



INFORMATION TIL VIRKSOMHEDEN

Fleksible lønpakker - Bruttolønsordninger 2011 - www.flexfordel.dk

ehjem tilbyder fleksible ordninger, der optimerer medarbejderens fordele og minimerer virksomhedens administration.

Bruttolønsordningerne er meget populære, og fantasien kender næsten ingen grænser, når løn pakker sammensættes med bruttolønsordninger. Det kan alligevel vise sig i praksis at den samlede pris medarbejderen betaler for et gode – f.eks. en multimedie pakke - pakkes ind i alt for mange unødvendige services og at pris og teknologi udvikling ret hurtigt underminerer de kontante fordele og efterlader medarbejderen – og virksomheden med udstyr og betalingsbyrde der kan ende som en byrde. Tag blot bredbånd der for 12 mdr. siden blev leveret med mange ordninger for 499/md. Hvor enhver i dag kan få integrerede tele/tv/adsl pakker for 299/md.

Multimedieskatten er den samme, hvad enten medarbejderen får den ene eller anden type computer eller mobil stillet til rådighed. Som følge af multimedieskatten vil alle medarbejdere, der indgår i bruttolønsordninger om køb af pc, bredbånd eller mobiltelefon, blive beskattet af 250 kr. pr. måned uanset antallet af multimedier. For at gøre ordningen så rentabel som muligt for den enkelte medarbejder, er det derfor vigtigt, at der tilbydes et bredt sortiment, således at det samlede bruttolønstræk overstiger 250 kr. pr. måned, da der først derefter udløses en positiv skattefordel.

Fordelen ved bruttolønsordninger er, at de er udgiftsneutrale for arbejdsgiveren, fordi værdien af godet, som firmaet betaler, bliver modsvaret af en nedgang i bruttolønnen (dvs. løn før skatetræk) hos medarbejderen. Samtidig kommer medarbejderen til at betale mindre i skat, og det er derfor, ordningen er så populær.

Vi tilbyder bruttolønsordninger der er helt fleksible i forhold til virksomhedens engagement og ønsker samt optimerer medarbejderens udbytte ved deltagelsen.

Selve løsningen tilbydes via en lukket eshop www.flexfordel.dk – der indeholder de produkter og ydelser medarbejderen kan anskaffe via bruttolønsordningen. De produkterne der kan vælges er alle forhåndsgodkendte til anvendelse i ordningen. Udvalget er bredt og medarbejderen vælger selv, hvad vedkommende ønsker indenfor de angivne rammer.



Ordningen er i princippet hele tiden åben og opdateres løbende mht. produkter og priser. Dvs. medarbejdere bestemmer selv hvornår det er passende at indtræde i en ordning og i hvilket omfang (det antydes at 50.000,00 kr. betragtes som en øvre grænse -- ellers er loftet det virksomheden måtte bestemme).

Priserne er altid de lavest mulige – præcis som i vores almindelige personale købs ordninger. Dvs. der kommer ikke ekstra udgifter eller højere priser blot fordi der er en skattebesparelse.

Når medarbejderen har valgt de produkter og services der ønskes, beregnes den nødvendige bruttolønsnedgang og medarbejderens nettopris og skatte besparelse – efter multimedieskatten og forhold til den valgte løbetid. Derved er økonomien helt klokke klar for medarbejderen og virksomheden.

Ordningerne finansieres via leasing eller af virksomheden selv. Omkostningerne ved finansiering, forsikringer og administration er helt gennemsigtige og kan lægges oven i medarbejderens bruttolønstræk. Det optimale for medarbejderen er at købet finansieres af virksomheden over et 12 eller 24 måneders løntræk. Derved opnår medarbejderen størst direkte effekt. Værdien af ordninger der løber længere undermineres typisk af pris og teknologi udviklingen – ligesom administrationen jo varer længere. Samtidigt minimeres/elimineres eventuelle tilbagekøb og udtrædelser i utide. Det er dog op til virksomheden at bestemme løbetiden, der også kan være fleksibel – dvs. 12,24 eller 36 mdr. Det er dog således at restværdien skal være = markedsværdien på udløbstidspunktet. Markedsværdien er samtidigt den nettoværdi medarbejderen kan overtage udstyret til ved udløb. Der denne for høj bliver skatteeffekten mindre. Derfor er 24 mdr's eller længere løbetid den gældende praksis for multimedie pakker, men ehjem anbefaler altid kortest mulige periode..

Når medarbejderen accepterer sin tilmelding med de valgte produkter, modtager lønadministrationen en bestillingsanmodning og evt. medarbejderens nye accepterede løn aftale – dette skal blot accepteres – derefter leveres bestillingen direkte til medarbejderen og virksomheden/leasing partneren faktureres for den enkelte bestilling. Medarbejderen kan evt. selv udskrive og underskrive sin nye lønaftale – eller virksomheden kan fremsende den på sædvanligvis. Virksomheden skal herudover kun justere lønnen i lønsystemet eller hos løn - administratoren.

Der er forskellige krav, der skal være opfyldt, før et gode kan indgå i en bruttolønsordning. Disse er beskrevet i lovgivningen for ordningerne og hoved punkterne er følgende.



Aftalen om lønnedgang skal være reel. Der kan være tale om løntilbageholdenhed, altså at man ved førstkommende lønforhandling undlader at kræve og få den ventelige lønstigning mod i stedet at få betalt f.eks. Bredbånd, telefoni, pendlerkort, massageordninger, rygestopkurser eller tilsvarende.

Vi anbefaler der etableres en ny lønaftale som bilag til medarbejderes eksisterende kontrakt. Denne aftale kan udskrives automatisk af medarbejdere via webshoppen.

Arbejdsgiver skal bære en økonomisk risiko ved ordningen. Den bruttolønsnedgang, der aftales, gælder for en periode frem, f.eks. et år, og hvis der er ændringer i aftalen - f.eks. prisen stiger på pendlerkortet, er det arbejdsgiveren, som hæfter - udgiften videreføres ikke direkte til medarbejderens lønseddel.

Vi anbefaler den kortest mulige løbetid idet risiko og administration minimeres og medarbejderes fordel maksimeres. Ved afslutning af perioden kan medarbejderen erhverve godet for en symbolsk sum – en forud aftalt restværdi.

Arbejdsgiveren skal erhverve godet og stille det pågældende gode til rådighed for arbejdstageren. Det vil sige at købes der en cykel eller nogle fagbøger, er de ejet af arbejdsgiveren men stillet til rådighed for medarbejderen. Aftaler om massage, kurser mv. skal indgås og betales af arbejdsgiveren direkte, ikke ved at lønmodtageren får refunderet regninger løbende.

Vi anbefaler at goderne og forholdene omkring anvendelsen præsenteres klart via vores dedikerede eshop.

Der skal være tale om en frivillig aftale. Man kan altså ikke pålægge medarbejdere at få en del af deres bruttoløn udbetalt som forskellige goder.

Vi anbefaler en løbende og fleksibel ordning som tilbydes medarbejderne i hele virksomheden. Goderne opdateres løbende og den samlede ordning er således altid optimal.

Arbejdstageren skal have mulighed for at udtræde af ordningen. Aftaler om bruttolønsordninger skal derfor indgås for en periode ad gangen, f.eks. et halvt eller et helt år, hvorefter medarbejderen kan vælge at takke nej og komme tilbage til sin oprindelige bruttoløn.

Økonomi i bruttolønsordningen - ved multimediepakke						
eksempler - præciseres i bestillingsforløbet						
Samlet Pakkepris	10000	10.000	10.000	10.000	40.000	40.000
Løbetid - (24 mdr. optimerer skatteeffekt)	12	12	24	24	24	24
Skat % (eksempel tjek dit skattekort)	56%	44%	56%	44%	56%	44%
Års løn	500000	240.000	500000	240.000	500.000	240000
Bruttolønsreduktion / Måned	878	878	474	474	1.896	1.896
Nettoudgift / måned - inkl. Medieskat	526	602	349	375	974	1.172
Sparet skat i løbetiden - med Multimediaskat	4.220	3.316	3.011	2.365	22.122	17.382
Pakkens nettoudgift i løbetiden	6.316	7.220	8.365	9.011	23.382	28.122
Nettoudgift / måned - ekskl. Medieskat	386	492	209	265	834	1.062
Pakkens nettoudgift i løbetiden	4636	5900	5005	6371	20022	25482
Estimeret Netto overtagelsespris ved udløb	500	500	1.000	1.000	2.000	2.000
beregningerne er estimeret og kun eksempler - inkl. All risk forsikring						

ØVRIGE FORHOLD

Med hensyn til de goder der tilbydes i ordninger er der fortsat visse forhold der ville skulle afklares. F.eks. har man ikke i tidligere ordninger accepteret 42" TV og lign. I ordningen – hvorimod 26" syntes at være grænsen i 2008. Der vil således være produkter der kræver bindende svar fra skat.

Disse forhold afklares løbende at ehjem i forbindelse med den løbende vedligeholdelse af ordningen.

*) Seneste afgørelse hos SKAT feb. 2010: „Det er SKATs opfattelse, at der er en reel begrundelse for at arbejdsgiver ønsker at stille såvel en stationær computer og en bærbar computer til rådighed for den ansatte. SKAT lægger herved vægt på det oplyste om, at den stationære computer anvendes i hjemmet, og den bærbare computer kan anvendes på såvel tjenesterejser som ved mødeaktivitet mv. udenfor sædvanlig arbejdsplads. SKAT forudsætter derved, at computer nr. 2 ikke er stillet til rådighed til direkte brug for den øvrige del af husstanden.“

Medarbejderen kan kun vælge én computerpakke i ordningen*, og tilbehør kan kun til vælges, såfremt, der også er valgt en computer-pakke. Der kan maksimalt tilvælges ét af hver tilbehørsprodukt. Du kan kun deltage i én ordning i hele aftaleperioden. I aftaleperioden er du ansvarlig for udstyret men har også fri rådighed over det.

Du må således gerne installere egne programmer. Alle computere er inkluderet All Risk forsikring som forsikre udstyret hvis det kommer ud for et uheld og AppleCare/HP Carepack som udvider hardware-dækningen samt giver dig direkte adgang til telefonsupport på den computer som du har valgt.



INDHOLD I ORDNINGEN – konkrete elementer

ehjem ApS - etablerings rådgivning og dokumentation

Der estimeres 10-15 timers dedikeret rådgivning, dokumentation mv. for etablering af ordningen.

eshop - tilslutning, vedligehold, etablering

Der betales ved start et oprettelses gebyr og herudover årligt abonnement. Dette medgår til drift og vedligeholdelse af bestillingssystemet. Aftalen løber 3 år.

Indhold

ehjem sørger for indhold er opdateret, relevant og konkurrencedygtigt. Dette er tilgængeligt i bestillings systemet der i øvrigt indrettes med relevant information i forhold til virksomhedens ordning. Virksomheden er velkommen til at komme med forslag til produkter og services.

Leveringsforhold

ehjem leverer direkte til den adresse medarbejderen vælger med Posten eller fragtfirma via de hoveddistributører producenterne anvender. Skulle der imod forventning være fejl eller mangler udbedres disse. Der opkræves normale forsendelses omk. pr. ordre

Fortrydelses ret og ombytning

Når en bestilling er godkendt til levering kan den ikke umiddelbart ændres - ehjem vil naturligvis altid forsøge at tilgodese medarbejderens ønsker hvor muligt. Når en leverance er forekommet kan der ikke ændres i pakken - den er helt fast.

Service

Medarbejderen har normal garanti og reklamations ret som ved ethvert andet forbruger køb og kan tilkøbe en række ekstra services efter behov. Disse fremgår af bestillingssystemet. Når der vælges installation af produkt leveres udstyret direkte som altid - installatøren kontakter medarbejderen direkte for tids aftale. Det er således kun de medarbejdere der har særlige behov der betaler for det.



Support

ehjem yder rådgivning om ordningen og produktvalg, pr. mail og i specifik telefontid i hele ordningens løbetid. Herudover er der assistance mht. forespørgelser om levering, service sager mv.

Ved normal udløb af en aftale

Medarbejderen køber produkterne privat for den gældende restværdi - maksimalt 15%(12 mdr), 10% (24mdr) el. 5% (36mdr) af pakkens oprindelige værdi eller produkterne returneres til ehjem/leasingpartner. ehjem /leasingpartner afregner udløbskøbet direkte med medarbejderen. Den estimerede værdi ved periodens udløb angives i bestillingsforløbet og afhænger af den valgte ordning.

Ophør før en periode er slut

Medarbejderen køber produkterne privat for maksimalt summen af de resterende ydelser. Produkterne returneres ellers til ehjem ApS . ehjem tilbyder at afregne udløbskøbet direkte med medarbejderen.

Når en medarbejder fratræder og returnerer udstyret til virksomheden - opstår der et potentielt tab på de manglende løntræk og virksomheden skal opbevare, re-installere og sælge udstyret. Dette tab kan man forsikre sig imod hos finansieringsselskabet og i denne ordning er det indbygget i ydelsen for 24 og 36 mdr's ordningerne.

Moms

Bruttolønstrækket skal være inklusiv moms. dvs. medarbejderens pakkepris for goder er inkl. Moms. Virksomheden kan vælge at løfte moms på leasingydelse delvist. Hvor meget de kan løfte, og hvor vidt de vil stikke det i egen lomme, eller lade det komme den ansatte til gode, beslutter de selv (normalt i samarbejde med deres revisor). Man kigger bl.a. på medarbejdersammensætning, og den skønnede erhvervs mæssige anvendelse af pc'en. Jo højere erhvervsanvendelse, jo højere momsaflyft. "Normal" praksis er maksimalt 50% momsaflyft ved en 24 og 36mdr's ordning - man skal således kunne godtgøre arbejdsrelevant anvendelse der retfærdiggør størrelsen af monsløftet. Ved 12 mdr. er der ikke normalt belæg for momsaflyft.

Forsikring

Medarbejderen har det fulde ansvar for udstyret i den periode det er stillet til rådighed af virksomheden og er selvansvarlig for dette er dækket imod tyveri mv. via husstandens normale forsikringer.



Der kan tilkøbes 'all risk' forsikring - og den er obligatorisk ved leasing aftale og koster 3% af pakkens pris . Denne er indbygget i ydelsen vi har angivet i beregningerne og i systemet. Herudover kan der tegnes retur forsikring der dækker virksomhedens risiko ved aftaler der ophører før normalt udløb.

Omkostninger

Omkostningerne ved finansiering, evt. generelle forsikringer og administrations omkostninger **kan** tillægges som et beløb der beregnes som % af pakkenspris + evt. fast beløb. Det betyder medarbejderen belastes i forhold til købet og at omkostningerne trækkes via bruttolønnen. Det er virksomhedens valg. Det kan jo ses i sammenhæng med momsloftet.

Restværdi

Restværdien er her maksimumsværdien af medarbejders pakke. Medarbejderen kan således overtage pakken for maksimalt den angivne værdi. Beløbet betales af medarbejderen til finansieringspartneren. Ønsker medarbejderen ikke udstyret ved udløb returneres dette. Udstyr der returneres udgør en omkostnings risiko – idet det for at kunne realiseres skal klargøres, opvares og sælges. Denne opgave varetages af ehjem eller kan klares af virksomheden selv eller via finansieringspartneren.

Restværdien efter betalingsperioden skal modsvare den skattemæssige restværdi og markedsværdien af udstyret. De her angivne er således helt sikre - og kan muligvis sættes lavere efter samråd med Revisor eller SKAT.

Økonomi – leasing option

Finansiering inkl. All risk, v 10000 kr	mdl. Ydelse ydelses % total			Restværdi	
	Kontrol værdi	10000			
12mdr, inkl all risk - eksl. Retur option	10.641,36	878	8,78%	10536	1%
24mdr,inkl. Returoption ved opsigelse (max.8%)	12.513,60	474	4,74%	11376	10%
36mdr,inkl. Returoption ved opsigelse (max.5%)	13.305,60	352	3,52%	12672	5%

Virksomheden kan selv finansiere ordningen eller køre aftalen via leasing.



Principielt er virksomhedens økonomi i forbindelse med ordningen et helt andet regnestykke. Medarbejderens løntræk behøver ikke passe præcist med virksomhedens leasing ydelser – hverken i tid eller penge. I praksis aftales leasing ydelserne typisk i 'aftale klumper' – med ydelses start fx hvert kvartal – hvor medarbejderen jo kan starte når som helst og løn træk starter til førstkommende løn og kører til udløb.



Yderligere oplysninger:

Uddrag fra BDO ScanRevisions bog om Personalegoder.

Skattemæssigt anerkendes det, at en arbejdsgiver og en arbejdstager kan aftale en lavere bruttoløn, og at arbejdsgiveren i den forbindelse kan påtage sig udgifter, som egentlig vedrører medarbejderens privatsfære – såkaldte bruttolønsordninger, dvs. løntræk før beregning af skat og sociale bidrag.

Fordelen ved bruttolønsmodellen er, at medarbejderen konverterer den højt beskattede løn på op til 63 % (**fra 2010 ca. 56 %**) til et personalegode, der er meget lempeligere beskattet.

Bruttolønordninger er derfor kun attraktive vedrørende skattefrie personalegoder eller goder, der er lempeligere beskattet end almindelig pengeløn.

Efter praksis stilles følgende betingelser for, at en aftale om bruttoløn nedgang skattemæssigt accepteres:

- Der skal foreligge en ændret vederlagsaftale, som indebærer en reel fremadrettet nedgang i den kontante løn.
- Overenskomster, som parterne er bundet af, skal kunne rumme den ændrede vederlagsaftale.
- Den aftale lønreduktion skal som udgangspunkt løbe over hele overenskomstperioden.
- Et allerede erhvervet krav på kontantløn kan ikke konverteres til en naturalieydelse uden at være i strid med kildeskattelovens § 46, stk.3.
- Arbejdsgiveren skal have en økonomisk risiko i forbindelse med ordningen. Det indebærer, at den ansattes kontante løn nedgang skal være et på forhånd fastsat beløb, der ikke reguleres i takt med den ansattes forbrug af naturaliegodet eller af de løbende omkostninger for arbejdsgiveren ved at stille godet til rådighed.
- Arbejdsgiveren skal rent faktisk stille det pågældende gode til rådighed for den ansatte medarbejder. Arbejdsgiveren skal således enten være ejer af godet eller være kontraktpart i forhold til den eksterne leverandør af godet.

Der skal som nævnt være en direkte sammenhæng mellem godet og arbejdets udførelse. Personalegoder, som udelukkende eller overvejende opfylder private formål, er ikke omfattet. Som eksempel på et gode, der falder uden for reglen, nævnes en frirejse, der ydes til udvalgte ansatte efter en længerevarende spidsbelastning som alternativ til et løntillæg.

Fra 1. januar 2010 trådte multimedieskatten i kraft, og Skat forventer, at ca. 400.000 personer får et ekstra skattesmæk. Multimedieskatten, som vil koste enhver med f.eks. arbejdsgiverbetalt mobil, bredbånd, pc eller lignende kr. 3.000,- om året, eller ca. kr. 250,- ekstra om måneden, afhængig af den ansattes skattesats. Derfor er der ingen tvivl om, at visse medarbejdere helt klart vil blive utilfredse.