



FACIT

Mens vi venter ...

INDHOLD

Skattefri omstrukturering med henblik på generationsskifte 2-4

Medarbejderobligationer 5

Udenlandske eksperter 6-7

Skattefri rejsegodtgørelse i 2008 7

– det bemærkes 8

I bund og grund handler dette nummer af FACIT om skattemæssige forhold. Vi troede tidligere på foråret, at andre emner pressede sig på, men lovgiver har villet det anderledes.

Vi ville gerne have skrevet om en ny revisorlov, men den er ved redaktionens afslutning ikke vedtaget endnu – selv om den skal træde i kraft den 1. juli.

Herudover ville vi også gerne have skrevet om ændringer i årsregnskabsloven, men her gælder det samme forhold. Dog har vi på bagsiden et lille indlæg om nogle forventninger.

Hermed er spiren lagt til emner i det kommende nummer af FACIT, så lad os i stedet se på de artikler, der kom med i dette nummer. De omhandler i et vist omfang også noget, vi har ventet på.

Først og fremmest bringer vi en artikel om generationsskifte, hvor SKAT har givet grønt lys for yderligere muligheder. I de senere år er der sket en del lempelser af reglerne, men vi anbefaler fortsat, at man sammen med sine rådgivere tænker sig grundigt om, før generationsskiftet sættes i gang.

Det er naturligvis sådan, at lempeligere regler giver flere muligheder – og ikke mindst kom-

binationsmuligheder. Samtidig med flere muligheder øges usikkerheden ofte, når man skal vælge sin egen model.

Medarbejderobligationer vinder frem. I bund og grund er incitamentet, at højt beskattet lønindtægt konverteres til en indkomst, der kun beskattes med cirka den halve procentsats – og delvist endda med en procent på nøjagtig nul.

Det er da favorabelt, må man sige. Der er lige nogle spilleregler, der skal følges – og arbejdsgiveren skal også tages med i ordningen. Det er nemlig arbejdsgiveren, der skal godkende, tilrettelægge og administrere ordningen.

Lønmodtageren skal i ordningens løbetid – som er minimum fem år – tåle en nedgang i lønnen. Efter skattetræk med en høj trækprocent gør dette sjældent så ondt – og især ikke, når der lurer en gevinst henne om hjørnet.

Skattemæssigt burde vi alle være udenlandske eksperter med en høj grundløn. Sådanne personer beskattes via de såkaldte forskerordninger særdeles lempeligt.

Måske skal vi bare vente længe nok, så den lempelige beskatning rammer os alle. Det gamle ordsprog siger jo, at hvis man venter længe nok, kan man blive konge af Sverige.

Skattefri omstrukturering med henblik på generationsskifte

En proces, der kræver overblik over muligheder og regler

Mange danske familievirksomheder står over for et generationsskifte inden for de kommende år.

Generationsskifte i en virksomhed har principielt to hovedoverskrifter:

- Det ledelsesmæssige generationsskifte
- Det økonomiske generationsskifte

Målet for generationsskifte er primært:

- at bringe virksomheden videre i en positiv udvikling til gavn for både medarbejdere og ejere
- at bringe indehaveren i en situation, hvor der er beslutnings- og handlingsfrihed til at vælge sin fremtid i forhold til virksomheden
- at beskytte formuen.

Samtidig er det vigtigt, at indehaveren og dennes børn får reel mulighed for at vælge, om børnene skal/vil involveres i virksomheden og i givet fald medvirke til at fastsætte vilkårene.

Medarbejdere i ejerkredsen

En anden vej til et generationsskifte kan være at optage en eller flere medarbejdere som medejere.

Vejen til optagelse af medarbejdere og andre som medejere i aktie- og anpartsselskaber har altid været belagt med – om ikke tidsler – så i hvert fald en hel del besvær.

Det skyldes ikke mindst, at der – som ved enhver form for medejerskab – skal gennemføres en række drøftelser og beslutninger samt indgås en række aftaler, der regulerer parternes indbyrdes roller som ejere.

De økonomiske relationer ejerne imellem og i forhold til selskabet skal nøje vurderes og fastlægges, herunder vilkårene for ind- og udtræden af samarbejdet.

For mange medarbejders vedkommende er det første gang, der stiftes bekendtskab med de regler, der gælder for selskaber og deres ejere, herunder selskabsret og skatteregler samt forhold omkring regnskaber og administration.

Derfor er assistance fra revisor og advokat i form af rådgivning om de muligheder og risici, lovgivningen indebærer, ofte forudsætningen for at komme helskindet gennem generationsskiftet.

Nye regler om skattefrie omstruktureringer

Folketinget har suppleret de gældende regler, således at det skattemæssige grundlag for optagelse af børn og medarbejdere som medejere bliver lidt enklere. Især reglerne om skattefrie omstruktureringer "uden tilladelse" er værd at lægge mærke til.

Skatterådet har i perioden efter de nye regler ikrafttræden afgivet nogle bindende svar, der i nogle situationer kan lette forståelsen af reglerne. Hovedbudskabet er, at reglerne gør det muligt at udskyde den skat, der ofte står i vejen for generationsskiftet.

Det skal understreges, at hver enkel virksomhed og person er unik og derfor må efterspørge situationstilpasset rådgivning. Nærværende artikel kan alene anvendes som inspiration til de videre overvejelser og drøftelser.

Tidligere krævede en skattefri omstrukturering ansøgning til SKAT, som vurderede ansøgningerne ud fra krav om erhvervmæssig begrundelse for strukturændringen.

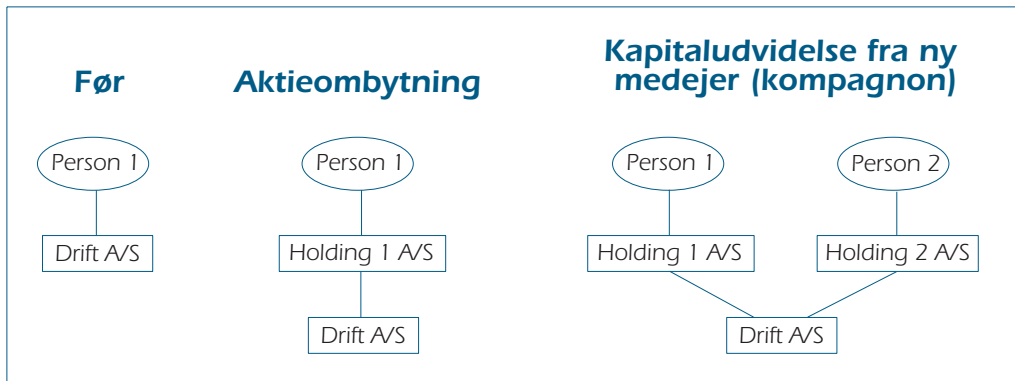
Det kunne eksempelvis være planer om at udvide virksomheden, risikominimering eller lignende. Fik man eksempelvis en tilladelse til ændring af selskabsstrukturen, kunne man oprette et holdingselskab, som blev ejer af et driftsselskab. Sådanne omstruktureringer giver mulighed for skatteudskydelse med beskatning på et senere tidspunkt.

Efter indførelsen af de nye regler kan man nu gennemføre en aktieombytning eller andre omstruktureringer uden en tilladelse fra SKAT.

Ønsker virksomhedsejer (eksempel 1) at optage en kompagnon i sit driftsselskab og gerne vil eje sine egne aktier via et holdingselskab, behøver han ikke vente på tilladelse. Han kan gennemføre en skattefri aktieombytning uden tilladelse og herefter invitere sin nye kompagnon med via en kapitaludvidelse i driftsselskabet.

Målsætning for generationsskiftet

De indbyrdes roller



Eksempel 1

Den nye kompagnon kan selv vælge, om han vil investere direkte eller via et holdingselskab.

Den nye lovgivning giver mulighed for de såkaldte kombinationssager. Et eksempel herpå er en situation, hvor man eksempelvis har to aktionærer, som ejer virksomheden.

Virksomheden er blevet penge værd. De to aktionærer har imidlertid ikke samme interesse i, hvor stort et udbytte de vil have ud af selskabet. Den ene vil lade pengene stå i selskabet for at reinvestere i eksempelvis aktier og obligationer – og den anden vil gerne have penge ud for at købe sig ind i en anden virksomhed.

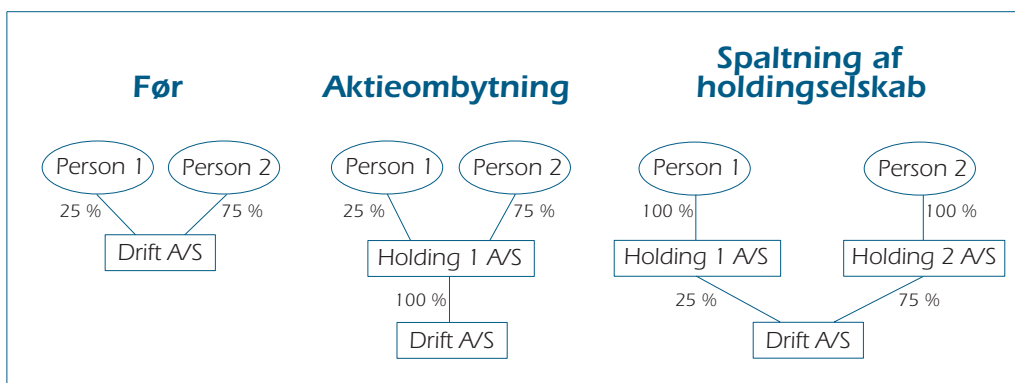
I modsætning til tidligere kan de to ejere med den nye lovgivning via aktieombytning og ef-

terfølgende spaltning få hver deres holdingselskab - se eksempel 2. Det betyder, at deres fælles driftsselskab kan sende et overskud op i de to holdingselskaber.

Den ene aktionærs holdingselskab kan derefter reinvestere i aktier og obligationer, mens den anden aktionær egenhændigt kan bestemme sin investeringsstrategi.

Ved spaltninger uden tilladelse kan der opstå problemer, idet man i nogle tilfælde skal have ejet aktierne/anparterne i mindst 3 år for at kunne gennemføre spaltningen skattefrit.

Det gælder for eksempel, hvis en aktionær er minoritetsaktionær før spaltningen og bliver majoritetsaktionær ved spaltningen.



Eksempel 2

I dag er der således stort set frit spil til at omstrukturere sin virksomhed, uanset om man vil spalte, aktieombytte, fusionere eller tilføre aktiver. Folketinget har givet de danske virksomhedsejere den mulighed, at de kan lave omstruktureringer uden ansøgning, men har samtidig stillet nogle krav til virksomhedsejerne, som skal opfyldes, hvis de anvender reglerne.

I mange tilfælde er det dog stadig bedre at ansøge om tilladelse til omstruktureringen. Der er forskellige krav, man skal være opmærksom på,

alt efter hvilken form for omstrukturering man vælger. Ved en omstrukturering uden ansøgning er der en begrænsning i, hvor store udbytter der kan udloddes fra datterselskabet til moderselskabet i de første 3 år efter omstruktureringen.

Derfor er det vigtigt, at man nøje drøfter sagen igennem med sin revisor, så man får den optimale løsning. I mange tilfælde ansøges der stadigvæk, fordi det giver større fleksibilitet og sikkerhed.

Anbefaling

Erfaringerne viser, at det især er kravet om, at omstruktureringer uden tilladelse skal gennemføres til handelsværdi, der volder problemer.

Det kan som følge heraf tilrådes at anmode om et bindende svar vedrørende værdiansættelserne i omstruktureringer.

SKAT har givet accept af ny model

SKAT har givet grønt lys for en generationsskiftemodel, hvor sælgers ønske om en høj pris kan kombineres med købernes ønske om at undgå en anstrengt likviditet.

De nye aktionærer kan både være nære medarbejdere eller familiemedlemmer.

I forbindelse med generationsskifte af virksomheder, der drives som aktieselskaber eller anpartsselskaber, vil den yngre generation ofte ønske at købe selskabet til lavest mulige acceptable pris.

Dette vil normalt kolliderer med sælgers – den ældre generations – ønske om at sikre sig fornødne midler til egen pension, idet den hidtidige ejers pension ofte vil være værdien af selskabet.



Formål med den nye model

Sigtet med den nye generationsskiftemodel er at lade den nye aktionær/de nye aktionærer nytegne aktier i selskabet til en lav kurs samtidig med, at den bestående aktionær får en forlods adgang til udbytte og dermed sikres mod udvanding af sin andel af selskabets formue.

Modellen varierer, men kan for eksempel indeholde følgende elementer:

- De udtrædende aktionærer sælger aktier til selskabet efterfulgt af en kapitalnedsættelse i selskabet, der enten beskattes som udbytte eller efter reglerne om aktiesalg.
- De nye aktionærer tegner B-aktier, der accepterer, at A-aktierne i en periode forlods får ret til udbytte op til et bestemt beløb, før B-aktierne får ret til udbytte. Herefter kan det være aftalt at ligestille de to aktieklasser.
- B-aktier tegnes til en relativ lav kurs, som afspejler, at ret til fuldt udbytte først opnås på et senere tidspunkt.

Eksemplet illustrerer, at generationsskifte af selskaber rent likviditetsmæssigt kan gennemføres lempeligt.

De bestående aktionærer får fortrinsret til selskabets værdier, herunder selskabets reserver, og kompenseres dernæst ved en ret til forlods udbytte i en bestemt periode.

For den indtrædende aktionær vil der være økonomisk ligestilling efter en vis periode, og den indtrædende aktionær opnår at blive medejer af virksomheden på økonomisk lempelige betingelser.

Tegningskursen for den indtrædende aktionær afspejler således, at denne kun delvist får adgang til selskabets værdier.

For de sælgende aktionærer er der dog den ulempe, at det ofte vil være uafklaret, om de kan regne med at modtage et udbytte af den beskrevne størrelse inden for den vedtagne tidshorisont, idet dette naturligvis afhænger af selskabets fremtidige drift.

De sælgende aktionærer vil derfor i et vist omfang påtage sig en økonomisk risiko ved aftalen.

Bindende svar

Værdiansættelsen af aktierne kan som altid anfægtes af ligningsmyndighederne.

Det er derfor en god idé at ansøge om et bindende svar vedrørende transaktioner, hvis der er risiko for, at SKAT kan være meget uenig i den værdi, parterne har fastsat.

Det gælder, uanset om man anvender den ene eller den anden generationsskiftemodel.

Medarbejderobligationer

Vi opsummerer reglerne på området

Det er blevet meget populært at etablere obligationsordninger for sine medarbejdere. Populariteten er ikke blevet mindre efter, at det er blevet muligt at gennemføre ordningen med en bruttolønnedgang.

Kan man som medarbejder undvære op til cirka 9 % af årets bruttoløn og binde beløbet i fem år, vil medarbejderobligationen gøre det muligt at nøjes med en skat på cirka 30 % i stedet for op til 64 %. En del af beløbet er endda helt skattefrit.

Medarbejderobligationer er et lån fra medarbejder til arbejdsgiver. Man kan maksimalt konvertere 9 % af sin bruttoløn til medarbejderobligationer. Beløbet bindes i fem år, inden det kommer til udbetaling.

En medarbejder med en personlig indkomst på 400.000 kr. om året kan derfor opnå en nettogevinst på mere end 12.000 kr. om året.

Reglerne om medarbejderobligationer indeholder en række objektive krav, som skal være opfyldt.

Åben for alle medarbejdere

Ordningen skal som udgangspunkt være åben for samtlige ansatte i virksomheden. Der kan dog indføres generelle undtagelser, for eksempel en vis anciennitet. I praksis har man accepteret grænser på op til 3 års anciennitet.

Også virksomheder med kun én ansat kan anvende ordningen. Interessenter og kommanditister kan ikke deltage i en obligationsordning.

10 % af lønnen

Værdien af de tildelte obligationer må maksimalt udgøre 10 % af den ansattes årsløn. Det er lønnen i det indkomstår, hvori obligationerne tildes, som lægges til grund. Værdi af fri bil og fri telefon indgår i årslønnen. Det samme gør pensionsbidrag, overtidsbetaling og udbetalte bonusordninger.

Medarbejderobligationsordningen kan etableres som en bruttolønnedgangsordning. Ved denne ordning må medarbejderen tåle en nedgang i lønnen mod til gengæld at modtage obligationer. Lønnedgangen skal svare til obligationernes værdi med tillæg af afgiften.

Lønnedgangen skal være reel og det er et krav, at lønnedgangen som minimum foretages over en periode, som svarer til den reelle lønforhandlingsperiode. Den reelle lønforhandlingsperiode udgør 12 måneder.

Det skal bemærkes, at man skal beregne de 10 % af årslønnen eksklusive medarbejderobligationer og afgiften heraf. Ved bruttotrækordningen beregner man derfor trækkes med 9,09 % (1/11) af bruttolønnen.



Medarbejderen må ikke være opsagt eller have sagt op på det tidspunkt, hvor obligationerne tildes. At ansættelsesforholdet ophører efter tildelingen, er uden betydning for ordningen.

Båndlæggelse og afgift

Obligationerne skal båndlægges i 5 år. De 5 år regnes fra udløbet af det indkomstår, hvori obligationerne tildes. Ved tildeling i januar bliver båndlæggelsen altså næsten 6 år. Obligationerne skal for samtlige medarbejdere båndlægges i ét og samme pengeinstitut og forrentes med en rente, der overstiger mindsterenten på udstedelsestidspunktet.

Arbejdsgiveren skal for hver medarbejder, som modtager obligationer, svare en afgift på 45 % af den del af obligationernes værdi, som overstiger 5.000 kr. (2008). Afgiften skal indbetales senest en måned efter det tidspunkt, hvor obligationerne er blevet tildelt.

Anmeldelse af ordningen

Oplysninger om ordningens etablering skal indsendes af arbejdsgiveren til skattemyndighederne. Oplysningerne skal være attesteret af arbejdsgiverens revisor eller sædvanlige advokat. Oplysningerne skal indsendes til skattemyndighederne senest den 20. januar i året efter ordningens etablering.

Beregningsmetode

Betalingsfrist

Udenlandske eksperter

Lempelser i beskatningen af udenlandske medarbejdere

Som et led i bestræbelserne på at tiltrække kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft til Danmark er der nu vedtaget lempelser til den såkaldte "forskerordning". Samtidig gennemføres der visse tekniske justeringer af lovgivningen, så den bliver lettere at håndtere.

Forskerordningen

Forskerordningen er indført for at lette virksomhedernes rekruttering af højtgerede udenlandske medarbejdere. Navnet er egentlig misvisende, idet man slet ikke behøver være forsker for at anvende reglerne. Det primære krav er en høj gage. Den gennemsnitlige månedsgage skal således være over 67.065 kr. (2008) før AM-bidrag, for at man kan anvende reglerne. Reglerne indeholder dog særlige lempelser for professorer med flere.

Fremover bliver det muligt at vælge mellem en bruttobeskatning på 25 % i 3 år eller en bruttobeskatning på 33 % i 5 år. Uanset om man vælger de 25 % eller de 33 %, gælder der de samme regler om adgangskrav til ordningen som nu. Bruttobeskatning vil sige beskatning af bruttoindkomsten uden fradrag.

Valget gælder fra det tidspunkt, hvor den pågældende indtræder i ordningen, og valget er bindende. Det er således ikke muligt at "pendle" mellem de 2 ordninger. Man kan dog én gang i perioden gå fra 25 % til 33 % eller omvendt. Valget skal træffes senest 36 måneder efter, at man er blevet omfattet af ordningen. Også personer, der allerede er inde i ordningen, kan vælge 33 %-ordningen.

For at undgå at reglerne bliver anvendt af danskere, er der indarbejdet en værnsregel, der angiver, hvor længe man skal have været ude af landet for at kunne anvende reglerne.

En person, der ønsker at anvende reglerne, må således i en periode på 3 år før og 1 år efter ophør af dansk skattepligt ikke have været ansat i den virksomhed, som ansættelsesforholdet indgås med (eller i en dermed koncernforbundet dansk eller udenlandsk virksomhed).

Denne betingelse anses for opfyldt, hvis personen ikke inden for 3 år forud for ansættelsen med bruttobeskatning har været ansat i den virksomhed (eller i en dermed koncernforbundet dansk eller udenlandsk virksomhed), som ansættelsesforholdet indgås med.

Vederlagskravet i henhold til ansættelseskontrakten skal være opfyldt som et gennemsnit inden for kalenderåret. Det er således muligt at springe en månedsløn over, forudsat at lønnen i de øvrige 11 måneder er så høj, at vederlagskravet samlet set er opfyldt inden for kalenderåret.

Vederlagskravet skal være opfyldt som et gennemsnit i henhold til ansættelseskontrakt. Det er altså grundlønnen, der tæller. Er grundlønnen i henhold til ansættelseskontrakten ikke stor nok, kan en bonus ikke trække gennemsnittet op, selv om kontraktmæssig løn med tillæg af bonus tilsammen bringer indkomsten over vederlagskravet.

Det præciseres i forhold til de hidtidige regler, at betingelsen om fuld skattepligt ikke nødvendigvis skal indtræde præcis på tidspunktet for ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ordningen vil blive administreret således, at hvis man tager ophold i Danmark i en kortere periode forud herfor, må den pågældende i dette tidsrum blot ikke erhverve lønindkomst eller lignende.

Arbejde uden for Danmark

Der har hidtil været en regel om, at arbejdet primært skal udføres i Danmark. Denne regel har givet anledning til administrativt bøvvl og bliver derfor erstattet af to objektive regler. Hvis man bliver omfattet af én af de to regler, mister man retten til at anvende forskerordningen.

Efter den ene regel må arbejdet i udlandet ikke medføre, at beskatningsretten til lønnen overgår til udlandet efter en dobbeltbeskatningsoverenskomst indgået mellem Danmark og det pågældende land.

Efter den anden regel må arbejde i udlandet ikke medføre, at personen omfattes af udlandslempelsesreglen efter ligningslovens § 33 A.

"Rigtige" forskere

Reglerne for "rigtige" forskere bliver ligeledes lempet.

Forskere kan fremover gøre brug af forskerordningen, selv om de har været skattepligtige til Danmark af lønindkomst i forbindelse med kortere ophold som gæsteundervisere eller lignende.

Tekniske lovjusteringer

Skift mellem ordninger ikke muligt

Betingelse opfyldt

de på et universitet eller en anden forskningsinstitution inden for de seneste 3 år.

I øjeblikket vil en gæsteunderviser, der holder en forelæsning i Danmark og modtager et skattepligtigt honorar herfor, ikke kunne benytte ordningen i de næste 3 år, idet forelæseren der-

med har været begrænset skattepligtig til Danmark.

Er gæsteunderviseren finansieret af en udenlandsk institution, må han/hun endda have været fuldt skattepligtig inden for de seneste 12 måneder.

Skattefri rejsegodtgørelse i 2008

Kort overblik over reglerne

Der kan udbetales skattefri godtgørelse for udgifter, der påføres en lønmodtager, fordi lønmodtageren på grund af afstanden mellem bopæl og et midlertidigt arbejdssted ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl.

Der kan endvidere udbetales skattefri godtgørelse for rejseudgifter, der påføres en lønmodtager, fordi arbejdsgiveren midlertidigt udsender den pågældende til et andet arbejdssted end lønmodtagerens sædvanlige arbejdsplads, når dette medfører, at lønmodtageren ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl.

Tidsbegrænsning

Der gælder en tidsbegrænsning for diæter, når rejsen varer mere end 12 måneder. Tidsbegrænsningen på 12 måneder gælder ikke, når arbejdsstedet flyttes over en strækning på mindst 8 km i takt med arbejdets udførelse eller færdiggørelse.

En ny 12 måneders periode påbegyndes, når lønmodtageren skifter til en ny, midlertidig arbejdsplads til et andet arbejdsprojekt for den samme arbejdsgiver eller ved arbejdsgiverskifte.

Der kan ikke udbetales skattefri godtgørelse for rejser under 24 timer og for rejser uden overnatning.

Satserne

Diætsatsen ved rejse i Danmark eller i udlandet til dækning af udgifter til kost og småforholdninger udgør 440 kr. pr. døgn og 1/24 heraf pr. påbegyndt time for tilsluttende rejsedag.

Hvis arbejdsgiveren afholder lønmodtagerens rejseudgifter til kost efter regning, kan arbejdsgiveren udbetale et skattefrit beløb til dækning

af lønmodtagerens rejseudgifter til småforholdninger på indtil 25 % af kotsatsen for den samlede rejse, det vil sige også for eventuelt påbegyndte timer på en tilsluttende rejsedag.

Som alternativ til at refundere udgifterne til logi efter regning kan der ved rejse med overnatning i Danmark eller i udlandet udbetales 189 kr. pr. døgn til dækning af udgifter til logi.

Der gælder ikke nogen tidsbegrænsning for dækning af udgifter til logi.

Selvstændigt erhvervsdrivende kan ved rejse fradrage de dokumenterede, faktiske rejseudgifter eller vælge at foretage fradrag med de satser, der gælder for godtgørelse til lønmodtagere i de pågældende erhverv.

Ingen godtgørelse

Der kan ikke udbetales skattefri godtgørelse til dækning af logi, når lønmodtageren

- medvirker til transport af varer eller personer
- gør tjeneste om bord på skibe (herunder fiskefartøjer)
- arbejder på luftfartøjer eller fartøjer og installationer, der anvendes i tilknytning til efterforskning og udnyttelse af naturforekomster.

Derudover kan skattefri godtgørelse ikke udbetales til personer, der anvender særlige skattegodtgørelsesordninger, såsom lønmodtagere udsendt af den danske stat.

Turistchauffører er ikke omfattet af de generelle regler om skattefri godtgørelse. Der kan uden tidsbegrænsning udbetales skattefri godtgørelse til dækning af merudgifter til kost og småforholdninger efter særlige satser.

Tilsluttende rejsedag

Særlige ordninger

Juni 2008

RGD RevisorGruppen Danmark

– er en videnbaseret sammenslutning af uafhængige, statsautoriserede revisionsfirmaer:

Busch-Sørensen
Århus / Skanderborg

Christensen Kjærulff
København

cityrevision
Århus

Grønlands Revisionskontor A/S
Nuuk

Gunni Pedersen
København

Gyrn Lops Brandt
København, Køge

Haugbyrd, Faurum & Andersen
Frederiksberg

Krøyer Pedersen
Holstebro / Struer

Kvist & Jensen
Randers / Hammel / Hadsund / Grenaa / Hadsten

Revisionskontoret Lemvig-Thyborøn
Lemvig / Thyborøn

Martinsen
Esbjerg / Grindsted / Kolding / Tørring / Varde / Vejen / Vejle

MGI Revision
København

Nielsen & Christensen
Aalborg / København / Aars

Partner Revision
Brande / Galten / Herning / Ikast / Jelling / Ringkøbing / Silkeborg / Skjern / Tarm

PKF Kresten Foged
København

PKF Munkebo Jensen Vindelev
Glostrup

Ourios
Horsens

Revision Syd
Nykøbing F

RIR Revision
Roskilde / Holbæk

Sønderjyllands Revision
Aabenraa / Padborg / Sønderborg

Ullits & Winther
Viborg

Redaktion: Jens Skovby (ansv.), Thomas Bjerrehus.
Redaktionen er afsluttet den 2. juni 2008.

Vi tager forbehold for fejl og mangler i vort 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.

Tryk: www.silkeborg-bogtryk.dk



Aktuelle datoer

30. juni 2008

Selvangivelsesfrist for selskaber og fonde med videre med kalenderårsregnskab.

For selskaber og fonde med videre, hvis regnskabsår udløber i perioden fra den 1. februar 2008 til den 31. marts 2008, er fristen den 1. august 2008 – ellers 6 måneder efter regnskabsårets udløb.

1. juli 2008

Indskud på ophørspension.

Selvangivelsesfrist for bogførings- eller regnskabspligtige personer – herunder personer, der anvender virksomhedsskatteordningen, deltager i anpartsprojekter eller har udenlandsk indkomst.

Selvangivelsesfrist for ægtefæller til ovennævnte personer.

Hvis selvangivelsen ikke indsendes rettidigt, skal der betales et skattetillæg, selv om SKAT har alle oplysninger via servicebrevet.

Restskat på 40.000 kr. og derunder kan indbetales uden procenttillæg.

Den del af en eventuel restskat, der ligger over 17.300 kr., opkræves i september, oktober og november 2008 med et tillæg på 7 %. Den del, der ligger under 17.300 kr., indregnes sammen med procenttillægget i forskudsskatten for 2009.

Aktuelle satser

Mindsterenten for perioden 1. januar – 30. juni 2008 udgør 4 % p.a.

Diskonto

09.06.06 – 03.08.06	2,75 %
04.08.06 – 05.10.06	3,00 %
06.10.06 – 07.12.06	3,25 %
08.12.06 – 08.03.07	3,50 %
09.03.07 – 06.06.07	3,75 %
07.06.07 –	4,00 %

Kørselsgodtgørelse

For 2008 er den skattefrie godtgørelse for erhvervsmæssig kørsel i egen bil (eller motorcykel):

Kørsel indtil 20.000 km/år	3,47 kr./km
Kørsel ud over 20.000 km/år	1,83 kr./km

Årsrapporter

Så skal vi til det igen!

I skrivende stund behandler Folketinget et forslag om ændring af årsregnskabsloven.

Skal man tage de kritiske briller på, kan det med en vis ret hævdes, at den oprindelige lov fra 2001 efterhånden ikke er til at kende.

Der er også denne gang tale om – ganske vist mindre – lempelser, men set i lyset af de lempelser, der tidligere er foretaget, kan det give anledning til en vis bekymring, idet løbende lempelser af regnskabskravene indebærer en latent risiko for, at kvalitet og informationsværdi i danske årsrapporter forringes.

Isoleret set er de foreslåede ændringer imidlertid ganske rimelige og velbegrundede. Lovforslaget indeholder en forhøjelse af størrelsesgrænser for regnskabsklasserne.

Eksempelvis ændres størrelsesgrænserne for virksomheder i regnskabsklasse B således:

	Ny grænse	Gl. grænse
Balancesum	36 mio.kr.	29 mio.kr.
Nettoomsætning	72 mio.kr.	58 mio.kr.

Revisionspligten for ledelsesberetningen ophæves, bindingspligten under egenkapitalen for investeringsaktiver opskrevet efter de særlige bestemmelser herom ophæves, og en række præsentations- og oplysningskrav ændres.

Børsnoterede virksomheder kan imødesee et øget krav vedrørende "redegørelse for virksomhedsledelse" i ledelsesberetningen.

Hvis lovforslaget vedtages, vil loven træde i kraft den 1. september 2008 og få virkning for regnskabsår, der begynder den 1. september eller senere. For kalenderårsregnskaber vil det sige for regnskabsåret 2009.

Som det er set ved tidligere lempelser, foreslås ændringerne at kunne anvendes for regnskabsår, der begynder før den 1. september 2008.

Flere ændringer kan formentlig imødeses i de kommende år. Uoverensstemmelserne mellem årsregnskabsloven og IFRS vil sandsynligvis føre til, at årsregnskabslovens bestemmelser om indregning og måling inden for en kort årrække tilpasses IFRS-kravene.