



facit

AUGUST-SEPTEMBER 2020

Efter corona

Lars Hjort gør sig sine tanker på side 2.

Den hårde HR

Formalia skal være i orden. Læs herom side 3.

Den bløde HR

Den menneskelige side af sagen omtales side 4-5.

Sundhedsfremmende ydelser

Læs om noget andet end corona side 6-7.

Kan man se noget i krystalkugler?

Der er meget at forberede sig på. Læs om noget af det på side 8-9.

Boligbeskatning - emnet, der ikke vil dø

Vi holder det i live på side 10-11.

En anden slags pakke

Det offentlige ruller mere kontrol ud på Bagsiden.

Redaktion:

Lars Hjort Frederiksen (ansv.)
Jens Skovby

Layout:

Jette Schøler

Tryk:

www.skabertrang.dk.

Redaktionen er afsluttet den
7. juli 2020.

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

Eftertryk af hele artikler med
kildeangivelse tilladt.



Tid til rettidig omhu

Lars Hjort, direktør, statsautoriseret revisor
Revisorgruppen Danmark

Kære læser

Selv om vi desværre endnu ikke kan lukke bogen og konkludere, at COVID-19 er et overstået kapitel (i hvert fald ikke i skrivende stund, men det ville blot glæde lederskribenten, hvis antagelsen er forældet), er efterdønningerne for længst begyndt at skylle ind over os.

Større virksomheder har været nødsaget til at fyre et stort antal medarbejdere, og dette startede allerede inden diverse kompensationspakker havde nået udløbsdatoen. Regnearkene med de forskellige scenarier om fremtiden viste desværre, at når virussen en gang er overstået, vil der stadig være lang vej til normal drift, og derfor har mange ledelser måttet udvise rettidig omhu og skære omkostningerne til.

Både i krisens første dage, undervejs i forløbet og også i forbindelse med de bebudede nedskæringer har der været stort fokus på økonomi og jura. Sådan må det nødvendigvis være, for såvel virksomheder som medarbejdere har interesse i, at alt går "efter bogen". I dette nummer af Facit indleder vi da også artikelrækken med nogle overordnede overvejelser om netop økonomi og jura i relation til medarbejderne.

Uanset om verden næsten ligner sig selv, eller om vi igen er blevet begrænset i vores færden, efter at dette er skrevet, vil det i en længere periode være nød-

vendigt for de fleste virksomheder med en stram styring af aktiviteterne. Vi løfter forsigtigt blikket og ser fremad, for der er mere end nogensinde behov for at overveje strategien, lægge budgetter, skabe overblik over likviditetsflowet og foretage skattemæssig planlægning.

Vi har imidlertid også fundet det relevant at pege på behovet for at tænke på medarbejdere som mennesker og ikke blot en ressource.

Vi vil nødig forsøge at svinge os op til at være udpræget pædagogiske eller fremture med psykologiske synspunkter. Det er vi slet ikke i stand til – vi er trods alt bare talmennesker, med de begrænsninger det nu indebærer. Derfor har vi også valgt at hente hjælp langt uden for egne rækker for at kunne bringe en artikel om "blød HR". Og når det kommer til stykket, kan man nok alligevel godt tale med sin revisor om nogle af disse forhold, for revisorer driver også virksomheder og har medarbejdere, der skal ses som hele mennesker.

Mange har derfor enten egne HR-medarbejdere eller eksterne konsulenter tilknyttet, så selv om vores viden på området er begrænset, kender vi nogen, der har de nødvendige kompetencer. De fleste økonomer er også bevidste om, at glade og trygge medarbejdere er mere loyale, opfindsomme, effektive og i det hele taget bare bedre kolleger. Så er ringen sluttet, for det betyder i sidste ende bedre økonomi.

God fornøjelse med læsningen.

RGD REVISORGRUPPEN DANMARK

– er en videnbaseret sammenslutning af uafhængige, statsautoriserede revisionsfirmaer:

Albjerg Brøndby | **BRANDT** København · Aarhus · Esbjerg · Kolding · Skive · Fredericia · Thisted · Nykøbing M · Fjerritslev · Hurup · Hanstholm
Buus Jensen København | **Baagøe Schou** København | **Christensen Kjærulff** København | **GLB REVISION** København · Køge | **Grant Thornton**
København · Hillerød · Viby Sj. | **Grønlands Revisionskontor** Nuuk | **Januar** Tórshavn | **Kovsted & Skovgård** Aarhus · Ebeltøft · Rønde
Krøyer Pedersen Holstebro · Struer | **Kvist & Jensen** Grenaa · Hadsten · Hadsund · Hammel · Randers · Aalborg · Aarhus | **Martinsen** Esbjerg
Grindsted · Kolding · København · Odder · Skjern · Tørring · Vejen · Vejle · Aarhus | **Nejstgaard & Vetlov** Allerød | **One Revision** Frederiksberg
Vejle | **Partner Revision** Herning · Ikast · Silkeborg · Brande · Ringkøbing · Skjern · Give · Videbæk | **PKF Munkebo Vindelev** Glostrup | **Redmark**
Aalborg · Aarhus · København | **ReviPoint** København | **Revision & Råd** Odense | **Sønderjyllands Revision** Aabenraa · Padborg · Sønderborg |
Tal & Tanker Silkeborg · Pandrup · Frederiksberg | **Tranberg** Svendborg | **Ullits & Winther** Viborg

Personaleforhold i en coronatid

Gitte Leth Thomsen, advokat (H), DLA Piper

De fleste virksomheders medarbejdere er gradvist vendt tilbage til arbejdspladserne efter de samfundsmæssige og driftsmæssige udfordringer, som corona har givet anledning til. Det har for både virksomheder og medarbejdere krævet tilpasning og nytænkning af hverdagen og de vante arbejdsprocesser, hvilket også vil kunne bruges konstruktivt i udviklingen af virksomheden fremover. De menneskelige konsekvenser har vist sig langt mindre end frygtet, men der er stadig nogle forpligtelser, som arbejdsgiveren skal være opmærksom på.

Et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøloven stiller krav til arbejdsgiveren om at sørge for et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø for medarbejderne. Det er derfor vigtigt, at arbejdet fortsat tilrettelægges på en sådan måde, at smitterisikoen blandt medarbejderne forebygges. I den forbindelse bør arbejdsgiveren løbende orientere sig om sundhedsmyndighedernes anbefalinger. Manglende overholdelse af arbejdsmiljølovens regler vil kunne resultere i bøder og erstatningsansvar.

Det anbefales også, at arbejdsgiveren evaluerer virksomhedens erfaringer med de nye arbejdsmønstre i forhold til fx arbejdsrutiner, rengøring, hygiejne, håndsprit, sikring af afstand mellem medarbejderne, hjemmearbejdsdage, digitale møder og alle de øvrige tiltag, der nu er blevet en integreret del af hverdagen på arbejdspladsen.

I forlængelse heraf bør de nye og opdaterede retningslinjer nedskrives i virksomhedens personalepolitikker for at sikre, at alle medarbejdere er bekendt med retningslinjerne, idet det er en forudsætning for at kunne sanktionere medarbejdere, der ikke overholder de interne regler.

Hjælpepakkerne udfases

Den gradvise genåbning af samfundet har medført, at hjælpepakkerne nu udfases. Den 5. juni 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter aftale om, at den midlertidige løn-

kompensationsordning blev forlænget til og med den 29. august 2020, hvorefter den ophører. For de virksomheder, der er blevet pålagt at holde lukket, vil lønkom-pensationsordningen dog først ophøre, når forbuddet ophæves.

Tiden efter ophør af ordningen om lønkom-pensation

Selv om flere virksomheder er kommet godt i gang efter genåbningen af samfundet, vil udfasningen af lønkom-pensationsordningen og de øvrige hjælpepakker formentlig give økonomiske udfordringer for mange virksomheder – og i nogle tilfælde resultere i opsigelse af medarbejdere.

Hvis det bliver nødvendigt for arbejdsgiveren at opsiges medarbejdere, skal man være særligt opmærksom på reglerne om masseafskedigelse og/eller eventuelle forpligtelser i overenskomster og i den forbindelse notere sig, at de sædvanlige regler til en saglig opsigelse fortsat er gældende.

I lovgivningen har nogle medarbejdere en helt særlig beskyttelse mod afskedigelse. Det er blandt andet tilfældet i forhold til opsigelse af medarbejdere, der er gravide, på barselsorlov eller andre former for orlov, handicappede samt medarbejdere, der har en bestemt alder, tillidsmænd og medarbejderrepræsentanter i øvrigt.

Opsigelse i strid med lovgivningen vil kunne medføre godtgørelseskrav fra medarbejderen på op til 9-12 måneders løn – oveni den sædvanlige løn, som arbejdsgiveren skal betale i opsigelsesperioden.

Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiveren grundigt overvejer, hvilke medarbejdere der skal opsiges frem for andre. At der gælder en afskedigelsesbeskyttelse er dog ikke ensbetydende med, at de pågældende medarbejdere ikke i særlige tilfælde vil kunne opsiges uden at have krav på en godtgørelse, men det vil være en konkret vurdering i hvert enkelte tilfælde.





Husk at have fokus på den bløde HR

”Du har de medarbejdere, du har fortjent”

Niels Henriksen, Senior HR-konsulent, PiiPL

Ingen virksomhed er bedre end sine medarbejdere.

Ligegyldigt hvor god en forretningside, virksomheden bygger på, kan den ikke gennemføres uden de rette medarbejdere. Husk, at medarbejderne er din vigtigste ressource, så jo bedre medarbejderne har det, jo bedre går din virksomhed. Det er her, begrebet blød HR kommer ind i billedet.

To retninger

Jeg ser HR som to retninger. Der er hård HR og blød HR.

Den hårde HR er alt det formelle som for eksempel ansættelseskontrakter, stillingsbeskrivelser og overenskomstmæssige forhold. Der er i mange virk-

somheder desværre kun fokus på den hårde HR.

Den bløde HR handler om at sikre medarbejdernes trivsel. Det kan gøres på mange måder med gode fysiske forhold på kontoret, høj frihedsgrad og måske en god frokostordning, men her vil jeg tage udgangspunkt i de nære, menneskelige relationer – såvel mellem chefen og medarbejderen som internt mellem medarbejderne.

Mere end kompetencer

Inden vi går videre, skal vi lige have en ting på plads.

De fleste ledere har en tendens til at ansætte ud fra medarbejderens kompetencer og har kun i mindre grad fokus på de menneskelige præferencer – altså den naturlige adfærd.

Kompetencerne er selvfølgelig vigtige, men hvis man ønsker et perfekt match mellem henholdsvis virksomheden, medarbejderen og den opgave, der skal udføres, kommer man ikke uden om de menneskelige præferencer.

For at sige det lige ud: Som leder har du de medarbejdere, du har fortjent.

Menneskelige præferencer

Lad os hurtigt få grundprincipperne om menneskelige præferencer på plads. På det danske marked findes der mange profilsystemer, som kan hjælpe lederen til at forstå og kommunikere bedre med medarbejderne.

Her er vist en model fra Insights, som baserer sig på Carl Gustav Jungs teorier, som igen baserer sig på 4 arketyper.

Insights-modellen bruger farver til at identificere arketyperne. Ud over de generelle karakteristika ved den enkelte arketype viser modellen, hvordan man bedst kommunikerer med arketyperne.

Fire arketyper

Vi har alle fire arketyper i os, men hos mange vil det være tydeligt, om man er introvert eller ekstrovert, eller om man har en tænkende eller følelsesbetonet tilgang til opgaverne.

Medarbejderens kompetencer er selvfølgelig vigtige for evnen til at forstå, trives og udføre de opgaver, som en stilling indebærer. Vores jobvalg er dog ofte ubevidst styret af vores menneskelige præferencer.

Fx vil der være mange revisorer, som har den HavBlå farve som deres første farve.

HavBlå symboliserer struktur kombineret med en god hukommelse og god talforståelse.

Den anden farve vil ofte være SkovGrøn, som symboliserer empati, søgen efter harmoni og stærke klassiske værdier. Her er altså tale om en række gode værdier, som er vigtige for en god revisor.

Nødvendigt med alle typer

Udfordringen er, at virksomheden også har brug for IldRød og SolGul energi til at sikre fokus på vigtige mål og til at sikre nytænkning og fokus på salg for eksempel til nye kunder.

Det er derfor vigtigt, at man sikrer, at man har plads til alle 4 arketyper i sin virksomhed, og at man forstår, at vi alle er forskellige, og at vi alle byder ind med unikke egenskaber.

Som modellen også viser, har vi forskellige behov, når vi kommunikerer med hinanden, og det er også en vigtig del af det at have fokus på den bløde HR.

Som sagt har man de medarbejdere, man fortjener, men man bør også have den chef, man har fortjent. Samarbejde og god kommunikation går begge veje og er vigtige parametre for, at virksomheden fungerer på den bedst tænkelige måde.

HavBlå

Vær velforberedt og detaljeret - skriftligt

Undgå useriøsitet, når det gælder vigtige emner

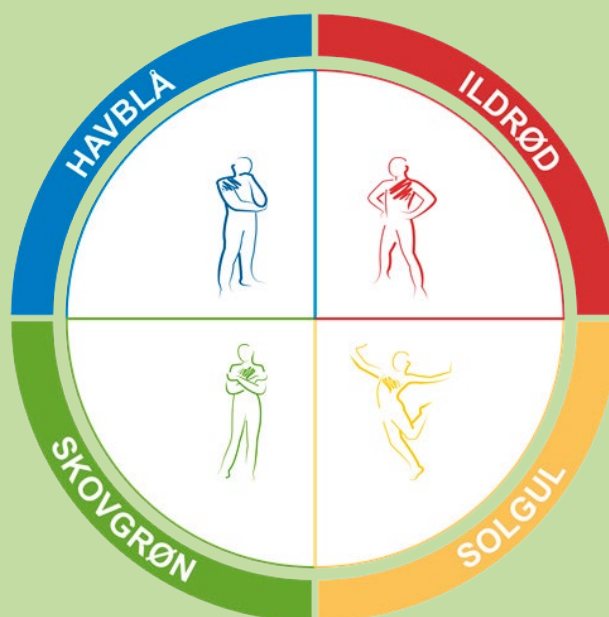
INTROVERT

SkovGrøn

Vær tålmodig, forstående og opbyggende

Pres dem ikke til at tage hurtige beslutninger

TÆNKNING
OPGAVEORIENTERET



FØLELSE
RELATIONSORIENTERET

IldRød

Vær direkte og fokuser på resultater og mål

Undgå at tøve, være følelsesstyret eller tale udenom

EKSTROVERT

SolGul

Vær venlig, fleksibel og varieret

Undgå mange detaljer, procedurer og rutiner

Beskatning af sundhedsfremmende ydelser

Aage Brink Thomsen, Martinsen

Et af de mange parametre, man som arbejdsgiver bliver målt på, når en kommende medarbejder skal vælge sin nye arbejdsplads, er de personalegoder, der bliver tilbudt.

En del af personalegoderne består af forskellige former for sundhedsfremmende ydelser.

Beskatningen af disse ydelser kan være lidt af en jungle at holde styr på. Vi repeterer derfor hovedreglerne her.

For at undgå beskatning af sundhedsfremmende ydelser skal man kunne rumme/indpasse ydelsen i en af fire forskellige kategorier, som vi har forsøgt at beskrive her.

1. Forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede sygdomme og skader er skattefri for en medarbejder. Det er uden betydning for skattefriheden, om den arbejdsrelaterede sygdom eller skade er fysisk eller psykisk.
2. Arbejdsgiver kan efter den såkaldte personaleplejefritagelse under nærmere betingelser afholde udgifter til visse personalegoder, som er tilgængelige for alle på arbejdspladsen, uden at medarbejderen skal beskattes af det.

Ydelser som sundhedstjek på arbejdspladsen, vaccination på arbejdspladsen og adgang til fitnessrum på arbejdspladsen er omfattet af denne fritagelse. Det samme gælder arbejdsgivers betaling af alkohol- og misbrugsbehandling eller rygeafvænning for medarbejderen.





3. Sundhedsfremmende ydelser kan være omfattet af bagatelgrænsen for arbejdsrelaterede goder på 6.300 kr. (2020-niveau). Det gælder fx vaccination af nøglemedarbejdere.

Denne bundgrænse inkluderer også mad og drikke i forbindelse med overarbejde samt tilfælde, hvor aviser og ugeblade og/eller magasiner efter en konkret vurdering er stillet til rådighed for medarbejderens arbejde. Skattefriheden betinger generelt, at der er en arbejdsmæssig begrundelse for de omhandlede ydelser, og at bundgrænsen sammenlagt ikke bliver overskredet.

4. Sundhedsfremmende ydelser, der ikke er egentlige sundhedsbehandlinger, fx massage med henblik på velvære, omfattes af den lille bagatelgrænse for personalegoder på 1.200 kr. (2020-niveau).

De 1.200 kr. inkluderer også gaver, som medarbejderen har modtaget i årets løb. Hvis man giver en julegave op til grænsebeløbet på 900 kr. (2020-niveau), og summen af julegaven og øvrige personalegoder udgør over 1.200 kr., skal medarbejderen betale skat af øvrige personalegoder, idet bundgrænsen er overskredet, men ikke af julegaven, idet den holder sig inden for den specifikke bundgrænse.

Hvis der ikke er tale om arbejdsrelaterede skader eller sygdomme, og de sundhedsfremmende ydelser heller ikke kan omfattes af de øvrige ovennævnte fritagelser, er arbejdsgiverbetalte sundhedsfremmende ydelser skattepligtige for medarbejderen, fordi udgifter vedrørende en medarbejders helbred som udgangspunkt skatteretligt set anses for at være et privat anliggende.

Der skal i disse tilfælde indeholdes A-skat i værdien af personalegodet efter de almindelige regler for frie goder.

Der er mange varer på hylden

Jens Skovby, statsautoriseret revisor, Revisorgruppen Danmark

Revisorer er kendt for at afgive erklæringer på mange forskellige produkter; årsregnskaber, budgetter, tilskudsregnskaber, særlige erklæringer om fx lønkompensation – og meget mere.

Disse erklæringer er i stort omfang dikteret af dansk lovgivning og internationale regelsæt, og de kan af samme grund være svære at overskue og forstå. Det kan vi på grund af de givne regler ikke altid gøre noget ved.

Styrken af erklæringerne er tillige meget forskellig. Vi afgiver erklæringer med såkaldt høj grad af sikkerhed, erklæringer med begrænset sikkerhed, erklæringer uden sikkerhed – og der er flere hybrider.

Det vigtige for vores kunder og for vores kunders samarbejdspartnere – eksempelvis pengeinstitutter – er at få den rigtige erklæring på det rigtige sted. Det kan læses på bagsiden af Facit, at der lige nu er overvejelser om "revisorpligt" i visse tilfælde.

"Revisorpligten" skal sikre, at kundernes produkter som nævnt ovenfor tilføres yderligere troværdighed af en uafhængig part til glæde for læsere og brugere. Det er til glæde for samarbejdspartnere – og i denne kategori medtages også offentlige myndigheder.

Det er også til glæde for vores kunder – de får nemlig en erklæring, der kan hjælpe dem med at få eksempelvis de ønskede lån, de ønskede tilskud og den ønskede tillid og gode behandling fra myndighedernes side.

Vores kunder skal altid have den rigtige erklæring på det rigtige produkt, ud fra hvad brugeren af produktet lægger vægt på. Derfor er det uhyre vigtigt, at mulighederne er kendte – og at aftale med os, hvad erklæringen skal indeholde. Det sker ved en tæt dialog mellem dig som kunde og os som revisorer.



I morgen er der atter en dag

Jens Skovby, statsautoriseret revisor, Revisorgruppen Danmark

Storm P citeres ofte for at have udtalt "det er svært at spå – især om fremtiden". Det falder ikke svært at tro, at han er ophavsmanden, men det er han faktisk ikke. Citatets ejermand står tilsyneladende hen i det uvisse ...

Tager vi fra starten fat i det uvisse, har foråret 2020 vist os alle en brutal virkelighed, som kom helt bag på os – og i sommeren 2020 forekommer mange fremtidige forhold at være uvisse i et ubehageligt omfang.

Store dele af erhvervslivet kørte vinkelret ind i en mur i marts 2020. Redningsvæsenet var i stort omfang hurtigt på pletten, og der blev reddet mange i forskellig grad. Hvorvidt redningsindsatsen sikrede overlevelse for stort set alle, er det på grund af langtidsskader endnu for tidligt at vurdere.

Hvad bringer morgendagen så?

Under normale forhold ville vi kunne give et ret godt bud på udviklingen i den kommende tid. Det kan vi ikke her i 2020, for vi aner ikke, om vi igen i efteråret nærmer os en ny mur – eller om vejen frem er ryddet for sten.

Hvis der så viser sig en ny mur, skal vi vurdere, om redningsvæsenet igen kan hjælpe de fleste ofre – eller om nye forhindringer tårner sig op. Hvis der ikke er forhindringer, kan vi på nogle områder ånde lettet op her og nu, for så vidt angår de nærmeste omgivelser.

Helt så enkelt er det ikke i en nation, der i stort omfang holdes oppe af en stor og værdifuld eksport til resten af verden. Vi er afhængige af, om de lande, der køber hos os – eller som leverer nødvendige ressourcer til os – også er sluppet fri af forhindringerne.

Oven i den udfordring er der yderligere noget, der kan forstyrre. Brexit udvikler sig ikke i skrivende stund i en god retning for de virksomheder, der eksporterer til UK, eller som fisker i de britiske farvande. I USA kan der i november blive valgt en ny præsident – eller den nuværende præsident kan blive hængende på Capitol Hill i fire år mere.

I Tyskland er Angela Merkel i sin sidste lederperiode, og efterfølgeren er der ikke klarhed om. I Rusland vil Vladimir Putin være præsident på livstid, i Brasilien fortsætter Bolsonaro med at være kontroversiel, Xi synes at udvide sin indflydelse i Hongkong, og i Venezuela synes Maduro ude af trit med virkeligheden – vi kan blive ved med at nævne usikkerhederne. Oven i det storpolitiske er der en stigende arbejdsløshed, der udfordrer hele verden.

Mange af problemstillingerne har altid været der i skiftende omfang og med skiftende adresse – så lad os nøjes med at konstatere, at der ud over virus er særlige udfordringer lige her og nu.

Budgetter

Forudsætningerne for virksomhedernes drift er ændret. Omsætning mangler, personale har været hjemsendt eller i værste fald opsagt, kunderne og/eller leverandørerne kan være væk eller i økonomisk uføre.

Mange har klaret sig igennem foråret 2020, men det vil være anbefalelsesværdigt, at den enkelte gør sig nogle tanker og udfører nogle beregninger, der ud fra forskellige scenarier viser konsekvenserne af de ændrede rammer for virksomhedens drift.

Forudsætningerne er sværere at vurdere end normalt, for vi aner ikke, hvad der sker i de kommende måneder. Det vil derfor være en god ide at se på sit budget med såvel pessimistiske som mere realistiske briller. Positive briller synes der ikke at være behov for, idet vi lige nu arbejder med at inddæmme risici.

Denne indgangsvinkel er ikke det samme som at mene, at man ikke skal være optimist og have et positivt sind – man skal blot være beredt.

Likviditet

Det er livsnødvendigt at have mulighed for at betale sine regninger. Budgettet er den eneste måde, man kan få overblik over den forventede likviditetsudvikling ved de enkelte scenarier.

Mange virksomheder har udnyttet mulighederne for kredit med hensyn til betaling af moms og A-skatter; og nogle har herudover lånt den allerede betalte moms af staten. I den kommende tid, typisk primo 2021, vil disse kreditter og lån skulle indfries.

Man skal derfor være opmærksom på, om den nødvendige likviditet er til stede til den tid – naturligvis bygget på de forudsætninger, man gør sig ved budgetlægningen.

Langt de fleste anvender et pengeinstitut til den daglige finansiering af driften, og der er normalt knyttet forskellige former for sikkerhed og maksimumkredit til pengeinstitutternes finansiering. Måske skal der ske refinansiering, måske skal der ske låneomlægning, måske skal kortfristede lån konverteres til langfristede lån, måske er der behov for yderligere finansiering – og måske er der særlige vilkår, der skal forhandles.

En ting er sikkert: Pengeinstitutter bryder sig ikke om overtræk eller om den situation, hvor kunderne kommer styrtende to dage før, at det udækkede likviditetsbehov er der. Vil man have goodwill i pengeinstituttet, skal man vise, at man er en ansvarlig virksomhedsleder og sørge for, at kreditaftaler i nødvendigt omfang er på plads i god tid. Det gør det alt andet lige lettere at opnå den fornødne kredit – og med budgettet i hånden kan man også vise, at man forudser at kunne betale tilbage.


***Morgendagen giver
forhåbentlig også
solskin til os alle!***

Er der andet, der kan gøres?

Der er med sikkerhed individuelle forhold i enhver virksomhed, så noget generelt kan være svært at fremføre. Der er imidlertid en post, der kunne være en overvejelse værd: Indkomstskatten.

Er ens virksomhed drevet i et selskab, kan det være en god ide at få nedsat den kommende selskabsskatterate, for så vidt det kan sandsynliggøres, at selskabets indtjening ikke kommer til at leve op til det forventede.

Er man selvstændig erhvervsdrivende, kan det ligeledes være en god ide at få gennemgået forskudsgrundlaget for 2020 (og 2021, der jo er på vej). Der er ingen grund til at betale B-skat, hvis den forventede indkomst ikke berettiger til det. Herudover kan en virksomhedsordning medføre, at der skal ses nærmere på hævninger, idet forudsætningen om indtjeningens størrelse ændres.

Nu er det så i morgen

... og vi er klar med råd og hjælp. Det samme er pengeinstitutterne og det offentlige redningsvæsen. En god løsning på dagens udfordringer er, at virksomhedsjeerne er opmærksomme og tager de fornødne initiativer. Vi bør alle opretholde en positiv adfærd og gøre noget ved det, vi selv kan ændre på eller påvirke positivt.

Boligbeskatning

Ny aftale giver en mere effektiv stigningsbegrænsning

Aage Brink Thomsen, Martinsen

Et bredt flertal i Folketinget har i maj 2020 indgået en ny aftale om fremtidens boligbeskatning. Meningen med aftalen er at videreføre de forlig, der blev indgået i 2016 om et nyt ejendomsvurderingssystem og i 2018 om et nyt boligbeskatningssystem. Samtidig er der med den nye aftale tilføjet området flere midler, så stigningstakten på ejendomsskatterne og ejendomsværdiskatterne i overgangsperioden bliver lavere. Overgangsperioden er nu forlænget til 2024, hvor de nye permanente regler forventes at træde i kraft.

Meningen med forligene var blandt andet at skabe ro om den fremtidige boligbeskatning. Når den nye aftale kommer nu, skyldes det, at de nuværende overgangsregler udløber ved udgangen af 2020, og de systemer, der skal understøtte reglerne, er forsinket så meget, at skatteministeren tidligst forventer, at de kan træde i kraft i 2024.

Skattestoppet fra 2001 betød, at ejendomsværdiskatten i princippet ikke kan stige, men det kan grundskylden. Mange boligejere har i de senere år derfor oplevet at skulle betale et større og større beløb i grundskyld.

Indefrysningsordning

Med forligene blev der fra 2018 indført en indefrysningsordning. Det betyder, at grundskyldsstigninger på boliger nu bliver indefrosset automatisk. Indefrysningen er i realiteten et lån fra staten, idet det indefrosne beløb skal afregnes, når man sælger boligen. Selv om det beløb, en boligejer løbende skal betale, ikke vil være større end det, boligejeren betaler i dag, ender boligejeren med at skulle betale stigningen i den sidste ende.

Fra 2021 bliver den automatiske indefrysningsordning udvidet og forlænget til 2024, så den både gælder ejendomsskat og ejendomsværdiskat. Der bliver om nogle år mulighed for, at skatteyder selv vil kunne vælge at indfri lånet.

Med den nye aftale bliver der fra 2022 indført en mere effektiv stigningsbegrænsning i ejendomsskylden, så grundlaget for beregningen højst kan stige med 2,8 % om året - mod den nuværende begrænsning på 7 %.

Derudover bliver satsen som noget helt nyt fastfrosset på det nuværende niveau, så kommunerne højst kan opkræve



	Ny sats fra 2024	Nuværende sats
Grundskyldspromille	16	Ca. 26
Ejendomsværdiskatteprocent op til et beregningsgrundlag på 6 mio. kr.	0,55	1,00 (overgangssats i 2021, 2022 og 2023: 0,92)
Ejendomsværdiskatteprocent over et beregningsgrundlag på 6 mio. kr. (3.040.000 kr.)	1,40	3,00

grundskylden og dækningsafgiften i perioden 2021-2028 med de satser, der gælder i 2020. Herudover bliver kommunernes provenu låst således, at en kommune fra og med 2024 ikke kan opkræve mere, end den opkræver i 2023. Det er samtidig en del af aftalen at fastholde forliget, så grundskyldspromillen (ejendomsskattesatsen) fra og med 2024 ved lov bliver nedsat til 16.

Med den nye aftale bliver der også indført lempelige regler for nye ejendomme og ejendomme, der ikke tidligere har været vurderet.

Reduktion af satser

Et andet hovedelement i den nye aftale er en reduktion af den laveste sats for ejendomsværdiskat i overgangsperioden. I dag betaler en boligejer 1 % af sin boligværdi op til godt 3 mio. kr. Denne sats bliver fra 2021 med den nye aftale reduceret til 0,92 %. Er boligen mere værd end 3,04 mio. kr., betaler man 3 % af resten.

Satserne for nedslag til pensionister og ejendomsejere, der har anskaffet boligen inden 1. juli 1998, og som indgår i de gældende overgangsordninger, der blev indført sammen med ejendomsværdiskatten, bliver justeret, så de matcher nedsættelsen.

Den lave sats bliver stadig reduceret til 0,55 %, og den høje sats – eller topskattesatsen på boliger, om man vil – bliver reduceret til 1,40 %, når de nye permanente regler træder i kraft – formentlig tidligst fra 2024. Den højere ejendomsværdiskattesats gælder for boliger, der bliver vurderet til mere end 7,5 mio. kr. Det betyder, at progressionsgrænsen stiger markant. Grænsen er fastsat på basis af bruttoværdien af boligen, hvilket betyder, at grænsen for den progressive sats ligger ved et beskatningsgrundlag på 6 mio. kr. (7,5 mio. minus 20 %).

Boligens vurdering

Et af trykkeslementerne i de fremtidige boligbeskatningsregler drejer sig om fastsættelsen af værdien af boligen. Når boligejere får nye ejendomsvurderinger, bliver boligskatterne låst fast til boligens værdi, så boligejerens skat kun kan stige, hvis boligprisen stiger. Skattesatserne bliver låst med indførelsen af de nye regler.

Det er altid forbundet med usikkerhed at vurdere ejendomme og grunde. Her har Folketinget indført et forsigtighedsprincip, så det beløb, boligejerne skal betale skat af, sættes 20 % lavere end ejendoms- og grundvurderingen. Bliver et hus fx vurderet til 5 mio. kr., skal der betales skat af $(5 - (20 \% \text{ af } 5)) = 4$ mio. kr.

De fleste forventer, at deres hus ad åre vil stige i værdi, og dermed også, at både ejendomsskatten og ejendomsværdiskatten stiger. De fleste regner derfor med at komme til at betale mere i boligskat, selv om de får mulighed for at udskyde betalingen ved anvendelse af indefrysningsordningen.

Skatteministeriet regner med, at 2/3 af boligejerne kan se frem til en lavere boligskat i de kommende år. Det betyder, at 1/3 skal regne med at komme til at bruge indefrysningsreglerne.

De boligejere, der hidtil har betalt for meget i ejendomsværdiskat i 2011-2019 på grund af for høje vurderinger, modtager kompensation herfor efter nugældende regler. Kompensationen for 2020 bliver efter den nye aftale udbetalt i 2022.

Kontrolpakken

Thomas Bjerrehus, udviklingschef, Revisorgruppen Danmark

Bag denne noget diffuse titel gemmer sig en række ændringer til årsregnskabsloven, selskabsloven, revisorloven og enkelte andre love, som enten allerede er trådt i kraft eller har virkning fra 1. januar 2021.

"Pakken" blev vedtaget i Folketinget tilbage i maj måned 2020, og ifølge bemærkningerne til lovforslaget er det overordnede formål at sætte mere målrettet ind over for økonomisk svinde gennem en styrket kontrol på selskabs- og regnskabsområderne og derved også at understøtte skatteforvaltningens indsats mod skatteunddragelse.

Nogle af hovedelementerne i kontrolpakken er opridset her:

- Erhvervsstyrelsens rolle som kontrollerende myndighed styrkes. Kontrollen omfatter årsrapporter og selskabsforhold, herunder både systematisk digital forhåndskontrol af indberetninger og anmeldelser og efterfølgende risiko- og databaseret kontrol af offentliggjorte årsrapporter og selskabsregistreringer.
- Årsregnskabsloven ændres, så Erhvervsstyrelsen får mere vidtrækkende muligheder for at kontrollere årsrapporter og reagere på fundne fejl og mangler. Der gives eksempelvis hjemmel til, at styrelsen i sager om grov regnskabssvinde kan trække en offentliggjort årsrapport tilbage. Der indføres også mulighed for, at en virksomhed kan sendes til tvangsopløsning, hvis virksomheden ikke efterkommer styrelsens påbud om indsendelse af krævet dokumentation.
- Virksomheder, der i overensstemmelse med årsregnskabsloven undlader at oplyse nettoomsætningen, skal fremover give oplysning om nettoomsætningen, når de indberetter årsrapporten til Erhvervsstyrelsen. Oplysningen skal give styrelsen mulighed for at kontrollere, om der aflægges årsrapport efter den rigtige regnskabsklasse, og om kriterierne for fravalg af revision er overholdt. Oplysningen offentliggøres ikke, og den er undtaget fra retten til aktindsigt.



- Selskabsloven ændres, så det bliver vanskeligere for kriminelle at gemme sig bag stråmænd og falske selskabsadresser. Lovkrævede selskabsdokumenter skal opbevares i en periode på 5 år fra udgangen af det regnskabsår, dokumenterne vedrører.
- Der indføres styrket tilsyn med godkendte revisorer. Muligheden for undersøgelse af revisorers manglende regelefterlevelse udvides, og Revisornævnets arbejdsområde udvides ligeledes.

Revisionspligten?

Selv om en virksomhed drives i selskabsform, er der ikke krav om revision eller anden revisorinvolvering i forhold til regnskabsaflæggelsen, når der er tale om helt små selskaber. Kontrolpakken indeholder intet i retning af genindførelse af egentlig revisionspligt eller for den sags skyld "revisorpligt".

I foråret 2020 blev der imidlertid indgået en aftale mellem regeringen og de politiske partier om en styrket skattekontrol. Heraf fremgår det, at revision kan være et værdifuldt supplement til skattekontrollen i forhold til at sikre højere regel efterlevelse, og at erhvervsministeren senere i 2020 vil indkalde til forhandlinger om revisionspligt. De forhandlinger bliver spændende at følge!



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