

REVISORPOSTEN¹⁻²⁰²⁶

- 2 || Løngennemsigtighed og lige løn
- 3 || Toptopskat i 2026 – overvej omdannelse til ApS
- 4 || AI udfordrer databeskyttelsen – løsningen er uddannelse
- 5 || ESG i byggebranchen – udfordringer, risici og styring
- 6 || Ansvarsbegrænsninger i kontraktforhold inden for entrepriser – herunder særregler i AB 18
- 7 || Whistleblowerordninger – status og udvikling siden whistleblowerordningens ikrafttræden
- 8 || Vi noterer, at ...





Af Rikke Agervig Helles, juridisk chef,
advokat, Lederne

EU vedtog i maj 2023 et direktiv, der skal sikre gennemsigthed i lønstrukturer og bedre muligheder for ansatte til at identificere og påtale lønforskelle mellem kønnene, der ikke kan begrundes sagligt. I Danmark har vi længe haft regler om lige løn mellem mænd og kvinder, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, men der er stadig et løngab, som ligelønsloven ikke har kunnet rette op på.

Direktivet opstiller nogle krav til arbejdsgivere og giver arbejdstagere nogle rettigheder, som samlet skal bidrage til, at retten til lige løn kan følges og opretholdes. I skrivende stund er der ikke kommet et lovforslag endnu, men direktivet skal være implementeret i dansk lov senest den 7. juni 2026, så der er god grund til allerede nu at begynde forberedelserne, så den kommende lov kan overholdes, når tid er.

Forberedelser til overholdelse af kravene

Alle virksomheder skal kunne inddele deres forskellige stillinger i jobkategorier for medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi - og dette arbejde kan man med fordel sættes i gang allerede nu.

Man kan også analysere løndata i virksomheden og afdække eventuelle lønforskelle mellem kønnene i de enkelte jobkategorier. Er der forskelle på over 5 %, skal det vurderes, om de er begrundet i objektive, kønsneutrale forhold. Er det ikke tilfældet, skal man foretage de nødvendige tiltag for at rette op på forholdene, da sådanne forskelle vil være i strid med direktivet.

Det følger af direktivet, at løngennemsigthedsprincipperne også skal have indflydelse i forbindelse med rekruttering og dermed inden egentlig ansættelse. Da disse tiltag er væsentlige

for at sikre korrekt lønindplacering allerede fra tiltrædelsen, kan de også med fordel implementeres i virksomhedernes ansættelsesprocedurer allerede nu.

Det vil blive forbudt at spørge en ansøger til en stilling, hvad dennes tidligere løn har været, og i forbindelse med ansættelsesprocessen skal ansøgere have oplyst, hvad lønnen eller lønspændet for den opslåede stilling kan forventes at være. Dette skal sikre, at ansøgere kan træffe en informeret beslutning på et transparent grundlag og forhindre, at en ansøgers tidligere lønniveau får indflydelse på indplaceringen i en ny stilling, hvilket formentlig i nogen grad indtil nu har været en følge af den traditionelle lønforhandling ved nyansættelser.

Rapportering og indsichtsret

Større virksomheder med over 100 medarbejdere skal offentliggøre rapporter om deres lønforhold, herunder oplyse om kønsopdelte lønforskelle og eventuelle kønsbetingede uligheder i løn.

Ansatte skal derudover have indsichtsret, dvs. ret til at få oplysninger om lønniveauet for kollegaer, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som dem selv, opdelt på køn. Vigtigheden af indsichtsretten understreges af, at direktivet kræver, at arbejdsgivere årligt skal minde deres ansatte om, at de har denne ret og oplyse om, hvordan retten kan udøves på virksomheden.

Ret til erstatning

Medarbejdere, der har været udsat for løndiskrimination, vil have ret til erstatning, idet direktivet stiller krav om, at man skal have ret til at få erstatet løntabet og dertil eventuel ikke-økonomisk skade (f.eks. tort), som kan dokumenteres.

Sanktioner

Det følger af direktivet, at medlemsstaterne pålægges at fastsætte regler om effektive, for-

holdsmeæssige og afskrækkende sanktioner for overtrædelse af ligelønsprincippet og sikre, at gentagelsestilfælde mødes med strengere sanktioner. Indholdet af sanktionerne er ikke fastsat i direktivet, udover at de skal omfatte mulighed for idømmelse af bøder, men derudover overlades fastsættelsen til medlemslandene i national lov.

Forventningerne til fremtiden

Når direktivet er implementeret i dansk lov, vil der forventelig følge en række sager for domstolene, hvor især definitionen af "samme arbejde eller arbejde af samme værdi" for alvor må prøves, da den hidtidige praksis fra ligelønsloven, som opererer med samme begreb, ikke afklarer grænserne entydigt. Dertil kommer, at mulighederne for ansatte til at få indsigt i en ellers typisk lukket verden og derefter at udfordre og påtale uligheder må forventes at føre til flere drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter og i sidste ende kunne føre til tvister, der skal løses ad fagligretlig eller civilretlig vej.

Vil en implementering af løngennemsigthedsdirektivet gøre endegyldigt op med løngabet mellem kønnene? Et håb vil være, at større transparens omkring løndannelse og kriterierne for fastsættelse af lønnen vil medvirke til, at der luges ud i de subjektive - og kønnede - kriterier, men nye regler om gennemsigthed vil formentlig ikke alene kunne rette op på lønforskellene. Dette fordi lønforskelle ikke kun er udslag af kønsdiskriminerende forhold og vilkår, men også i nogen grad af de traditionelle rammer, der er skabt, og som har fastholdt nogle forskelle i jobtyper og opfattelser af, hvad bestemte job bør aflønnes med.

I supplement til de kommende regler skal der derfor også følge en ændret tilgang til, hvad et stykke arbejde skal koste, og gøres endeligt op med opfattelser af, hvilke stillinger der er til kvinder, og hvilke der er til mænd.

TOP-TOPSKAT | 2026

– OVERVEJ OMDANNELSE TIL APS

Af Mikael Risager, Partner, Tax legal, BDO Aalborg

En ny ekstra topskat – **top-topskat** – på 5 % af personlig indkomst over ca. **2,6 mio. kr.** indføres fra i år (2026). Hvis du driver en personligt ejet virksomhed og hæver overskud ud til meget høj indkomst, kan andelen over grænsen fremover blive beskattet med op mod **60 %**. Det er god grund til at overveje at omdanne din virksomhed til et ApS for at begrænse skatten. Nedenfor forklarer vi kort, hvad top-topskatten betyder, og hvilke fordele en **skattefri omdannelse til ApS** kan give.

Hvorfor overveje selskabsform ?

Ved en omdannelse til **ApS** ændres måden dit overskud beskattes. Selskabet kan dels udbetale løn og dels udbetale udbytte. Ved at benytte begge muligheder kan du **undgå top-topskat**: Du udbetaler løn op til top-topskatgrænsen og tager resten som udbytte, der ikke rammes af top-topskatten.

Udbytte beskattes som aktieindkomst (maks. 42 %), hvilket sammen med selskabsskatten giver

en samlet skat på omkring **55 %** – markant lavere end ~60 % ved personlig hævning. Du kan altså beholde en større del af overskuddet. Overskud udover det hævvede kan (ligesom i virksomhedsordningen) opspares i selskabet (22 % skat) til senere – det er således ikke dyrere i beskatning af den overskydende del.

VSO vs. ApS – forskelle:

Se nedenstående tabel.

Konklusion

En omdannelse kan give **lavere samlet skat** på store hævninger (undgå top-topskat – udbytte beskattes mildere) og **lettere gennemførelse af et generationsskifte**. Samtidig får du et **begrænset økonomisk ansvar**, da du ikke hæfter personligt for virksomhedens gæld (ud over, hvad du selv har indgået af aftale). Tal med en revisor for at vurdere, om det kan betale sig for dig.

Punkt	Personlig virksomhed (VSO)	Selskab (ApS)
Skat af overskud	Beskattes som personlig indkomst – høj indkomst kan udløse top-topskat (op til ~60 % i skat)	22 % selskabsskat af overskud, derefter udbytteskat (27/42 %). Maks. ~55 % samlet skat af udloddet overskud.
Hævninger	Ingen opdeling – alt du hæver beskattes som løn. Store hævninger ét år kan skubbe dig over top-topskat-grænsen.	Fleksibel – mulighed for både løn og udbytte. Løn kan holdes under top-topskatgrænsen, og resten tages som udbytte (uden ekstra topskat).
Generationskifte	Succession mulig – men kræver, at samtlige aktiver er virksomhedsaktiver, og der ikke er "pengetank"-aktiver.	Succession mulig – overdragelse til børn uden beskatning, hvis selskabet hovedsageligt er aktivt (altså selv hvis op til ~50 % af værdierne er passive "pengetank"-aktiver).

AI UDFORDRER DATABESKYTTELSEN – LØSNINGEN ER UDDANNELSE

Af Michael Nielsen, DPO Danmark

Det er din virksomheds ansvar, hvis dine medarbejdere behandler personoplysninger i ChatGPT og lignende AI-systemer. Løsningen er at uddanne medarbejderne og give dem nogle fornuftige retningslinjer.

De fleste virksomheder benytter kunstig intelligens. 42 % svarede, ifølge Digitaliseringsstyrelsen i slutningen af 2025, at de benytter AI. Det reelle tal er formentlig højere, idet medarbejdere i virksomheder, som ikke stiller værktøjer til rådighed, bruger AI via deres webbrowser eller apps, såkaldt skygge-AI.

Du er ansvarlig

Hvis medarbejderne bruger ChatGPT, Copilot, Claude og lignende til at behandle personoplysninger, er det omfattet af GDPR. I GDPR kan man som virksomhed indtage én af to roller.

1. **Den dataansvarlige** er den, der beslutter formålet med og måden, hvorpå han behandler personoplysninger.
2. **Databehandleren** er den, som behandler personoplysninger på vegne af den dataansvarlige.

Når du og dine medarbejdere bruger AI, er din virksomhed den dataansvarlige, og den der udbyder AI-systemet er databehandleren. Det betyder, at du har ansvaret for at leve op til reglerne i GDPR, og det kan give udfordringer.

Den største udfordring er, at man med AI kan arbejde med store mængder af ustruktureret data. Der er nærmest ikke grænser for den kreativitet, vi har set blandt medarbejdere, der benytter AI.

Kreativiteten kender ingen grænser

Lad os tage et par eksempler.

- En mellemstor virksomhed skal ansætte en medarbejder og har fået 87 ansøgninger - helt uoverskueligt. Lederen uploader det hele til ChatGPT og beder om at få en top 10-liste over

kandidaterne. Samtidig beder han om, at ChatGPT sender afslag til resten.

- Den marketingansvarlige uploader en liste med leads til et værktøj, som automatisk kan skrive og udsende invitationer og "salgs-mails" via LinkedIn. Værktøjet kan også automatisk være i dialog med de potentielle leads, der svarer.
- En psykologklinik uploader klientjournaler og -noter til en AI, fordi de 5 psykologer er interesserede i at vide, hvilke problemstillinger der går igen hos deres klienter.

Som du kan se, er AI-værktøjer meget fleksible. Det betyder også, at de kan komme i konflikt med GDPR-reglerne på rigtig mange forskellige måder.

Lad os igen tage nogle eksempler herpå:

1. Manglende databehandleraftale: En databehandleraftale skal forholdsvis konkret præcisere, hvad det er for en behandling, der finder sted. Det kan være endog meget svært i de generelle AI-værktøjer.
2. Manglende behandlingsgrundlag: Når man behandler personoplysninger, skal man have et lovligt formål, og man skal oplyse den registrerede om formålet. Når man får en god idé til en analyse med et AI-værktøj, vil man ofte gå ud over formålet - og det må man ikke (psykologeksemplet)
3. Dataminimering: Når man arbejder med AI-værktøjer, har man en tendens til at bruge rigtig meget data (det er jo det, de er gode til). Det kan hurtigt komme på tværs af GDPR's princip om, at man skal bruge så få personoplysninger som muligt for at opnå formålet med behandlingen.

4. Hvis man lader AI træffe en beslutning (som i ansættelseseksemplet), kan man også hurtigt komme i konflikt med GDPR's forbud mod automatiserede afgørelser.

Løsningen er viden

Kunne man så ikke bare forbyde medarbejderne at bruge AI?

Det er næppe en farbar vej for ret mange virksomheder, og den forholdsvis nye AI-forordning viser da også en anden vej gennem retningslinjer og uddannelse.

AI-politik: Det vil være en god idé at udarbejde en AI-politik, som giver medarbejderne svar på, hvilke systemer man må bruge, hvad man må (og ikke må) bruge dem til, og hvordan man skal forholde sig til outputtet. Det betyder i hvert fald, at medarbejderne har et minimum af forståelse.

De fleste virksomheder bør nok forbyde medarbejderne at uploade personoplysninger i AI-systemer, som ikke er udarbejdet specifikt til at håndtere personoplysninger. Udfordringen i praksis er, at mange medarbejdere måske ikke er opmærksomme på, at de er i gang med at behandle personoplysninger.

Uddannelse: En AI-politik er derfor, efter vores erfaring, ikke nok. Problemet er, at mange medarbejdere ikke ved, hvordan AI-systemerne virker, og hvad der sker, når de beder dem behandle data. Der skal uddannelse og træning til, og det står da også i AI-forordningen, at hvis man bruger AI, skal man sikre medarbejdernes tilstrækkelige AI-færdigheder, som passer til deres rolle. Fejl undgås bedst med viden.

ESG I BYGGEBRANCHEN – UDFORDRINGER, RISICI OG STYRING

Af Freya Thorslund, erhvervsjuridisk fuldmægtig
og Karina Dolmer Andersen, Partner, advokat,
Focus Advokater



ESG fylder stadig mere hos virksomheder, herunder også i bygge- og anlægsbranchen. For de største virksomheder er bæredygtighed ikke længere et strategisk valg, men et sanktioneret krav. Reguleringer som CSRD, CSDDD og EU-taksonomien stiller omfattende krav til rapportering og dokumentation. Kravene rammer ikke kun de store aktører – gennem kontrakter føres de gennem værdikæden og får direkte betydning for mindre virksomheder, f.eks. en underentreprenør eller materialeleverandør på et byggeri, hvor bygherre er omfattet af reguleringerne.

Organisatorisk modenhed

Arbejdet med bæredygtighed forudsætter en vis organisatorisk modenhed. Hvis bæredygtighed er forankret ledelsesmæssigt og organisatorisk, f.eks. ved udarbejdelse og implementering af en bæredygtighedsstrategi, vil det være lettere at omsætte virksomhedens ambitioner til konkrete tiltag.

Særligt for SMV'er kan en implementeret bæredygtighedsstrategi være et vigtigt styringsværktøj, der hjælper virksomheden med

1. at fastlægge, hvilke krav den faktisk kan leve op til,
2. svare fyldestgørende på bæredygtigheds-spørgsmål i udbud og
3. undgå at påtage sig forpligtelser, som ikke kan efterleves i praksis.

Såfremt virksomheden ikke forholder til sig ESG, vil mangelfuld dokumentation og manglende efterlevelse af krav potentielt kunne medføre, at virksomheden udelukkes fra at indgå kontrakter med andre virksomheder, som stiller krav til deres samarbejdspartneres bæredygtighed. Herudover vil det potentielt kunne medføre økonomiske konsekvenser, hvis der indgås kontrakter med krav

om bæredygtighed hos kontraktparterne, og kravene viser sig ikke at kunne efterleves.

ESG i komplekse værdikæder

Byggeprojekter er kendetegnet ved lange og ofte komplekse værdikæder, hvor materialer og ydelser leveres af mange forskellige aktører på tværs af landegrænser. I netop de tilfælde, hvor der er kontrakter på tværs af landegrænser, er det essentielt for virksomheden at have styr på samtlige led i forsyningskæden, herunder den dokumentation, som kræves efter gældende lovgivning og kontraktforholdene.

Risici for manglende efterlevelse af ESG-krav er særligt:

- Manglende dokumentation fra underleverandører
- Forsinkede leverancer af materialer med særlige bæredygtighedskrav
- Manglende overholdelse af miljø- eller arbejds-miljøstandarder

Manglende dokumentation fra én leverandør kan f.eks. påvirke bygherrens samlede ESG-rapportering og i sidste ende føre til regulatoriske udfordringer eller kontraktretlige tvister. Samtidig kan forsinkelser i leverancer af bæredygtige materialer få afledte økonomiske konsekvenser for leverandøren i form af erstatning og for bygherren i form af ekstraomkostninger eller forskydninger i projektets tidsplan.

For at imødegå risici for manglende efterlevelse af ESG-krav bør der allerede i kontraktindgåelsesfasen blandt andet tages stilling til:

- Tydelige og realistiske bæredygtighedskrav i kontrakter
- Klare ansvarsplaceringer, hvis krav ikke overholdes
- Løbende dialog og opfølgning, så problemer opdages tidligt

Som bygherre kræver denne risikostyring en villighed til at investere tid og ressourcer i kontraktindgåelsesfasen, lige så vel som det for leverandøren

kræver tid og åbenhed i forhold til kortlægning af, hvilke muligheder der kan arbejdes med. Herudover er det væsentligt, at entreprenøren forud for kontraktindgåelsen tager stilling til, om dennes leverandør og samarbejdspartner også vil kunne efterleve de fastsatte krav.

Bæredygtighed vs. pris og tilgængelighed ved materialer

Materialevalg er ofte det sted, hvor ESG-kravene bliver mest konkrete. Mange traditionelle byggematerialer har et stort klimaaftryk, og bygherrer stiller i stigende grad krav om bæredygtige alternativer.

Dette kan skabe en udfordring for leverandøren til opgaven, da det potentielt medfører højere indkøbspriser, hvilket kan give et lavere dækningsbidrag. Derudover kan der være en begrænsning i forhold til, hvilke bæredygtige alternativer der findes, og hvilken dokumentation der kan fremsendes med produktet.

Her er det særligt vigtigt, at leverandører er opmærksomme på, hvilke krav de potentielt accepterer, samt at de deltager i markedsdialogen i udbudsfasen, hvorved bygherre kan gøres opmærksom på de begrænsninger, der findes.

Efter kravene til bæredygtighed er blevet defineret i løbet af markedsdialogen, er det væsentligt at få kravene implementeret i kontrakten. Uanset om der anvendes AB-kontrakter eller individuelle kontrakter, bør parterne sikre, at kontrakterne er tilpasset de definerede krav og det konkrete projekt.

ESG fremadrettet

Eftersom ESG ikke længere kun er et compliance-spørgsmål for de største virksomheder, men er regulatorisk forankret med virkelige kontraktuelle og økonomiske følgevirkninger, betyder det for SMV'er, at ESG i stigende grad kan anskues som et adgangskrav til opgaver. Hvis mindre leverandører arbejder med ESG og implementerer det i forretningen, vil virksomheden dermed kunne stå stærkt i forhold til at kunne differentiere sig på markedet og efterleve de fastsatte krav.

ANSVARSBEGRÆNSNINGER I KONTRAKTFORHOLD INDEN FOR ENTREPRISE, HERUNDER SÆRREGLER I AB 18

Af advokat Kristian Ley Krath og advokatfuldmægtig Emil Fredensborg Mathiesen



Uanset om der er tale om mindre renoveringsopgaver eller større anlægsprojekter, er de fleste bygherrer, entreprenører og rådgivere klar over, at det er vigtigt med et klart kontraktgrundlag for at undgå fremtidige konflikter. Uklarheder i kontraktgrundlaget kan medføre både langvarige og omkostningstunge tvister mellem parterne og er hyppigt årsag til uenigheder mellem parterne om erstatningsansvaret for fejl og mangler.

I forbindelse med kontraktindgåelsen er det for entreprenøren bl.a. væsentligt at sikre en tydelig beskrivelse og afgrænsning af ydelser, materialeleverancer, kvalitetskrav, økonomi og sikkerhedsstillelse. Det er ligeledes vigtigt at få indskrevet eventuelle ansvarsbegrænsninger, således entreprenøren minimerer risikoen for fremtidige krav fra bygherre og rådgiver. Hvis entreprenøren ikke er omhyggelig med dette, risikerer entreprenøren f.eks. at blive mødt med erstatningskrav for fejl og mangler, men også for eventuelle følgeskader og indirekte tab, som kan tilskrives manglerne. Efter dansk rets almindelige erstatningsretlige regler er en skadevolder nemlig, såfremt der foreligger et ansvarsgrundlag, som udgangspunkt erstatningsansvarlig for alle påregnelige tab, som den ansvarspådragende handling har forårsaget.

Med henblik på at sikre et gennemskueligt kontraktgrundlag og begrænse ansvaret kan parterne aftale anvendelsen af Almindelige betingelser for

arbejder og leverancer i bygge- og anlægsvirksomhed, vejledning nr. 9632 af 10/08/2018 (herefter: AB18). Betingelserne i AB18 fastslår de generelle regler om bygherrens og entreprenørens rettigheder og forpligtelser i et entrepriseforhold. AB18 blev udarbejdet for at modernisere og forenkle betingelserne fra AB92, herunder undgå parternes behov for indskrivning af fravigelser.

I relation til rækkevidden af entreprenørens ansvar for mangler er det ikke ualmindeligt, at bygherre forventer at få erstattet samtlige direkte og indirekte omkostninger, som - selv alene med spinkel sammenhæng - kan tilskrives manglerne. Af uforudsete omkostninger for entreprenøren kan nævnes bygherres omkostninger som følge af genhusning, driftstab eller avancetab.

Hvis parterne har aftalt anvendelsen af AB18 følger det af § 53, stk. 2, at entreprenøren ikke er erstatningsansvarlig for driftstab, avancetab eller andet indirekte tab, hvilket er en fravigelse i forhold til dansk rets almindelige erstatningsretlige regler, hvor skadevolderen kan pålægges et erstatningsansvar for det fulde økonomiske tab. Det er ikke muligt at fastlægge en klar grænse mellem direkte og indirekte tab, men retspraksis kan i nogle tilfælde anvendes som vejledning.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at entreprenøren i henhold til AB18 § 53 ikke er ansvarlig for bygherres tab i anledning af den tid, der medgår til mangelafhjælpning efter afleveringstidspunktet. Før afleveringstidspunktet gælder reglerne om forsinkelsesansvar imidlertid, som også indbefatter et ansvar for indirekte tab som følge af forsinkelsen.

Som årene er gået, viser det sig imidlertid, at det i byggebranchen fortsat er sædvanligt med fravigelser fra eller præciseringer af AB18. Det kan for entreprenøren skabe en række udfordringer, hvis bygherre ønsker at fravige betingelserne i AB18, da det derved kan skabe uklarheder i aftalegrundlaget og væsentlige risici for entreprenøren. Hvis parterne ikke klart og tydeligt har aftalt, hvad der gælder i stedet for betingelserne i AB18, vil der givetvis opstå fortolkningstvivel og fremtidige konflikter mellem parterne om forståelsen af kontraktgrundlaget. Hvis parterne omvendt klart og tydeligt har aftalt, hvad der gælder i stedet for betingelserne i AB18, er parterne ikke nødvendigvis dårligere stillet, da parterne i så fald frit kan aftale anvendelse af andre vilkår, der eventuelt stiller parterne bedre.

Såfremt parterne ønsker at fravige betingelserne i AB18, anbefales det derfor, at parterne klart og tydeligt aftaler, hvad der i stedet gælder, herunder overvejer og forstår både den praktiske og juridiske konsekvens af fravigelsen. Det anbefales hertil, at fravigelsen er formuleret præcist og konkret, således overkomplerede vilkår og unødvendige gentagelser undgås - hvis en betingelse i AB18 allerede regulerer et vilkår, er det ikke nødvendigt at gentage i kontrakten.

Hvis det kan lade sig gøre for parterne at formulere en klar og forståelig entreprisekontrakt, er grobunden lagt for et optimalt samarbejde, hvor både bygherre, entreprenør og rådgiver på forhånd kender kontraktens risici og derved begrænser risikoen for langvarige og omkostningstunge tvister.

WHISTLEBLOWERORDNINGER – STATUS OG UDVIKLING SIDEN WHISTLE- BLOWERLOVENS IKRAFTTRÆDEN



Af Karina Lind Bertelsen,
Advokat, Partner, Advodan

Whistleblowerloven trådte i kraft den 17. december 2021 som led i implementeringen af EU's whistleblowerdirektiv. Loven indførte krav om etablering af whistleblowerordninger i både offentlige myndigheder og private virksomheder samt øvrige organisationer over en vis størrelse og etablerede samtidig en national whistleblowerordning. Mere end tre år efter lovens ikrafttræden er der grundlag for at gøre status for ordningens anvendelse og udvikling i praksis.

Whistleblowerloven i hovedtræk

Whistleblowerlovens formål er at sikre, at personer kan indberette oplysninger om alvorlige lovovertrædelser eller andre alvorlige forhold i en organisation uden risiko for repressalier. Loven stiller krav om, at omfattede arbejdsgivere etablerer interne whistleblowerordninger med sikre og fortrolige indberetningskanaler.

Efter loven er whistleblowerordningen som minimum rettet mod personer med en arbejdsrelateret tilknytning til organisationen, men flere virksomheder vælger i praksis at udvide ordningen til også at omfatte eksterne parter.

Private virksomheder med 250 eller flere ansatte har været omfattet siden lovens ikrafttræden i 2021. For private virksomheder med 50–249 ansatte – herunder en væsentlig del af SMV-segmentet – trådte kravet om interne whistleblowerordninger først i kraft den 17. december 2023.

Som supplement til de interne ordninger kan whistleblowere vælge at indberette direkte til Den Nationale Whistleblowerordning, som drives af Datatilsynet.

Udviklingen i den nationale whistleblowerordning

De eneste samlede, officielle tal for anvendelsen af whistleblowerordninger i Danmark stammer fra Datatilsynet og vedrører Den Nationale Whistleblowerordning. Den nationale ordning fungerer som et eksternt alternativ til virksomhedernes interne whistleblowerordninger og kan anvendes direkte af whistleblowere, uanset om der findes en intern ordning. Tallene giver dermed indblik i brugen af Datatilsynets ordning, men ikke i indberetninger, der håndteres internt i virksomhedernes egne ordninger.

I perioden fra whistleblowerlovens ikrafttræden i 2021 og frem til udgangen af 2022 modtog Data-

tilsynet 116 indberetninger. I 2023 steg antallet til 149 indberetninger, svarende til en stigning på cirka 28 %. For 2024 viser Datatilsynets opgørelse, at der blev modtaget 186 indberetninger. Tallene peger således på en gradvis stigning i anvendelsen af den nationale ordning.

Datatilsynet opdeler indberetningerne efter typen af forhold, som er omfattet af whistleblowerloven. Opgørelserne viser, at indberetningerne vedrører en bred vifte af alvorlige forhold, herunder økonomiske forhold som mistanke om svindel eller misbrug af midler samt forhold vedrørende eksempelvis arbejdsmiljø.

Virksomheders håndtering af whistleblowerordninger

Som tidligere nævnt giver Datatilsynets tal ikke indblik i anvendelsen af de interne whistleblowerordninger, som håndteres af virksomhederne selv, og som derfor organiseres og administreres internt, eventuelt med inddragelse af eksterne rådgivere.

I praksis er whistleblowerordningen et ledelses- og arbejdsgiveransvar, mens den konkrete organisering fastlægges af virksomheden og kan variere betydeligt. For mange virksomheder – særligt mindre og mellemstore – har de første år været præget af fokus på at etablere ordningen korrekt, herunder fastlæggelse af procedurer, afgrænsning af, hvilke forhold der kan indberettes, samt sikring af fortrolighed.

Whistleblowerloven opstiller en række formelle og materielle krav til ordningen, herunder til fortrolighed, dokumentation, sagsbehandling, tidsfrister og beskyttelse mod repressalier. En væsentlig del af arbejdet består derfor i at skabe klarhed om ordningens anvendelsesområde og sikre, at medarbejdere har en korrekt forståelse af, hvad ordningen kan og ikke kan anvendes til.

Samtidig stiller whistleblowerloven krav til dokumentation og håndtering, som kan være nye for mange SMV'er. Flere virksomheder vælger i den forbindelse at inddrage eksterne rådgivere til etablering eller administration af ordningen, blandt andet for at sikre en korrekt juridisk vurdering af, om en indberetning er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde, for at understøtte habilitet i forhold til den interne modtagerkreds og for at styrke tilliden til ordningen hos medarbejderne.

Erfaringer fra praksis i SMV-segmentet

På den baggrund kan vores egne erfaringer fra

praksis i SMV-segmentet bidrage med supplerende indsigt i, hvordan ordningerne anvendes.

Vores erfaringer fra administration af whistleblowerordninger i små og mellemstore virksomheder viser, at ordningerne i praksis anvendes i overensstemmelse med lovens formål. På tværs af mere end 65 whistleblowerordninger for SMV'er har antallet af indberetninger de første to år ligget stabilt på omkring 12–15 indberetninger årligt.

Indberetningerne kan kategoriseres forskelligt og omfatter blandt andet adfærdssager, økonomiske forhold og mistanke om lovovertrædelser, der falder inden for whistleblowerlovens anvendelsesområde. Der forekommer også indberetninger, som falder uden for ordningens scope, eksempelvis fordi forholdet ikke er omfattet af loven. Disse sager er i praksis blevet håndteret lokalt i organisationen.

Flere af de indberetninger, der har været omfattet af whistleblowerloven, har ført til ansættelsesretlige konsekvenser. Ingen af sagerne har derimod ført til anmeldelser til myndigheder. Samlet set viser vores erfaringer, at whistleblowerordningen i praksis anvendes som intern indberetningskanal for alvorlige forhold og opleves af organisationerne som et værdifuldt supplement til de eksisterende interne kanaler.

Den første retspraksis

Den retlige praksis på whistleblowerområdet er fortsat begrænset. I en dom fra Københavns Byret af 2. oktober 2024 blev en arbejdsgiver pålagt at betale 100.000 kr. i godtgørelse, efter at ændringer i en medarbejders arbejdsopgaver blev anset for repressalier i strid med whistleblowerloven. Afgørelsen viser, at også ændringer i opgavefordeling kan være omfattet af lovens beskyttelse og understreger betydningen af dokumentation for saglige begrundelser.

Afrunding

Whistleblowerordningen er i dag en fast del af det danske compliance-landskab. For mange små og mellemstore virksomheder er de interne whistleblowerordninger fortsat relativt nyt territorium, og i takt med at ordningerne forankres organisatorisk, vil der opnås yderligere erfaringer med anvendelsen heraf. Samtidig vil øget kendskab til Den Nationale Whistleblowerordning bidrage til en fortsat udvikling i anvendelsen af den eksterne indberetningskanal.

VI NOTERER, AT ...

Af Erik Høegh, skattekonsulent

Digitaliseret bogføring for personlige virksomheder

Virksomheder, som ikke har pligt til at indsende årsrapporter efter årsregnskabsloven, omfattes af kravet om digital bogføring for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2026 eller senere.

Der er tale om personligt ejede virksomheder og foreninger m.fl., hvor nettoomsætningen i to på hinanden følgende regnskabsår overstiger 300.000 kr.

De krav, der stilles til de omfattede virksomheders digitale bogføringssystemer, er de samme, som der stilles til regnskabspligtige virksomheders digitale bogføringssystemer, fx kravene til selskaber m.fl.

Virksomheder, som er omfattet af kravet om digital bogføring, og som ønsker af forestå bogføringen selv, skal benytte sig af et standardbogføringssystem eller et specialudviklet bogføringssystem, som opfylder de af Erhvervsstyrelsen fastsatte krav.

Alle standardbogføringssystemer registreres hos Erhvervsstyrelsen. For specialudviklede bogføringssystemer, som ikke er forhåndsgodkendte af Erhvervsstyrelsen, er det virksomhedens ledelse selv, der er ansvarlig for, at det anvendte bogføringssystem lever op til kravene til et digitalt bogføringssystem.

For at hjælpe virksomhederne med bogføringssystemerne har Erhvervsstyrelsen udarbejdet en vejledning om specialudviklede bogføringssystemer.

Vejledningen indeholder eksempler på, hvilke dele af en virksomheds it-system der indgår i bogføringssystemet og som derfor skal opfylde kravene om fx sikkerhedskopiering. Derudover indeholder vejledningen også en tjekliste over kravene til specialudviklede bogføringssystemer, som skal hjælpe virksomhederne med, at reglerne overholdes.

Alternativt kan de omfattede virksomheder vælge at outsource bogholderiet. I så fald er det den eksterne bogholder, der skal leve op til kravene om digital bogføring.

Andre forpligtelser – ny kategori i årsregnskabet

Den nye kategori "andre forpligtelser" er udtryk for en opdeling af eventalforpligtelser og skyldes, at blandt andet leasingforpligtelser ikke opfylder definitionen på en eventalforpligtelse.

Ændringen gælder for virksomheder i regnskabsklasse B og opefter og har virkning for regnskabsår, der blev påbegyndt den 1. juni 2024 og derefter.

Der er tale om væsentlige forpligtelser, hvor det afgørende kan være, om forpligtelsen for den konkrete virksomhed både er af beløbsmæssig væsentlig betydning og/eller samtidig atypisk eller usædvanlig for virksomheden. Hvis flere forpligtelser hver for sig er uvæsentlige, men samlet set væsentlige ud fra ovennævnte kriterier, skal der oplyses om disse.

"Andre forpligtelser" omfatter finansielle forpligtelser, hvor der utvivlsomt skal ske betaling, og indeholder primært leasingforpligtelser, der tidligere har været omtalt under eventalforpligtelser.

Virksomheden skal mindst oplyse størrelsen af den uundgåelige miniumsydelse, som virksomheden har påtaget sig. Kravet gælder også for kontrakter, som udløber indenfor 12 måneder, eller som kan opsiges med 12 måneders varsel.

Ligeledes skal oplyses kontraktlige forpligtelser ved eksempelvis maskinkøb samt evt. bod ved en mulig kontraktophævelse.

Der er forskel på, hvor meget oplysningerne skal specificeres i forhold til regnskabsklasserne.

Regnskabsklasse B skal oplyse om den samlede størrelse af "Andre forpligtelser", herunder leasingforpligtelser.

Regnskabsklasse C-D skal særskilt oplyse den samlede størrelse af leasingforpligtelser og om den samlede størrelse af øvrige "Andre forpligtelser".

Fradrag for software

Fra 1. januar 2025 er der kommet nye skatteregler for behandlingen af udgifter til software, der tidligere har været fradragsberettiget ved indkomstopgørelsen. Virksomheder, der køber eller udvikler software, skal herefter sondre mellem, om udgifterne er til vedligeholdelse af eksisterende software, herunder løbende opdateringer, eller om der er tale om forbedringer af bestående software eller nyanskaffelser.

Hvis udgiften kan klassificeres som vedligehold, vil der være fuldt fradrag ved indkomstopgørelsen i købsåret. Hvis der er tale om forbedring og nyanskaffelse, skal udgiften tillægges driftsmiddelsaldoen og afskrives her med op til 25 % årligt.

Det er derfor vigtigt fremover ved ethvert køb eller egen udvikling af software at vurdere, om der er tale om vedligeholdelse eller forbedring. Egen udvikling af software vil typisk være en forbedringsudgift.

Løbende licensbetalinger for retten til at bruge software vil dog fortsat være fuldt fradragsberettigede som en driftsomkostning.

Skattefri kørselsgodtgørelse

Satserne for skattefri kørselsgodtgørelse for 2026 er følgende:

Kørsel op til 20.000 km årligt, bil og motorcykel	3,94 kr.
Kørsel ud over 20.000 km årligt, bil og motorcykel	2,28 kr.
Sats for cykel, knallert, scooter og el-løbehjul	0,64 kr.

Kilometersatserne for biler mv. er fastsat efter en nøje udregning, hvor der er taget udgangspunkt i en benzindrevet bil, der kører 24.000 km om året. Den lave sats for bilkørsel mv. er udregnet uden hensyntagen til forsikring, ejerafgift og vask, ligesom myndigt ud er indregnet med et beløb på kun 0,25 kr. pr. km mod 1,25 kr. pr. km i den høje sats.

Skattefri diæter

Satserne for skattefri rejsegodtgørelse for 2026 er følgende:

Kost pr. døgn	625,00 kr.
Logi pr. døgn	258,00 kr.
25 % godtgørelse pr. døgn	156,25 kr.

Den særlige 25 % godtgørelse kan udbetales til medarbejdere, der er på rejse af en varighed på mindst 24 timer til et midlertidigt opholdssted og derfor overnatter ude, og som på rejsen får dækket deres udgifter til mad og drikke efter regning. Beløbet er tænkt til dækning af diverse småudgifter og kan udbetales uden dokumentation for de faktiske udgifter.

Dato

Diskontoen

Nationalbankens udlånsrente

Fra 8. maj 2023	2,85 %	3,00 %
Fra 16. juni 2023	3,10 %	3,25 %
Fra 28. juli 2023	3,35 %	3,50 %
Fra 15. september 2023	3,60 %	3,75 %
Fra 7. juni 2024	3,35 %	3,50 %
Fra 18. oktober 2024	2,85 %	3,00 %
Fra 13. december 2024	2,60 %	2,75 %
Fra 31. januar 2025	2,35 %	2,50 %
Fra 7. marts 2025	2,10 %	2,25 %
Fra 22. april 2025	1,85 %	2,00 %
Fra 6. juni 2025	1,60 %	1,75 %



Redaktion afsluttet den 29. januar 2026

Redaktion:
Statsautoriseret revisor Hans Peter Andersen
Partner Skat Mikael Risager
Partner Moms og Afgifter Linda-Sophia Danielsen
Advokat Peter Zacho Skovbo

Redaktør: Mia Jensen, Karnov Group Denmark
Design: Sine Andersen, Karnov Group Denmark

Tryk: Skabertrang
ISSN nr.: 0108-9196

KARNOV
GROUP