



# PERSONALEGODERAPPORTEN

Juni 2010



**Copyright © 2010 - Multidata A/S**

**Alle rettigheder skal respekteres. Enhver form for hel eller delvis distribution (f.eks. udlån, kopiering og videregivelse) uanset form og formål samt registrering og opbevaring i en database eller tilsvarende system, er ikke tilladt uden forudgående skriftlig tilladelse fra Multidata A/S.**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDHOLDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>1</b>
<b>1. INDLEDNING .....</b>	<b>3</b>
1.1 FORORD .....	3
1.2 UNDERSØGELSES DATAGRUNDLAG .....	3
1.3 ANVENDTE STATISTISKE MÅL .....	4
1.4 PROFIL AF DELTAGENDE VIRKSOMHEDER .....	4
<b>2. EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>8</b>
<b>3. VIRKSOMHEDERNES HOLDNING TIL PERSONALEGODER.....</b>	<b>9</b>
3.1 DEN OPLEVEDE VÆRDI AF PERSONALEGODER .....	9
3.2 PERSONALEGODER SOM LEDELSESVÆRKTØJ .....	10
3.3 PERSONALEGODER I FREMTIDEN .....	12
<b>4. BONUS.....</b>	<b>13</b>
4.1 BONUSORDNINGER.....	13
4.2 PRÆSTATIONS BONUS OG SALGSPROVISION.....	15
4.3 SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE BONUS M.V. ....	16
<b>5. PENSION .....</b>	<b>19</b>
5.1 SENIORPOLITIK .....	19
5.2 PENSIONSFORBEREDENDE AKTIVITETER .....	19
5.3 NEDTRAPNINGSMULIGHEDER .....	20
5.4 PENSIONSORDNINGER.....	21
5.5 SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE PENSION .....	24
<b>6. FORSIKRING .....</b>	<b>26</b>
6.1 PRIVAT SYGEFORSIKRING.....	26
6.2 SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE FORSIKRING.....	29
<b>7. SUNDHED OG SOCIALT ANSVAR.....</b>	<b>32</b>
7.1 HELBREDSUNDERSØGELSER.....	32
7.2 BEHANDLINGSTILBUD.....	32
7.3 IDRÆT .....	33
7.4 SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE SUNDHED OG SOCIALT ANSVAR.....	36
<b>8. FLEXIBLE BENEFITS .....</b>	<b>38</b>
8.1 UDBREDELSE .....	38
8.2 OMFANG.....	39
8.3 FREMTIDIG UDVIKLING .....	41
8.4 SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE BRUTTOTRÆKORDNING .....	42
<b>9. BILORDNINGER I VIRKSOMHEDEN.....</b>	<b>44</b>
9.1 KRITERIER FOR FRI BIL .....	44
9.2 FRI BIL TIL FORSKELLIGE MEDARBEJDERGRUPPER.....	45
9.3 BILTILSKUD .....	46

9.4	KØB ELLER LEASING AF FIRMABILER .....	47
9.5	FIRMABILERS FABRIKAT OG KØBSPRIS .....	47
9.6	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE BILORDNINGER .....	49
<b>10.</b>	<b>BARSELORLOV .....</b>	<b>53</b>
10.1	GRAVIDITETSORLOV .....	53
10.2	ORLOV VED BARSEL.....	54
10.3	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE ORLOVSORDNINGER.....	56
<b>11.</b>	<b>TELEFONI, BREDBÅND OG AVIS .....</b>	<b>57</b>
11.1	FASTNETTELEFON.....	57
11.2	MOBILTELEFON .....	57
11.3	BETALT PRIVAT BREDBÅND.....	58
11.4	AVIS .....	59
11.5	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE TELEFONI, BREDBÅND OG AVIS.....	60
<b>12.</b>	<b>UDDANNELSE .....</b>	<b>63</b>
12.1	TILSKUD TIL UDDANNELSE I FRITIDEN.....	63
12.2	UDDANNELSE I UDLANDET .....	63
12.3	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE UDDANNELSE .....	65
<b>13.</b>	<b>DISTANCEARBEJDE.....</b>	<b>67</b>
13.1	AFTALER OM DISTANCEARBEJDE.....	67
13.2	FORVENTNINGER .....	68
13.3	ARBEJDSUDSTYR OG -VÆRELSE .....	69
13.4	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE DISTANCEARBEJDE .....	70
<b>14.</b>	<b>KANTINEORDNINGER .....</b>	<b>71</b>
14.1	DRIFT AF MEDARBEJDERKANTINE.....	71
14.2	PRISSTRUKTUR.....	72
14.3	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE KANTINEORDNINGER .....	73
<b>15.</b>	<b>ANDRE PERSONALEGODER.....</b>	<b>75</b>
15.1	FRI BOLIG .....	75
15.2	INDKØBSORDNINGER .....	76
15.3	FLEKSTIDSORDNINGER.....	77
15.4	BETALING AF MEDLEMSKONTINGENT TIL FAGRELEVANTE FORENINGER.....	77
15.5	SKATTEFORHOLD VEDRØRENDE ANDRE PERSONALEGODER.....	78

# 1 ■ INDLEDNING

## 1.1 Forord

Denne rapport er resultatet af en undersøgelse af personalegoder i danske virksomheder i 2010. Undersøgelsen er gennemført af Multidata for CfL Center for Ledelse. Undersøgelsen har kørt siden 1975 og dette er den 18. udgave.

Personalegoderapport 2010 har til formål at give virksomheder et omfattende overblik over udbredelsen af væsentlige personalegoder, samt beskrive personalegodernes skattemæssige konsekvenser for såvel virksomheder som medarbejdere. Den enkelte virksomhed vil på baggrund af analysens resultater have mulighed for at sammenligne sit eget udbud af personalegoder med markedets. Derved får virksomheden mulighed for at konstruere en lønstruktur, der bidrager til at motivere, tiltrække og fastholde sine medarbejdere.

Aflønning og compensation af medarbejdere omfattes af stadigt flere elementer, og den enkelte virksomhed må nøje overveje, hvorledes den enkelte medarbejders aflønning skal sammensættes.

Resultaterne fra både denne og tidligere undersøgelser viser, at virksomhederne anvender mange forskellige både materielle og immaterielle goder, og i mange virksomheder kan en betragtelig del af de samlede personaleomkostninger henføres til personalegoder.

## 1.2 Undersøgelses datagrundlag

Personalegoderapporten 2010 indeholder både resultater og afsnit fra undersøgelserne af personalegoder i 2008 og 2010. Af denne årsag vil dette afsnit kort præsentere datagrundlaget for begge undersøgelser.

### **Dataindsamling 2010**

Dataindsamlingen til personalegoder 2010 foregik via internettet i perioden 21. april til 12. maj 2010. Indbydelse blev udsendt pr. mail til 763 virksomheder, der er medlem af CfL Center for Ledelse. Heraf valgte 204 virksomheder at besvare spørgeskemaet. Derudover blev der udsendt indbydelser postalt til 7.500 virksomheder, hvoraf kun 28 valgte at deltage. Det totale antal der deltog i undersøgelsen er 232 virksomheder.

### **Dataindsamling 2008**

Dataindsamlingen til personalegoder 2008 er foregået via internettet i perioden 29. maj til 4. juli 2008. Spørgeskemaet blev udsendt pr. mail til 1.540 virksomheder i Danmark, hvoraf 385 virksomheder valgte at returnere spørgeskemaet.

### 1.3 Anvendte statistiske mål

I en del af rapportens tabeller anvendes følgende statistiske mål:

Statistiske mål	
Nedre kvartil	Den værdi der skiller de observerede værdier i 25% med lavere værdier og 75% med højere værdier
Median	Den værdi der skiller de observerede værdier i 50% med lavere værdier og 50% med højere værdier
Øvre kvartil	Den værdi der skiller de observerede værdier i 75% med lavere værdier og 25% med højere værdier
Gennemsnit	Middelværdi er summen af de observerede værdier divideret med antallet af observationer

I tabeller, hvor den procentvise svarfordeling er angivet, bedes man bemærke, at som følge af almindelig afrunding, kan summen af de opgjorte procenter i nogle tabeller være 99% og 101%.

### 1.4 Profil af deltagende virksomheder

Tabel 1.1 viser, hvorledes deltagerne i 2010 fordeler sig branchemæssigt. Fordelingen i undersøgelsen fra 2008 er omtrent den samme.

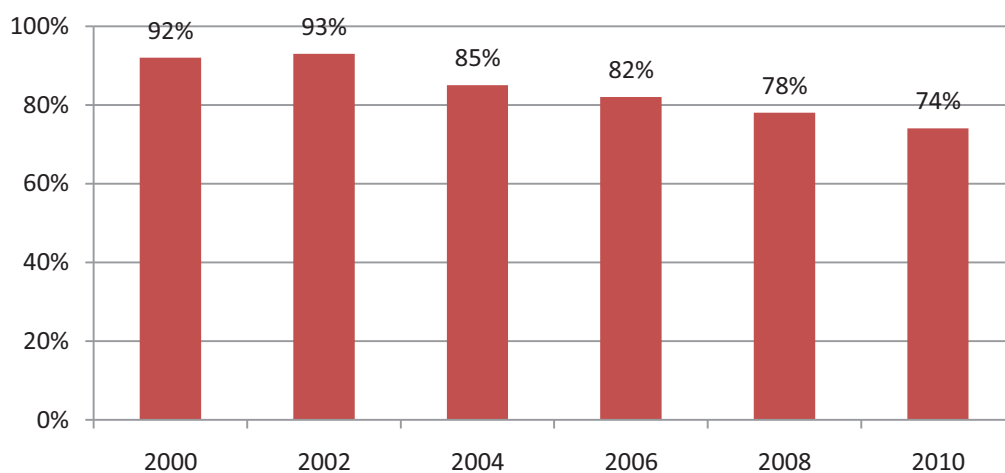
# 9

## BILORDNINGER I VIRKSOMHEDEN

### 9.1 Kriterier for fri bil

I alt stiller 74% af samtlige virksomheder i undersøgelsen fri bil til rådighed for ledere eller andre funktionærer i virksomheden. Der kan konstateres en faldende tendens ved sammenligning med tidligere undersøgelser.

Figur 9.1: Tilbyder virksomheden firmabil (hvor medarbejderen beskattes af bilens værdi)?

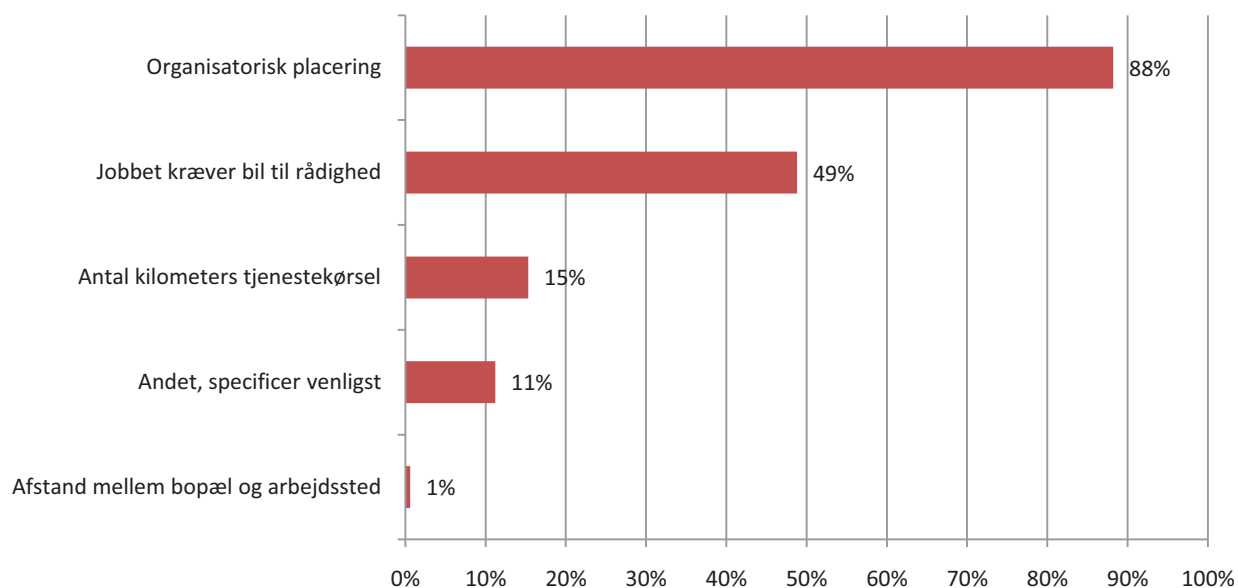


Antal besvarelser: 232

De virksomheder, der stiller fri bil til rådighed, er blevet bedt om at angive, hvilke kriterier der gælder for, at en medarbejder kan indgå i bilordningen (figur 9.2). Det oftest optrædende kriterium er medarbejderens organisatoriske placering (88%). Knap halvdelen af virksomhederne vælger at give medarbejderne fri bil, når jobbet kræver det. Dette er i stor udstrækning gældende for sælgere og andre medarbejdergrupper med udadvendte aktiviteter. Medarbejdere med et stort tjenesteligt kørselsbehov får i 15% af virksomhederne stillet bil til rådighed.

---

**Figur 9.2: Hvad er kriterierne for at stille fri bil til rådighed?**



Antal besvarelser: 170

---

## 9.2 Fri bil til forskellige medarbejdergrupper

Blandt de 172 virksomheder, der stiller fri bil til rådighed, er udbredelsen blandt medarbejdergrupperne som vist i tabel 9.1. Det ses at udbredelsen stiger med det organisatoriske niveau. Derudover har sælgere, pga. deres kørselsbehov, oftere fri bil til rådighed end gruppen af øvrige funktionærer.

Andelen af virksomheder der stiller fri bil til rådighed for øvrige funktionærer er steget fra 13% til 32% fra 2008 til 2010. I størstedelen af disse virksomheder er det dog kun 25% af de øvrige funktionærer der får fri bil.

## 9.6 Skatteforhold vedrørende bilordninger

### Firmabil

#### Arbejdsgiverens skatteforhold

Udgifter til firmabiler, herunder afskrivninger, er fradragsberettigede. Dette gælder, uanset om bilen er købt eller leaset.

Arbejdsgiveren skal indeholde A-skat og AM-bidrag af den skattemæssige værdi af bilen, hvis bilen kan benyttes af medarbejderen til privat brug. Arbejdsgiveren er således pligtig til at indeholde skat og bidrag, medmindre aftalen med medarbejderen forhindrer ham i at råde over bilen privat og arbejdsgiver fører kontrol med at medarbejderen overholder denne aftale.

Værdien fastsættes ud fra et beregningsgrundlag. For nye biler, dvs. biler anskaffet af arbejdsgiveren højst 3 år efter første indregistrering, udgør beregningsgrundlaget bilens nyvognspris det første indregistreringsår og de to følgende indkomstår. I de efterfølgende indkomstår reduceres beregningsgrundlaget til 75% af bilens nyvognspris.

Nyvognsprisen er bilens listepriis fra ny inklusive moms, registreringsafgift og leveringsomkostninger og alt normalt tilbehør, herunder sikkerhedsudstyr.

For biler, der er anskaffet mere end 3 år efter første indregistrering, er beregningsgrundlaget arbejds-givers købspris inklusive eventuelle istandsættelsesudgifter og inklusive moms.

Det skattepligtige beløb udgør 25% af bilens beregningsgrundlag op til 300.000 kr. og 20 % af det overskydende. Der er ingen øvre grænse for beregningsgrundlaget. Beregningsgrundlaget kan ikke udgøre mindre end 160.000 kr.

Fra 1 januar 2010 lægges et miljøtillæg, svarende til den årlige ejer- eller vægtafgift for bilen, oven i den skattepligtige værdi. Dvs. først beregnes den skattepligtige værdi med henholdsvis 25% og 20%. Dernæst tillægges et beløb svarende til, hvad der årligt skal betales for bilen i enten ejer- eller vægtafgift.

Udgifter, som arbejdsgiveren kan afholde under fri bil -reglerne, er ordinære, driftsmæssige udgifter, dvs. udgifter til forsikringer, vægtafgift, benzin, vedligeholdelse, herunder kør-videre-produkter såsom olie, vask, sprinklervæske m.v.

Udgifter til garage, biltog, motorvejs- og broafgifter anses for udgifter af ikke-driftsmæssig karakter, og er derfor ikke indeholdt i den skattemæssige værdi af fri firmabil. Egenbetaling fra medarbejderen til dækning af sådanne udgifter vil derfor ikke reducere den skattemæssige værdi af fri bil.

Hvis medarbejderen yder en eventuel egenbetaling til arbejdsgiveren, skal den skattemæssige værdi reduceres tilsvarende. I stedet for at refundere medarbejdere det pågældende beløb, indtægtsfører arbejdsgiveren beløbet som egenbetaling.