



Fleksible arbejdspladser og rekruttering hvor talenterne er

- *Overvejelser om faste driftssteder og Transfer Pricing*

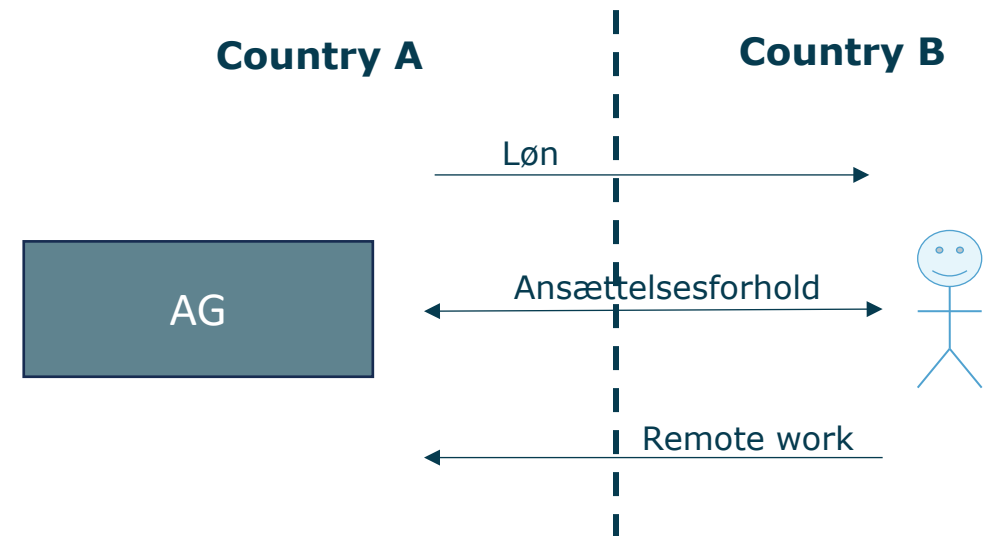
Louise Blichfeldt Fjord
Partner, Corit Advisory & Ass. Prof. CBS

- Økonomiske tendenser
 - Øget digitalisering
 - Mangel på arbejdskraft
- Tendenser i virksomhedsudøvelse
 - Rekruttering hvor talenterne er
 - Tillade fleksible arbejdspladser ifbm. ferier, udlandsophold og permanent relokering.
 - Omkostningsreduktion
 - Virtual Organization, Flexible Workforce, Flexible Workplace, Digital Nomads...
 - F.eks.
 - Virksomheder har enkelt personer arbejdende i mange og til tider ukendte kildestater
 - Én person kan blive til flere, og til et helt team
 - Virksomheder ansætter HQ personer i lokale datterselskaber
- Hvornår i denne process inkluderes skattemæssige overvejelser...?

Hvornår resulterer det i en skattemæssig tilstedeværelse i kildelandet og hvad skal der i så fald allokeres til beskatning i kildelandet?

Et forretningssted til virksomhedens rådighed?

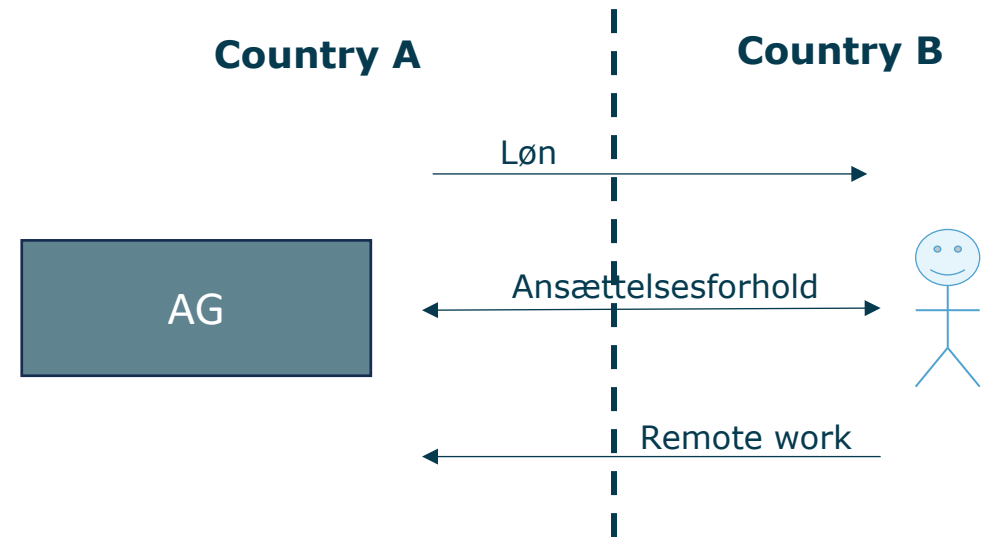
- Hjemmekontor Pre-OECD-opdateringen i 2025
 - Krævede arbejdets karakter adgang til et kontor?
 - Hvem traf beslutningen om hjemmearbejde?
 - Dækkede arbejdsgiveren omkostningerne til hjemmekontoret?
 - Havde medarbejderen kontakt med kunder eller leverandører i hjemmekontorlandet?
- Hjemmekontor Post-OECD-opdateringen i 2025
 - Arbejder medarbejderen mere end 50 % af den samlede arbejdstid fra hjemmet?
 - Foreligger der en forretningsmæssig begrundelse?
 - Møder med kunder
 - Opbygning og udvikling af nye kunderelationer
 - Identifikation og styring af leverandører
 - Løbende interaktion med kunder og leverandører på tværs af tidszoner
 - Adgang til særlig ekspertise (f.eks. samarbejde med universiteter)
 - Samarbejde med andre virksomheder
 - Levering af ydelser til kunder, hvor fysisk tilstedeværelse er nødvendig
 - Interaktion med virksomhedens egne medarbejdere eller medarbejdere i koncernforbundne selskaber
 - NB: Testen finder ikke anvendelse, hvis personen er den eneste eller den primære person, der udøver virksomhedens virksomhed.



Fortsat

Kerneaktiviteter vs. forberedende og hjælpende aktiviteter?

Spiller medarbejderen regelmæssigt den afgørende rolle i processen frem mod indgåelsen der er bindende for arbejdsgiveren?

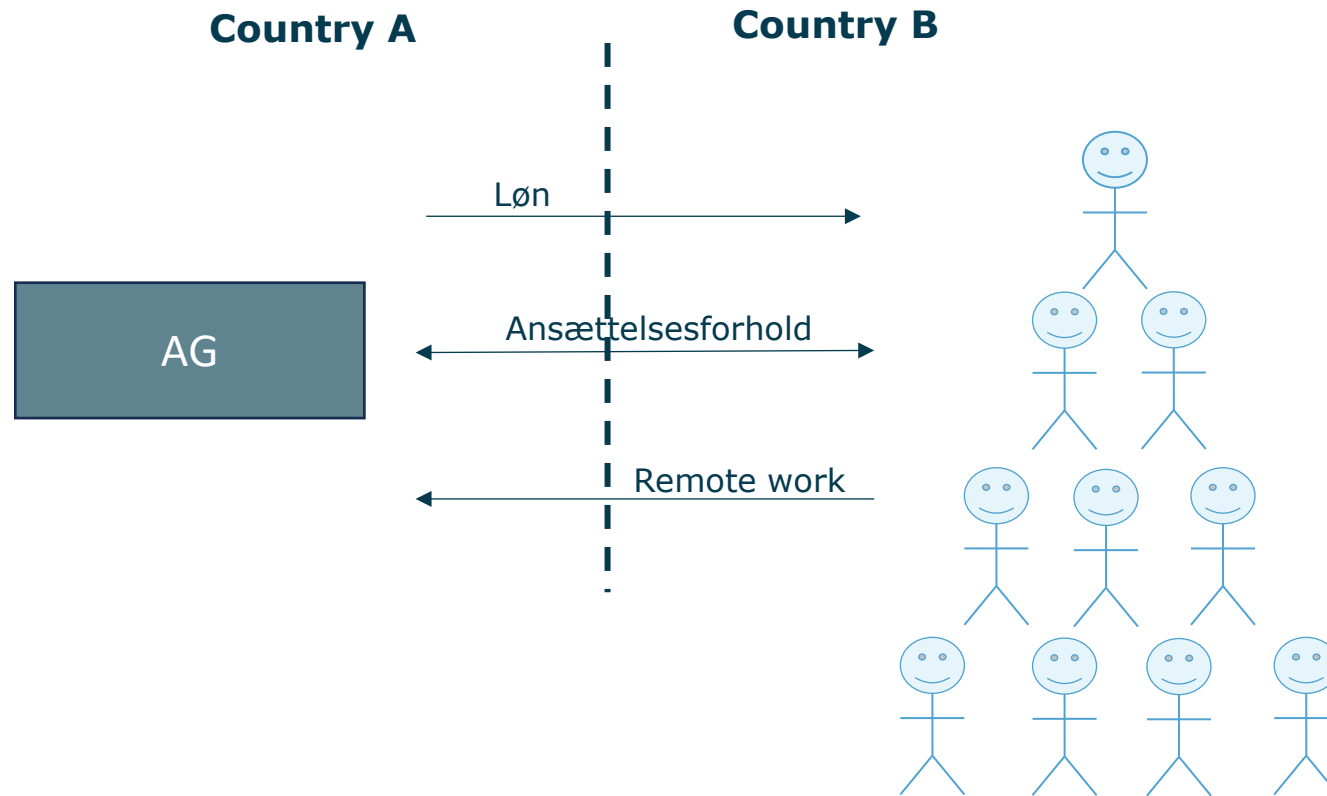


Hvis et PE eksisterer, hvad skal der allokeres til dette PE?

Fast forretningssted til virksomhedens rådighed?

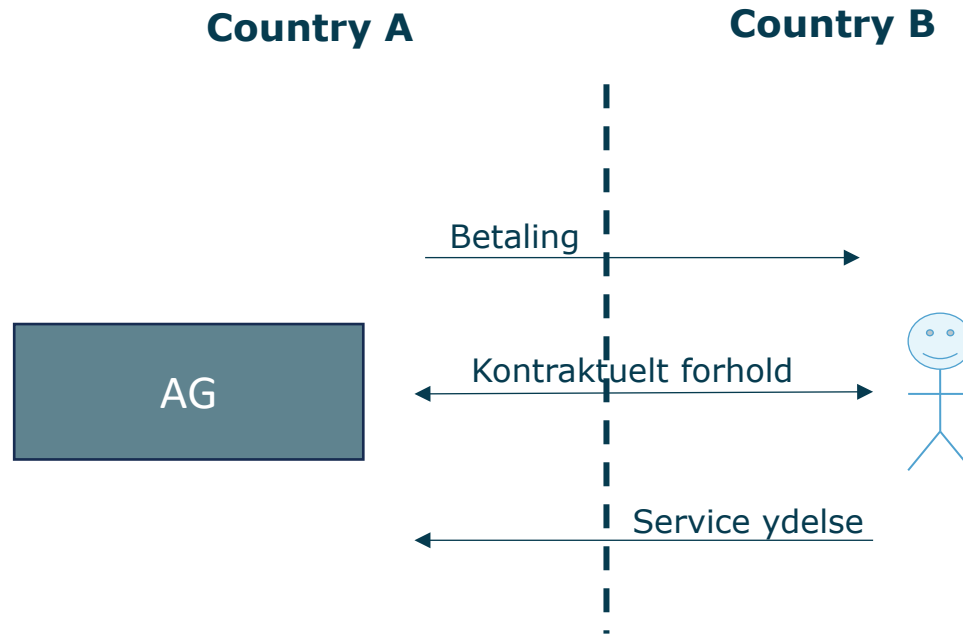
Kerneforretning vs. forbedrende og hjælpende?

Spiller den lokale repræsentant sædvanligvis en afgørende rolle ved indgåelsen af aftaler, der binder virksomheden?



Hvis et PE eksisterer, hvad skal der allokeres til dette PE?

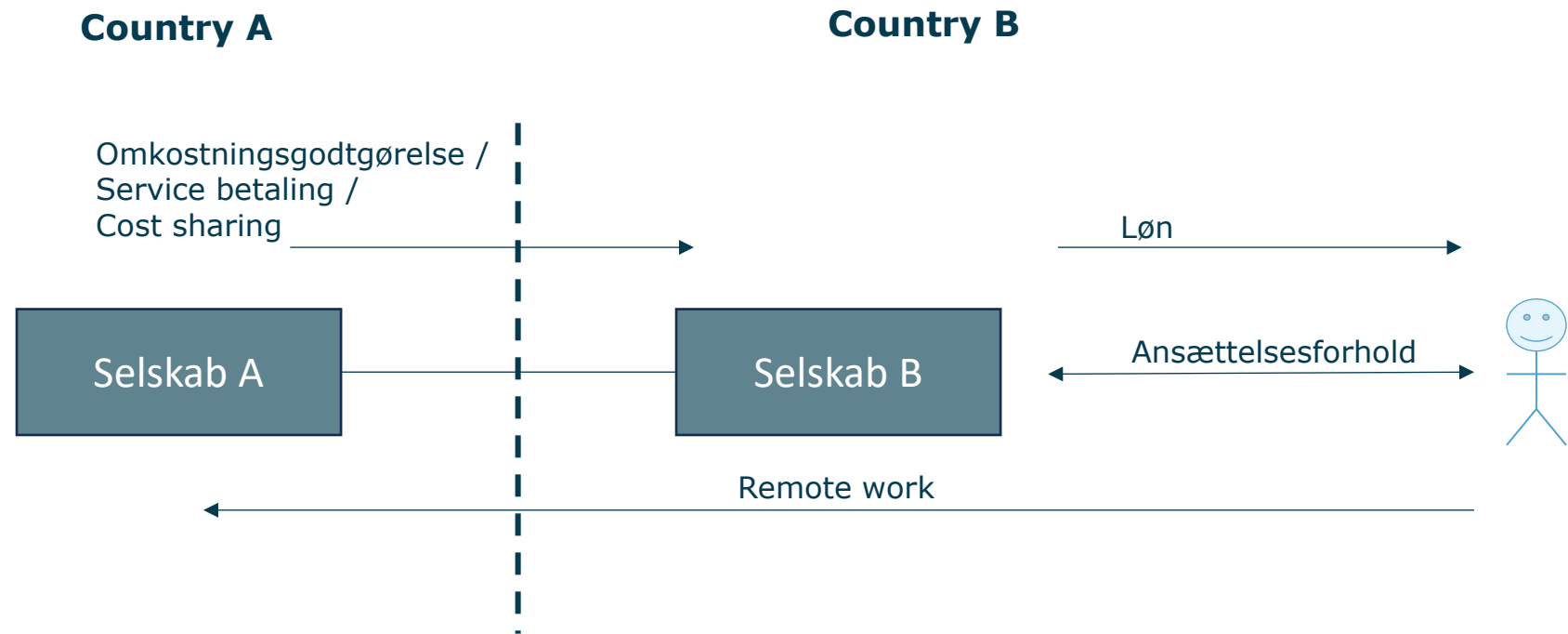
Er det *de facto* personale under virksomhedens instruktion og risici?



Hvis et PE eksisterer, hvad skal der allokeres til dette PE?

TYPISKE EKSEMPLER

Hvem er den formelle vs.
reelle arbejdsgiver?



Hvis et PE eksisterer, hvad skal der allokeres til dette PE?

○ Compliance

- Registrering, lokal repræsentation, TP-dokumentation, selvangivelse, indbetaling af skat mv.
- Allokering af indkomst til et fast driftssted
 - Typisk baseret på the Authorised OECD Approach (og OECD TP Guidelines)
 - Hvad er de vigtigste risikobeslutninger relateret til kerneforretningen, og hvor vil de blive truffet?
 - For immaterielle aktiver: Identifikation af risikobeslutninger relateret til DEMPE-funktionerne, og hvor vil de blive truffet?

○ Medarbejdere

- Bopæl – især hvis der ikke er nogen DBO
- Social sikring – potentielt ansvar for lokal social sikring (potentielt i flere lande, og uanset om der er en socialsikringsaftale eller ej) og kan afhænge af typen af ydelse
- Lønbeskatning – indeholdelse og betalingsforpligtelser i potentielt flere jurisdiktioner – også afhængigt af om der er en DBO

HVOR GÅR GRÆNSEN FOR FAST DRIFTSSTED?

- Virksomheder er ikke statiske
- Myndighedernes tilgang til vurderingen af fast driftssted og allokering hertil er ikke statisk
- Fast driftsstedsbegrebet er ikke statisk
- Alle tre tendenser forventes at fortsætte i de kommende år

CORIT Advisory