vi i kernen af den almindelige fuldmagtslære, hvilket giver anledning til at minde om, at der ved siden af tegningsretten eksisterer den såkaldte stillingsfuldmagt.

Stillingsfuldmagten går kort og godt ud på, at tredjemand kan tillade sig at gå ud fra, at en direktør kan indgå aftaler, som en direktør normalt ville kunne indgå.

Det vil sige, at en bestyrelse må holde sig for øje, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrænke direktørens tegningsret og registrere det i CVR-registeret, da der ved siden af tegningsretten også eksisterer en stillingsfuldmagt, som har sit eget liv, og som kan medføre, at selskabet bliver bundet af aftaler indgået af direktøren, uanset om direktøren er tegningsberettiget.

Den opmærksomme læser vil også bemærke, at det end ikke er tilstrækkeligt at fortælle direktøren, hvilke aftaler den kan indgå uden bestyrelsens accept. Selskabet vil stadig være forpligtet af aftalen, hvis den ligger indenfor rammerne af, hvad en tilsvarende direktør normalt vil kunne indgå af aftaler, og hvis tredjemand ikke er bekendt med indskrænkningen af direktørens bemyndigelse.

Da det er vanskeligt for et selskab og dets bestyrelse at give udtryk for sådanne indskrænkninger til hele omverdenen, er vi her tilbage ved anbefalingen om en direktioninstruks.

Hvis det står klart for direktøren, at direktøren er ved at indgå en aftale, som bør godkendes af bestyrelsen, hvad det vil gøre, hvis det fremgår af en instruks, vil aftalen nok være bindende for selskabet, men direktøren vil være erstatningsansvarlig overfor selskabet.

... fortsat fra side 3

Beskriv til- og fravalg i data

Lige gyldigt hvilke data man har valgt eller fravalgt at rapportere på, er det væsentligt, at man beskriver hhv. til- og fravalg. Det giver troværdighed, og på længere sigt bliver det også et krav. Meget få virksomheder er perfekte fra dag 1, så argumentationen for valgene er væsentlige for at give den fornødne transparens og autenticitet for virksomheden. Hvis muligt kan det anbefales at tage data med for 2-3 år, så den historiske udvikling kan læses.

Lav målsætninger for det kommende år

Endelig har det stor betydning, at man laver målsætninger for det kommende år. Målene skal være baseret på virksomhedens strategi og bæredygtighedsstrategi, så interessenter har mulighed for at se, hvordan man ønsker at arbejde målrettet for at forbedre sig, eller hvor man ønsker at forberede sig på ændringer inden for områder, man ikke selv er herre over, som fx miljøet eller samfundet. Beskriv valg og målsætninger, så der kommer en rød tråd i hele rapporteringen. Vær reali-

stisk, men også ambitiøs, og skulle det ske, at en eller flere af målsætningerne ikke nås, skal det være muligt at give en saglig forklaring på, hvorfor det ikke blev nået, og hvad man har tænkt sig at gøre fremover.

Det er vigtigt at huske at få beskrevet, hvordan man henter data, laver beregninger mv., så man kan trække sammenlignelige data og på forespørgsel fra revisor kan vise fremgangsmåden. Det er den eneste måde, der kan sikre konsistens i data, så man ikke kommer galt afsted, når der på sigt også skal ske 3.parts-valideringer.

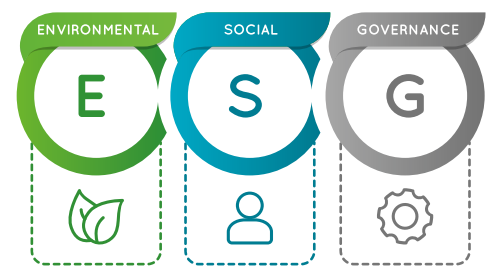
Kan de finansielle og ikke-finansielle data supplere hinanden for en større indsigt?

Svaret er ja, men udover at de kan skabe en bedre indsigt i, hvor virksomheden bevæger sig hen, kan de også medvirke til øgede markedsmuligheder ved at imødekomme de nye krav. Tag derfor meget gerne revisor med på råd, før arbejdet med udvælgelse af data igangsættes.

Tilpasning af ESG-rapport til CSRD

Er man på forkant med ESG, vil det være en god idé at genoverveje, hvordan den kommende lovgivning vil påvirke virksomheden og de krav, som følger med:

- Krav fra nuværende kunder eller nogle man fremover gerne vil handle med
- Om man ønsker at være yderligere på forkant med lovgivningen, og hvordan man bliver det
- Om man ønsker øget strategisk fokus og målbar retning på det bæredygtige felt og vil tilføje yderligere data til sin nuværende rapportering, som imødekommer de nye krav
- Finansieringsbehov fra banker eller investorer, som kommer til at kræve yderligere data i rapporteringen
- Hvordan man står i forhold til at tiltrække nye medarbejdere.



Grant Thornton

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

www.grantthornton.dk · CVR.nr. 34209936

Stockholmsgade 45
DK-2100 København Ø
T: +45 33 110 220

Nordstensvej 11
DK-3400 Hillerød
T: +45 33 110 220

Søndergade 7
DK-4130 Viby Sj.
T: +45 46 498 501