

Hovedkontor
Pilestræde 34,
1147 København K
Telefon: 33753801

Chefredaktion
Lisbeth Knudsen, ansvh.
Morten Asmussen
Mail: red@erhvervsbladet.dk

Administration
Adm. direktør:
John Kristensen
Mail: admin@erhvervsbladet.dk

Annoncer
Annoncechef: Henning Andersen
Mail: salg@erhvervsbladet.dk

Abonnement
Kontakt os på bladsalg@erhvervs-
bladet.dk eller ring på 33753839 på
hverdage kl. 10.00-15.00.

Årsabonnement kr. 698,-
Tryk Berlingske Avistryk A/S
Produktion BL-PrePress. Mail: evb_bl@b-l.dk
Navne Mail: navne@erhvervsbladet.dk

Hovedkontor:
Telefon: 33753801 - Fax: 33757447
Lokalkontorer:
Jylland tlf.: 86135577
Fyn tlf.: 55723400
Sjælland tlf.: 55723400
Syd-/Sønderjylland: 75132831

Egnsredaktioner
Sjælland/Lolland-Falster: 46733524. Flemming Kjærdsdam. fkd@erhvervsbladet.dk
Fyn/Trekantområdet: 65965949. Lars Roger Sørensen. lrs@erhvervsbladet.dk
Syd-/Sønderjylland: 75132830. Frede Madsen. fm@erhvervsbladet.dk
Nord-/Vestjylland: 97413844. Jonny Carstensen. jc@erhvervsbladet.dk
Østjylland: 86263652. Egon Rasmussen. er@erhvervsbladet.dk

ErhvervsBladet.dk



En konkurrent blev smidt på porten

Meget er tilsyneladende gået skævt i de udbudsrunder, der har ført til, at svenske Samariten Ambulans AB først vandt ambulancekørslen i regionerne Midtjylland, Sjælland og Hovedstaden, og nu er godt på vej til at tabe dem alle på gulvet igen. Udbuddet blev vundet i kamp med den suverænt største aktør på ambulancekørsel, nemlig Falck, der indtil videre har siddet på 85 procent af markedet.

Uanset bortforklaringer fra diverse regionsformænd, så er arbejdet ikke gjort godt nok, når vi oplever, at den virksomhed, der fejede alle konkurrenter af banen og stod foran et imponerende indtog på det danske marked, nu sandsynligvis på rekordtid bliver jaget ud igen. Region Hovedstaden står tilbage, og her tyder meget på, at Regionsrådet i morgen beslutter også at droppe Samariten. Og så er det hjem til Sverige igen med konkurrenten til Falck, der i så fald fortsat vil dominere i Danmark.

Det triste er, at forsøget på at skabe større konkurrence på området herhjemme er smuldret væk i mudderkastning og dårligt politisk håndværk.

Det er samtidig trist, at det ikke kunne lade sig gøre for en mindre virksomhed, som Samariten er i denne sammenhæng, at komme ind på markedet, når det offentlige endelig åbner døren for de små aktører.

Man kan frygte, at der i fremtiden bliver spillet langt mere sikkert, når udbud bliver afgjort. At politikerne har fået så mange rap over fingrene i denne sag, at de ikke tør vælge en mindre virksomhed, når de står foran valget igen.

Små og mellemstore virksomheder har det i forvejen svært, når det offentlige sætter opgaver i licitation, og derfor er det ekstra ærgerligt, at det hele falder på gulvet, når det endelig lykkes.

Det er et stort behov for, at stat, regioner og kommuner giver plads til de mindre aktører, når opgaverne placeres. Især fordi mindre virksomheder ofte bringer innovation og høj fleksibilitet med sig ind i projekterne. Man kan håbe, at regionerne bevarer modet til at vælge småt.

KLAR TALE!

»Kriser er i virkeligheden godt. De medfører, at der sker ting, som ikke ellers ville ske. Man får øjnene op for nye produkter, der bliver ryddet op, og man får fedtet skåret væk.«

Per Andersen, adm. dir. IDC Nordic, til Business.dk.

DAGENS STREG



Årsrapport under den nye kinesiske skattelov

I to kronikker sættes fokus på de vigtigste ændringer i årsopgørelsen for 2008 i Kina.

Af Peter Thomsen,
Senior Associate,
Shanghai & Yangtze
River Delta



MINIKRONIK

1. januar 2008 indførte Kina en skattereform, der eliminerede forskelsbehandlingen mellem udenlandske datterselskaber og lokale kinesiske firmaer. Samtidigt blev skatteincitementer flyttet fra generel produktion til High Tech industri, hvilket har fjernet skattefordele og ændret skatteprocenter for mange virksomheder med traditionel produktion. Danske SMVer har derfor haft en helt anden økonomisk situation i Kina i det forgangne år i forhold til tidligere. Det vil tydeligt kunne mærkes under årsopgørelsen for 2008.

DET BLIVER SVÆRT fremover at producere eller tilbyde services i Kina, og lade indtægterne tilflyde Danmark eller Hong Kong. Vurderes det fra myndighederne, at ledelse, kontrol eller arbejde bliver udført i det kinesiske dattersel-

skab, vil det kinesiske selskab også blive indtægtsført og beskattet ifølge de nye kinesiske skatteregler.

De kinesiske skattemyndigheder har mulighed for at bedømme profitten ud fra de omkringliggende firmaer i samme industri og basere datterselskabets skattemængde ud fra denne "beregnede" profit. Derudover vil penge, der sendes ud af Kina også blive beskattet. Udbetaling af dividender til moderselskabet i Danmark vil blive beskattet med 10 pct.

Udgifter der kan dokumenteres som moderselskabets omkostninger til markedsføring o.l. i Kina er dog undtaget, men dette skal dokumenteres og forhandles før det bliver godkendt. Derudover kan danske SMVer med fordel anvende skatteaftaler mellem f.eks. Hong Kong og Kina som lyder på 5 pct. af skat på dividender, mens den er 0 pct. mellem Hong Kong og Danmark.

HVOR SKATTESATSEN TIDLIGERE var baseret på, hvor datterselskabet var lokaliseret i Kina bliver den nu baseret på en klassifikation. Den generelle skattesats på overskud er nu 25 pct. Undta-

get fra dette er for High Tech firmaer, der har 15 pct. skat og SMVer, der har 20 pct. skat. Det er dog ikke nemt at få disse klassifikationer. Selv selskaber der tidligere havde High Tech status skal igennem en ny godkendelsesprocedure. Det kræves fx, at hovedsædet ejer eget patent og at datterselskabet bl.a. har egen udviklingsafdeling, salg af High Tech produkter samt ansatte med højere uddannelse. For at blive betragtet som SMV i Kina må datterselskabet med produktion max have aktiver med værdi af RMB 30 millioner, 100 ansatte og årlig profit på RMB 300.000. Kravene for handelselskaber er sat lidt lavere. 1 RMB er ca. 0,7 DKK.

DAGENE HVOR KINAS skatteincitementer fokuserede på generel produktion er talte. Tidligere skatteincitementer såsom 2 års fritagelse for skat og 3 efterfølgende år med halv skattesats samt fritagelse for moms ved import af maskiner for egen produktion er forsvundet. I stedet tilbyder de kinesiske myndigheder skattelettelser til firmaer der placerer udviklingsaktiviteter i det kinesiske datterselskab og/eller opererer indenfor brancher såsom miljøbeskyttelse, energibesparelse, landbrug og fiskeri.

debat@erhvervsbladet.dk Debatredaktør: Michael Jannerup

Indlæg modtages kun elektronisk. Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte.

Fjern usynlighedshatten

Af Birgitte Wæde, direktør, Sinatur

Jeg er blevet fortalt, at et dansk dagblad har pålagt sine journalister, at hvis de absolut vil skrive fødselsdagsnotiser om folk over 60 år, er der ingen grund til at sætte foto på. Jeg kan bare med et smil konstatere, at bladet følger den uofficielle parole for, hvordan man behandler dygtige og aktive mennesker, så snart de nærmer sig 60 år. På med usynlighedshatten og ellers hold jer i baggrunden!

Samtidig med at der råbes på arbejdskraft og også på, at folk bliver længere på arbejdsmarkedet, etablerer og understøtter man samtidig en kultur, der isolerer og afvæbner de dygtige og engagerede medarbejder og ledere, når de rammer 60 års-alderen. Der lukkes af for

videreuddannelse, forfremmelser, deltagelse i arbejdsgrupper med videre, på trods af at de pågældende er engagerede, dygtige og lønsomme. Virksomhederne vil hellere investere i udvikling af en 30-årig nybegynder, ud fra den opfattelse at de kan beholde den pågældende længere. De bliver tit skuffet, for den pågældende har sin egen karriere og familieplan og er hurtigt videre. Investerede man i stedet for i sin trofaste medarbejder, ville man kunne udnytte og styrke kompetencen i fem til ti sikre år, for hun/han render ikke af pladsen. Det er derfor forståeligt, at mange ældre medarbejdere giver op og vælger efterløn/tidlig pension. Det gør de ikke af faglige årsager, men ofte fordi de føler sig uvelkomne og ikke påskønnet - ene og alene på grund af alder.

Vi hører ofte, at vi ikke er omstillingsparate, men helt ærlig, hvilken generation er mere omstillingsparate eller vant til forandringer end os? Det var os, der først gennemførte det industrielle boom i 60'erne, for derefter at vende det hele på hovedet i 68, komme igennem oliekrisen, indføre it som det gennemgribende virksomhedssystem, tage leder og specialistroller i opgangstider og redet virksomheden igennem kartoffelkure og bristede bobler?

Vi oplever bare, at vi hverken får chancen få at drive projekterne eller rådgive om dem, alene med udgangspunkt i fødselsdatoen. Er det så uforståeligt at mange så alligevel vælger at stoppe karrieren, selv om de grundlæggende har lyst til at arbejde videre i flere år.

ErhvervsBladet.dk REJSER BOGSALG ARRANGEMENTER BOLIGEN VIN SPORTEN

BARE FORDI SAMFUNDET ER I KRISE, BEHØVER DU IKKE AT VÆRE DET!

Medtag i The Madman's inspirerende og uanstøvede "Madman's guide"-koncept. Der er ingen sløjfe mellem de to i The Madman's unikke værdier og metoder. Værdier og metoder, der har gjort en succes forbi i virksomheds- og sportsverden. Hvad er det der står på hjulene i den unikke værdier og metoder - personlighed, passion, jels, kreativitet eller noget helt andet - vil du kunne få et indblik med udgangspunkt i det unikke koncept for dig!

PRIS KR. 3.120
PRIS ER ENKELT, DRIBLIG OG FORPLEJNING

Tilmeld dig eller læs mere på www.lidtmere.dk/madman

LÆSERSHOP
www.lidtmere.dk

