

# Analyse

6. april 2020

## Får danske virksomheder tilstrækkelig kompensation under coronakrisen?

*Af Kristian Binderup Jørgensen og Sebastian Hørlück*

### **Kontakt**

Ledende økonom  
Kristian Binderup Jørgensen  
Tlf. 3140 8705  
E-mail [kbj@kraka.org](mailto:kbj@kraka.org)

## 1. Indledning

Coronahjælpepakker til erhvervslivet

Coronavirussen og de foranstaltninger som er iværksat for at begrænse smitten, har store økonomiske konsekvenser for dansk erhvervsliv. Derfor er der allerede vedtaget en række forskellige hjælpepakker, som skal holde hånden under udsatte virksomheder bl.a. gennem kompensation for tab og hjælp med likviditet. Hjælpepakkerne omfatter bl.a. lønkompensation, kompensation for faste udgifter og kompensation til virksomhedsejere af mindre virksomheder og freelancere.

I hvor høj grad bliver virksomhederne kompenseret for tab?

Men i hvor høj grad bliver typiske danske virksomheder kompenseret gennem disse hjælpepakker? Får virksomhederne den nødvendige hjælp, som kan sikre, at de ikke går konkurs? I dette notat analyserer vi, hvordan en række forskellige virksomhedstyper bliver kompenseret under coronakrisen.

Vi ser på bestemte virksomhedstyper

Vores analyse af, hvordan kompensationsordningerne virker for dansk erhvervsliv, tager udgangspunkt i beregninger for en række eksempler på danske virksomheder. Virksomhedseksemplerne er baseret på gennemsnitlige danske virksomheder og virksomheder, som har relativt høje lønomkostninger. Vi har valgt at se på virksomheder med relativt høje lønomkostninger, fordi der er en øvre grænse på lønkompensationen pr. medarbejder, som betyder, at virksomheder med høje lønomkostninger kompenserer relativt mindre.

Eksemplerne er baseret på realistiske parametre

Virksomhedseksemplerne tager udgangspunkt i realistiske parametre for danske virksomheder, baseret på tal fra 2017.<sup>1</sup> Eksemplerne er udvalgt for at afspejle, hvordan forskellige dele af dansk erhvervsliv bliver påvirket, men er ikke dækkende for hele den private sektor i Danmark. Fx har vi ikke medtaget eksempler med meget store virksomheder. Vi har beskrevet, hvordan vi har lavet beregningerne, og hvilke antagelser vi har gjort i afsnit 3. Beregningerne for de enkelte virksomhedseksempler er desuden dokumenteret i bilagene til sidst. Følgende virksomhedseksempler indgår i analysen:

- Restaurant
- Rejsebureau
- Hotel
- Tøjbutik
- Håndværksmester
- Lille produktionsvirksomhed
- Mellemstor produktionsvirksomhed
- Lille rådgivningsvirksomhed

## 2. Hvordan hjælper kompensationsordningerne forskellige virksomheder igennem krisen?

Dækning i vedtagne kompensationsordninger

Dette afsnit indeholder vores vurdering af, hvordan de vedtagne kompensationsordninger dækker tab for typevirksomheder i forskellige brancher. For hver virksomhedstype har vi både set på en gennemsnitlig virksomhed og en virksomhed med relativt høje gennemsnitlige lønomkostninger.

Baseret på beregninger af kompensationsgrad

Vores vurdering er baseret på beregninger af, hvordan kompensationsordningerne dækker virksomhedernes tab. Konkret beregner vi en kompensationsgrad, som er defineret som den procentdel af det tab, virksomhedens ville opleve uden kompensation, som dækkes af kompensationsordningerne.

Sammenligning med vores forslag til kompensationsordning

For alle typer af virksomheder sammenligner vi desuden dækningen i de vedtagne ordninger med dækningen i den kompensationsordning, som vi foreslår.<sup>2</sup> Modellen bygger på en kompensation på 90 pct. af tabet i meromsætning, som overstiger 20 pct. Meromsætningen er defineret som

<sup>1</sup> De nyeste tilgængelige regnskabstal fra Danmarks Statistik er for 2017. Pga. databegrænsninger er tallene for nogle virksomhedstyper opgjort for 2016.

<sup>2</sup> Se <https://www.berlingske.dk/kronikker/topoekonomer-paa-raekke-her-er-corona-hjaelpepakken-som-staten-boer> og Jørgensen og Wilken (2020). Hvordan skal coronakompensationsmodellen administreres? [http://kraka.org/sites/default/files/public/hvor\\_stor\\_skal\\_coronafonden\\_vaere\\_og\\_hvordan\\_skal\\_kompensationsmodellen\\_administreres.pdf](http://kraka.org/sites/default/files/public/hvor_stor_skal_coronafonden_vaere_og_hvordan_skal_kompensationsmodellen_administreres.pdf)

omsætningen fratrukket varekøb og repræsenterer dermed den værditilvækst, der sker i virksomheden, som skal aflønne medarbejdere og kapitalejere.

Mange virksomheder er allerede dækket rimeligt

For mange virksomheder dækker de vedtagne ordninger nogenlunde - især ved større omsætningstab. Det gælder fx gennemsnitlige hoteller, rejsebureauer, tøjbutikker og restauranter. Fx viser den lysegrønne kurve i Figur 1 hvor stor en del af tabet en gennemsnitlig dansk restaurant får dækket. Ved omsætningsfald på mere 40 pct. er dækningsgraden på omkring 50 pct. eller mere. De forskellige trin på kurven afspejler, at lønkomensation indtræder efter et omsætningsfald på 30 pct., mens komensationen for faste udgifter træder ind med forskellige niveauer efter et omsætningsfald på 40, 60 og 80 pct. Det fremgår dog også af figuren, at kompositionsgraden varierer betydeligt på tværs af virksomheder. Fx får et gennemsnitligt hotel en markant større komensation end en gennemsnitlig håndværksmester eller en gennemsnitlig lille rådgivningsvirksomhed.

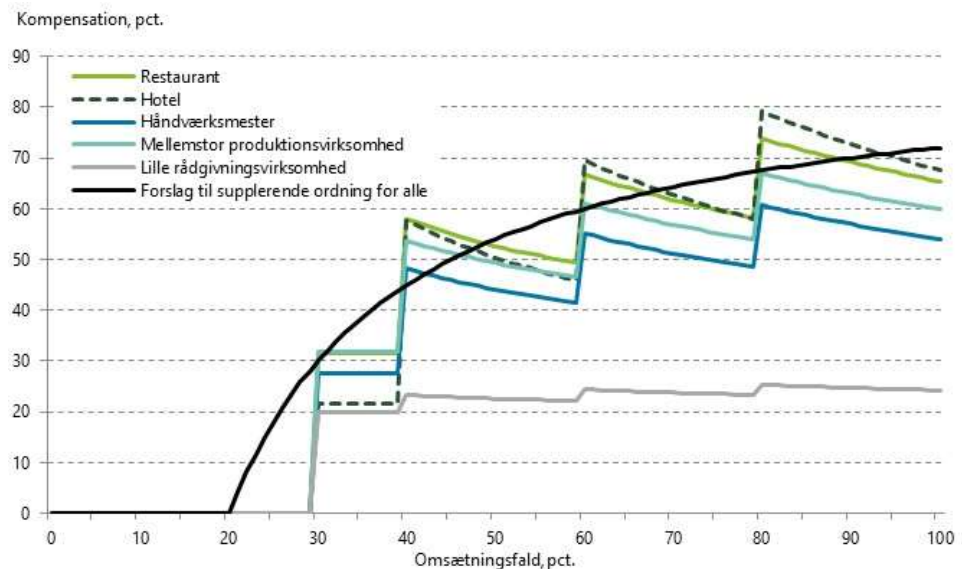
... men nogle stilles markant bedre med vores model

Der er dog samtidig en del virksomheder, som vil være stillet markant bedre med vores forslag til en kompositionsordning. Det gælder især for små rådgivende virksomheder og håndværksmestre, jf. Figur 1, men også for nogle produktionsvirksomheder samt hoteller og rejsebureauer med relative høje lønninger.

Anbefaling: Hjælp virksomheder i klemme via vores model

Vi anbefaler derfor, at staten indfører vores kompositionsordning som et supplement til de eksisterende kompositionsordninger – en slags sweeperordning. Virksomheder som ville få en større komensation ved vores model, vil efterfølgende kunne få et tillæg til deres allerede udbetalte komensation, som består af forskellen mellem de to kompositionsmodeller. Det vil betyde, at de virksomheder som af den ene eller anden grund får en begrænset komensation af de eksisterende ordninger, vil få et ekstra løft. Virksomheder, som ville få en mindre komensation ifølge vores model, vil have ret til at beholde deres oprindelige komensation og skal altså ikke betale forskellen tilbage. Virksomhederne kan altså kun stilles bedre via denne sweeper-ordning.

**Figur 1 Kompensationsgrader for en række virksomhedseksempler ved nuværende kompensationsordninger og under vores forslag til en supplerende kompensationsordning**



**Anm.:** Kompensationsgraden er defineret som den procentdel af det tab, virksomhedens ville opleve uden komensation, som dækkes af kompensationsordningerne. Den lysegrønne kurve viser kompensationsgraden for en gennemsnitlig restaurant under de vedtagne kompensationsordninger. Den mørkegrønne stiplede kurve viser kompensationsgraden for et gennemsnitligt hotel under de vedtagne kompensationsordninger osv.

Den sorte kurve viser kompensationsgraden ved vores forslag til en supplerende ordning. Kompensationen i vores forslag afhænger ikke af virksomhedstypen.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Ikke nødvendigvis meget dyrt

Da der for mange virksomheder ikke vil være den store forskel på de to modeller, betyder det også, at det ikke nødvendigvis bliver meget dyrt at supplere de eksisterende ordninger med kompensationsordningen baseret på tab af meromsætning. For en relativ begrænset meromkostning kan man altså hjælpe de virksomheder, som kun bliver hjulpet i begrænset omfang af de eksisterende ordninger.

Kompensationsgrad i vedtagne modeller afhænger meget af omsætningsfald...

Der er betydelige forskelle på, i hvilken grad virksomhederne bliver kompenseret for deres tab ved de eksisterende kompensationsordninger, jf. Figur 1. Virksomheder med omsætningsfald på mindre end 30 pct. får ingen statslig kompensation pga. de minimumskrav, der er til fald i omsætningen. Derudover kan der være stor forskel på, om man fx har et omsætningsfald på 79 eller 80 pct. på de forskellige trin i modellerne for lønkompensation og kompensation for faste omkostninger.

... og af lønniveau og overskud

Virksomheder med lave medarbejderomkostninger og lav overskudsgrad, som fx restauranter, rejsebureauer og gennemsnitlige hoteller, bliver kompenseret i relativ høj grad. Virksomheder med højere medarbejderomkostninger og højere overskudsgrad, som fx produktionsvirksomheder og rådgivningsvirksomheder, får en mere begrænset kompensation. Virksomheder med høj overskudsgrad er dog typisk også velpolstrede virksomheder med en høj egenkapital, som derfor kan modstå betydelige tab og må forventes at have lettere ved at skaffe likviditet.

Vores kompensationsmodel favoriserer ikke særlige virksomhedstyper

Den kompensationsmodel som vi foreslår, favoriserer ikke særlige typer af virksomheder. Vores model skelner ikke mellem, om virksomhederne har høje eller lave lønninger. Det gør den eksisterende lønkompensation, da der er et maksbeløb for kompensationen pr. medarbejder. Vores model skelner ikke mellem virksomheder med forskelligt forhold mellem lønomkostninger og faste omkostninger, da alle omkostninger behandles ens. Vores model skelner ikke mellem, om virksomhederne i højere grad er finansieret via egenkapital eller fremmedkapital. Det gør de eksisterende ordninger, da der er kompensation for faste udgifter, herunder rentebetaling, men ikke kompensation for forrentning af egenkapitalen.

Hypotetisk virksomhed har store tab på trods af kompensation

Som et illustrativt eksempel ser vi på en hypotetisk virksomhed, som vil få dækket en del af sit tab som følge af coronakrisen, men som stadig vil være hårdt ramt. En rådgivningsvirksomhed har 40 ansatte, som i gennemsnit får en månedsløn på 48.000 kr., og har faste omkostninger på 400.000 pr. måned. Virksomheden havde før coronakrisen et resultat før skat på 160.000 kr. pr. måned. Under coronakrisen falder meromsætningen med 75 pct. Fastholdte lønomkostninger og faste omkostninger vil resultere i et underskud på 1,7 mio. kr. pr. måned. Med den vedtagne kompensation reduceres det underskud til 0,8 mio. kr. pr. måned, hvis virksomheden i lyset af tilbagegangen på 75 pct. kan hjemsende 60 pct. af medarbejderne. Virksomheden vil altså få en kompensation på 0,9 mio. kr. om måneden, som svarer til 49 pct. af tabet. Grunden til at denne kompensation ikke er højere er, at virksomheden maksimalt kan få 30.000 kr. pr. hjemsendt medarbejder i lønkompensation. Virksomheden vil derfor bære en stor del af tabet selv og kan blive presset, hvis coronakrisen trækker ud. Eksemplet er yderligere beskrevet i Boks 4 i metodeafsnittet.

Bedre stillet ved kompensation baseret på tab af meromsætning

Hvis virksomheden i stedet fik kompensation på 90 pct. af faldet i meromsætningen som overstiger 20 pct., som vi foreslår, så ville virksomheden få en kompensation på 1,2 mio. kr. svarende til 66 pct. af tabet. Virksomheden ville stadig have et månedligt tab på 470.000 kr., men ville altså være markant bedre stillet end med den nuværende kompensation. Derudover er der ikke et krav om hjemsendelser i vores forslag, hvilket vil være en fordel for virksomheder der under krisen producerer varer til salg efter krisen.

### 3. Metode

Brancheafgrænsning

I bilagene fremgår eksempler på forskellige eksisterende virksomhedstyper. For hvert virksomhedseksempel har vi defineret den relevante population ud fra brancheforhold og for nogle eksemplers vedkommende også virksomhedens størrelse målt ved antallet af beskæftigede i virk-

somheden. Denne afgrænsning er beskrevet i Boks 1. Regnskaber for virksomhedstyperne fremgår for de gennemsnitlige virksomheder af Tabel 1 og for virksomheder med høje lønninger af Tabel 2.

### Virksomheder med relativt høje lønomkostninger

For at finde virksomheder med relativt høje lønomkostninger har vi sorteret virksomhederne efter deres gennemsnitlige lønomkostninger pr. årsværk. Vi udvælger så det lønniveau, som svarer til, at virksomheder med tilsammen 15 pct. af årsværkene har en højere løn, mens de resterende virksomheder med tilsammen 85 pct. af årsværkene har en lavere løn. Til sidst beregner vi et gennemsnit for virksomheder med et lønniveau, som ligger i et 2 pct. interval rundt om det udvalgte lønniveau.

#### Boks 1 Afgrænsning af vores virksomhedseksempler

##### Restaurant

Virksomheder i branchen 56000 Restauranter.

##### Rejsebureau

Virksomheder i branchen 79000 Rejsebureauer.

##### Hotel mv

Virksomheder i branchen 55000 Hoteller mv.

##### Tøjbutik

Virksomheder i branchen 47007 Detailhandel med beklædning og fodtøj.

##### Håndværksmester

Virksomheder i branchegruppen F Bygge og anlæg og som beskæftiger op til 10 årsværk.

##### Mindre produktionsvirksomhed

Virksomheder i branchegruppen C Industri og som beskæftiger 10-19 årsværk.

##### Mellemstor produktionsvirksomhed

Virksomheder i branchegruppen C Industri og som beskæftiger 20-99 årsværk.

##### Lille rådgivningsvirksomhed

Virksomheder i branchegruppen M Videnservice og som beskæftiger op til 10 årsværk.

Tabel 1 Nøgletal for gennemsnitlige virksomheder

	Restaurant	Rejsebureau	Hotel	Tøjbutik	Håndværk	Lille produktionsvirksomhed	Mellemstor produktionsvirksomhed	Lille rådgivningsvirksomhed
	----- 1.000 kroner -----							
Omsætning	277	3.115	937	653	225	2.020	7.706	128
Lønomkostninger	92	286	257	129	46	527	1.814	34
Årsværk (pers.)	4	8	9	5	2	14	44	1
Løn pr. årsværk	22	34	29	24	24	37	42	25
Øvrige variable omkostninger	103	2.312	186	361	123	1.089	4.359	39
Faste omkostninger	67	445	443	140	33	305	1.171	34
<b>Resultat</b>	<b>15</b>	<b>72</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>99</b>	<b>362</b>	<b>21</b>

Anm.: Tallene er månedlige. Se definitioner af virksomhedstyper i Boks 1.

Kilde: Danmarks statistik samt egne beregninger

Tabel 2 Nøgletal for virksomheder med høje lønninger

	Restaurant	Rejsebureau	Hotel	Tøjbutik	Håndværk	Lille produktionsvirksomhed	Mellemstor produktionsvirksomhed	Lille rådgivningsvirksomhed
	----- 1.000 kroner -----							

Omsætning	1.709	10.585	3.885	1.269	433	2.542	12.043	364
Lønomkostninger	611	968	1.248	285	144	612	2.601	114
Årsværk (pers.)	37	4	14	54	23	20	2	9
Løn pr. årsværk	31	42	34	30	37	44	48	50
Øvrige variable omkostninger	615	8.516	780	659	221	1.293	7.191	152
Faste omkostninger	494	611	749	248	52	457	1.537	81
<b>Resultat</b>	<b>-11</b>	<b>489</b>	<b>1.108</b>	<b>78</b>	<b>16</b>	<b>180</b>	<b>714</b>	<b>18</b>

Anm.: Virksomheder med høje lønninger er defineret som virksomheder hvor den gennemsnitlige lønomkostning svarer til 85 percentilen. Regnskabstal er beregnet for virksomheder med gennemsnitlige lønomkostninger i et spænd på 2 pct. om 85 percentilen. Tallene er månedlige. Se definitioner af virksomhedstyper i Boks 1.

Kilde: Danmarks statistik samt egne beregninger

### Ingen antagelser om hvordan omsætning bliver påvirket

Vi laver ikke specifikke antagelser om, hvordan omsætningen bliver påvirket for de forskellige virksomhedstyper. I stedet analyserer vi de forskellige kompensationsordninger for omsætningsfald mellem 0 og 100 pct.

### Indregner statslige tilskud, men ikke lån mv.

Beregningerne tager højde for statslige tilskud til virksomhederne baseret på de vedtagne hjælpepakker. Det omfatter trepartsaftalen om lønkomensation, komensation for faste udgifter og komensation for virksomhedsejere (selvstændige). I Boks 2 har vi beskrevet kravene for at få komensation under de forskellige ordninger. Vi indregner ikke effekter af de øvrige ordninger, herunder garantiordninger og udskydelse af moms mv.

### Antagelse om hvor mange medarbejdere som hjemsendes

For at beregne lønkomensationen for en virksomhed skal vi vide hvor mange medarbejdere virksomheden vælger at hjemsende. Andelen af hjemsendte medarbejder afhænger af hvor stort faldet i omsætning er, men vil realistisk være mindre end faldet i omsætningen fordi der er nogle funktioner i virksomheden, som ledelsen ikke ønsker at lukke ned. I beregningerne har vi derfor antaget, at andelen af medarbejdere, som hjemsendes, svarer til 80 pct. af faldet i omsætningen. Det betyder, at et omsætningsfald på 60 pct. i en virksomhed med 100 medarbejdere, vil betyde, at 48 medarbejdere hjemsendes. Vi har dog lavet en følsomhedsberegning af denne antagelse i beregninger for restauranten i bilag.

### Vi ser på gennemsnitslønnen i virksomhederne

I beregningerne antager vi, at alle medarbejdere i en virksomhed får, hvad der svarer til gennemsnitslønnen i virksomheden. I praksis vil der i mange virksomheder være forskellige medarbejdergrupper, som har forskellige lønniveauer, ligesom der kan være variation inden for den enkelte medarbejdergruppe. Det kan have betydning for en virksomheds kompensationsgrad, hvis den kun hjemsender medarbejdere med lav løn eller omvendt. Det ser vi dog bort fra i vores beregninger.

### Indregning af medarbejderens ferie ved hjemsendelse

I forbindelse med lønkomensationen skal medarbejderne afholde en uges ferie eller afspadsring. Hvis medarbejderen ikke har ferie eller afspadsring, skal medarbejderen afholde tjenestefri uden løn. I beregningerne har vi indregnet medarbejderens afholdte ferie som fuld komensation for virksomhedens løn til hjemsendte medarbejder i 1/3 uge pr. måned, da kompensationsperioden er på tre måneder. Det svarer til, at medarbejderen holder 1 uges tjenestefri uden løn i løbet af de tre måneder. Hvis medarbejderen afholder ferie eller afspadsring, vil virksomheden ikke direkte spare lønomkostningerne, men i stedet have en uges arbejde til gode.

### Medarbejderløn påvirker kompensationsgrad

Størrelsen af medarbejderlønnen kan have stor betydning for, hvor stor en andel af faldet i omsætningen staten dækker via kompensationsordningerne. Da lønkomensationen har et maksbeløb på 30.000 kr. pr. måned pr. hjemsendt medarbejder, vil den reelle kompensationsprocent være mindre end 75 pct. for virksomheder som hjemsender højt lønnede. Fx vil en virksomhed kun få 60 pct. i komensation ved at hjemsende en medarbejder med en månedsløn på 50.000 kr.

## Boks 2 Kompensationsordningerne

### Lønkomensation

Virksomheder, der står overfor at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte, kan med ordningen få lønkomensation. Lønkomensationen er 75 pct. af de pågældende medarbejders løn, dog maksimalt 30.000 kr., hvis de vælger at hjemsende medarbejderne i stedet for at afskedige dem. Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkomensation til, skal anvende ferie og/eller afspadsering på i alt fem dage i tilknytning til kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår.

### Kompensation til faste udgifter

I ordningen kan virksomheder få godtgjort dokumenterbare faste udgifter, herunder fx husleje, renteudgifter og uopsigelige kontraktbundne udgifter i en periode (fx leasing), hvis virksomhederne er udsat for en stor omsætningsnedgang. Andelen af de faste udgifter, der kompenseres, er følgende:

- 80 pct., hvis omsætningsnedgangen har været på 80-100 pct.
- 50 pct., hvis omsætningsnedgangen har været på 60-80 pct.
- 25 pct., hvis omsætningsnedgangen har været på 40-60 pct.
- Virksomheder, der er underlagt midlertidigt forbud, kan blive kompenseret for 100 pct. af deres faste udgifter, så længe forbuddet varer.

De faste udgifter skal udgøre minimum 25.000 kr. pr. måned, og komensationen kan maksimalt udgøre 60 mio. kr. pr. virksomhed.

### Kompensation til virksomhedsejere (selvstændige)

Ejere af virksomheder med op til 10 ansatte kan få komensation, hvis omsætningen er faldet med minimum 30 pct., og hvis virksomheden opfylder en række krav. Kompensationen er på 75 pct. af omsætningstab, op til 23.000 kr. om måneden. Kravene er:

- Der må maksimalt være 10 ansatte i virksomheden
- Ejeren skal selv arbejde i virksomheden
- Ejeren skal eje minimum 25 pct. af virksomheden.
- Virksomheden skal have en omsætning på minimum 10.000 kr. om måneden.
- Den samme virksomhed kan godt få komensation via flere ordninger, men ikke til de samme udgifter.<sup>3</sup> Det betyder, at virksomheden kan få lønkomensation for de ansatte og få komensation til selvstændige for en ejer, som er beskæftiget i virksomheden.
- Man kan kun modtage komensationen én gang uanset om man ejer flere virksomheder.
- Virksomhedsformen er uden betydning.

### Overskud påvirker også kompensationsgrad

Størrelsen af virksomhedens overskud har også stor betydning. Overskuddet er den del af virksomhedens værditilvækst, som tilfalder ejerne af virksomheden. Hver ejer kan maksimalt få 23.000 kr. i komensation i virksomheder med op til 10 ansatte. Kompensationen erstatter lønkomensation for ejerne og kræver, at de arbejder i virksomheden og ejer mindst 25 pct. hver. I virksomheder med mere end 10 ansatte får ejere ingen komensation. Virksomheder med store overskud før coronakrisen indtraf, vil alt andet lige få en mindre procentvis komensation end andre virksomheder. Det betyder også, at virksomheder, som i højere grad er finansieret via fremmedkapital, er bedre stillet end virksomheder, som i højere grad er finansieret via egenkapital, da der kan opnås komensation for renteudgifter, men ikke forrentning af egenkapital.

### Vi ser bort fra sæsonudsving

Beregningerne i dette notat er gennemført på månedsbasis ved at fordele årstal ligeligt ud på årets måneder. Dette skyldes, at datagrundlaget er baseret på årsopgørelser. Vi tager således ikke højde for sæsonudsving i beregningerne, som ellers kan have stor betydning i visse brancher.

### Klassificering af løn-, øvrige variable og faste omkostninger

For at beregne komensationen er det nødvendigt at kende opdelingen på lønomkostninger, øvrige variable omkostninger og faste omkostninger. Det skyldes, at kompensationsordningerne er forskellige for de tre typer af omkostninger. Vi har derfor klassificeret virksomhedernes forskellige omkostninger, som beskrevet i Boks 3. Vi antager, at de øvrige variable omkostninger falder med samme procent som omsætningen.

<sup>3</sup> [https://virksomhedsguiden.dk/erhvervsfremme/content/temaer/coronavirus\\_og\\_kompensation/artikler/faa-hjaelp-til-tabt-omsaetning/4087ea63-d8a1-4d55-91bb-5ac807afe301/](https://virksomhedsguiden.dk/erhvervsfremme/content/temaer/coronavirus_og_kompensation/artikler/faa-hjaelp-til-tabt-omsaetning/4087ea63-d8a1-4d55-91bb-5ac807afe301/)

**Boks 3 Klassificering af løn, øvrige variable omkostninger og faste omkostninger**

**Lønomsætninger** omfatter omkostninger til lønninger og gager, pensionsomkostninger og andre omkostninger til social sikring.

**Øvrige variable omkostninger** omfatter forbrug af varer og udgifter til køb af arbejdskraft fra underleverandører.

**Faste omkostninger** omfatter øvrige ordinære omkostninger, af- og nedskrivninger samt finansielle nettoomkostninger. Øvrige ordinære omkostninger dækker over en række forskellige omkostninger, heriblandt udgifter til husleje. Disse omkostninger anses som faste indenfor coronakrisens tidsperiode.

I Boks 4 er beregningerne i det hypotetiske virksomhedseksempel fra Afsnit 2 dokumenteret.

**Boks 4 Eksempel på kompensation for virksomhed**

I det følgende betragtes en virksomhed med 40 medarbejdere og en gennemsnitlig månedsløn på 48.000 kr. Virksomheden oplever et fald på 75 pct. i omsætningen som følge af coronakrisen. Tabel 3 viser virksomhedens regnskab i de forskellige scenarier.

**Tabel 3 Regnskab for virksomhedseksempel under forskellige kompensationsordninger**

	Normalt	Nedgang på 75 pct.		
		Uden kompensation	Vedtagen kompensation	Sweepermodel
Meromsætning	2.480	620	620	620
Lønomsætninger	1.920	1.920	1.920	1.920
Faste omkostninger	400	400	400	400
Kompensation	-	-	920	1.228
<b>Resultat</b>	<b>160</b>	<b>-1.700</b>	<b>-780</b>	<b>-472</b>
Tab	0	1.860	940	632
Kompensationspct.	0	0	49	66

For at få lønkompensation antages det, at virksomheden hjemsender 24 ud af 40 medarbejdere. Den samlede kompensation under de vedtagne kompensationsordninger udgør 0,9 mio. kr., hvilket svarer til 49 pct. af tabet før kompensation.

Den kompensationsmodel som vi foreslår, vil kompensere virksomheder, hvis faldet i meromsætning overstiger 20 pct. Her kompenseres 90 pct. af det tab, som overstiger 20 pct. Virksomheder, som vi beskriver her, vil have en samlet kompensation på godt 1,2 mio. kr., svarende til 66 pct. af tabet. Denne model adskiller sig derudover væsentligt fra de vedtagne kompensationsordninger, da virksomheder ikke er tvunget til at hjemsende medarbejdere for at modtage kompensation. I vores forslag får virksomheder kompensation for tabt meromsætning og kan derfor opretholde produktion under coronakrisen, eller lave aftaler om midlertidige nedsatte lønninger, og stadig få kompensation.

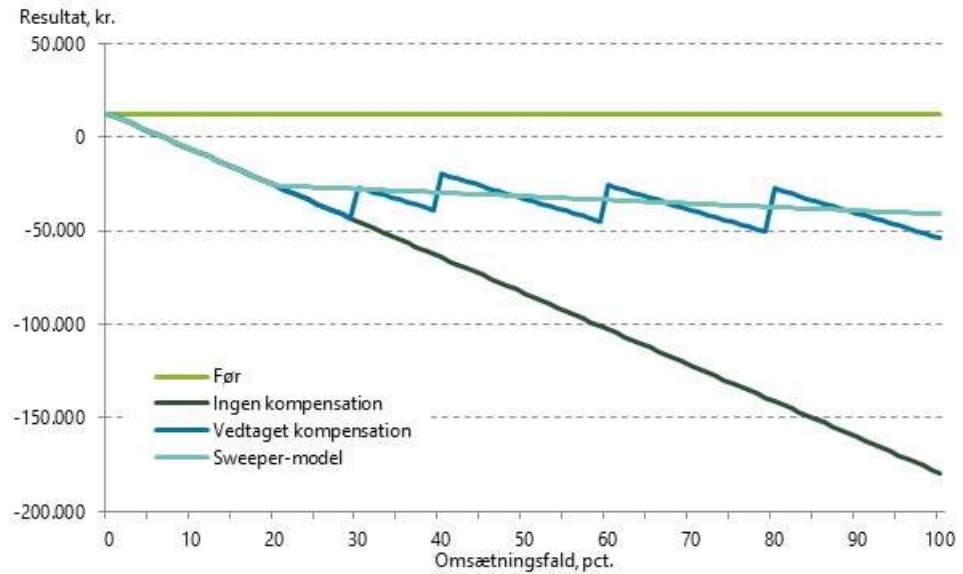
Gennemsnitslønninger på omkring 48.000 kan bl.a. findes i en række fremstillingsvirksomheder, fx inden for medicinske instrumenter, arkitekter og rådgivende ingeniører, virksomhedskonsulenter, informationstjenester, elforsyning, engroshandel med tekstiler og husholdningsudstyr og radio- og tv-stationer, jf. statistikbanken.dk, tabel REGN1.

**4. Bilag. Restaurant****Forklaring af figur**

Den gennemsnitlige restaurants resultat forværres, når omsætning falder som følge af coronakrisen, jf. den mørkegrønne kurve i Figur 2. De vedtagne kompensationsordninger vil dog afbøde dette fald, jf. den mørkeblå kurve. Hvis man i stedet havde gennemført en kompensationsmodel, som vi foreslår, hvor virksomheden får kompensation på 90 pct. af faldet i meromsætningen på mere end 20 pct., vil restauranterne omtrent blive kompenseret på samme måde, jf. den lyseblå kurve.



**Figur 2 Gennemsnitlig restaurant: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**

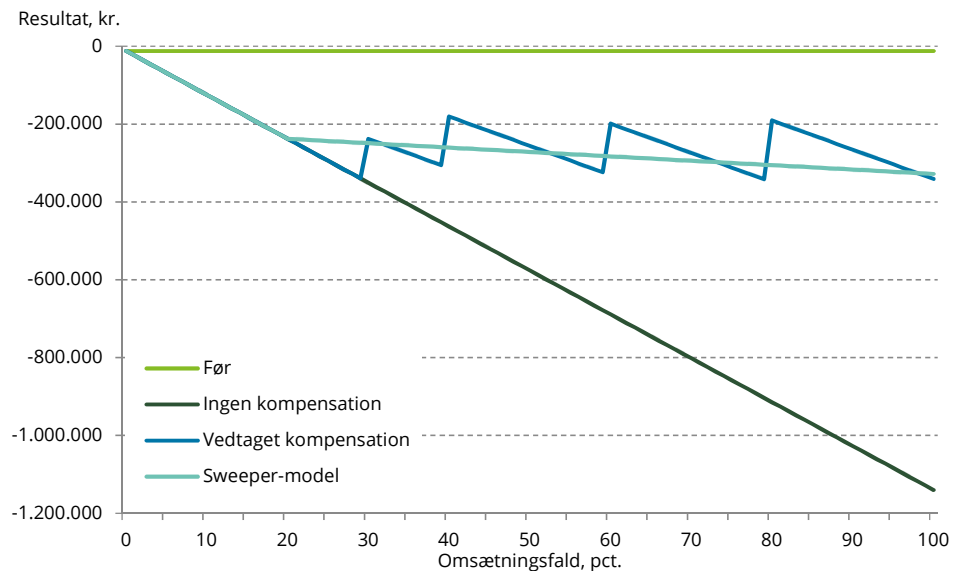


Anm.: Øvrige variable omkostninger antages af have samme procentvise fald som omsætningen. Andelen af medarbejderne som hemsendes, antages at svare til 80 pct. af det procentvise fald i omsætningen. Resultatet er før ekstraordinære omkostninger og selskabsskat.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 3 viser en tilsvarende sammenhæng for en restaurant med relativt høje lønninger. Den har et dårligere resultat og større omkostninger end den gennemsnitlige restaurant.

**Figur 3 Restaurant med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



Anm.: Se Figur 2.

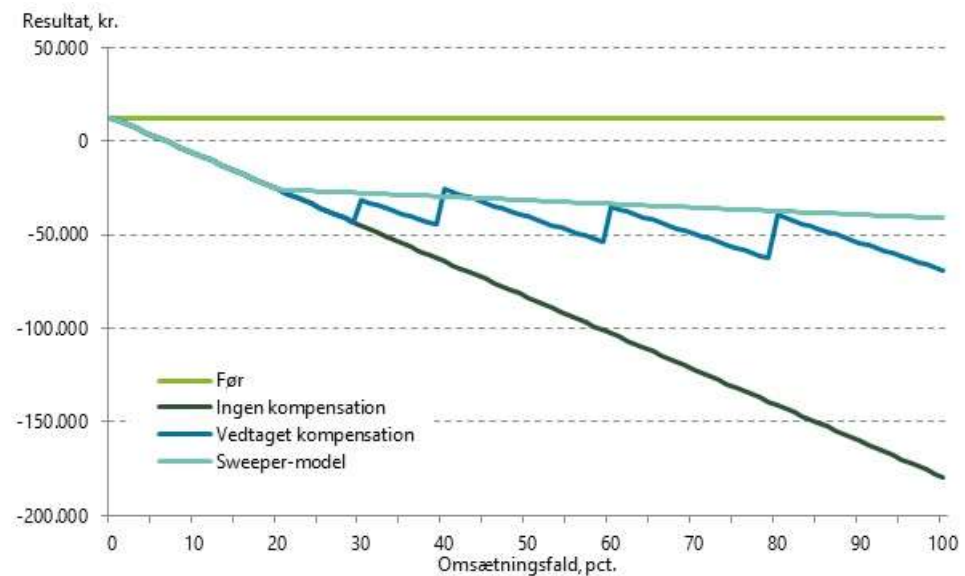
Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Følsomhed ift. andel som hemsendes

Der er usikkerhed om hvor mange medarbejdere en virksomhed kan sende hjem ved et givent omsætningsfald. Vi har i udgangspunktet antaget, at andelen af medarbejdere som virksomheden

hjemsender, svarer til 80 pct. af faldet i omsætningen. I figurerne nedenfor har vi undersøgt betydningen af at ændre denne antagelse til henholdsvis 60 pct. og 100 pct. af omsætningsfaldet. Når andelen af medarbejdere som hjemsendes falder, dækker de vedtagne kompensationsmodeller en mindre del af tabet, hvilket kan ses ved, at den mørkeblå kurve rykker ned i figuren. Det omvendte gælder, når andelen af medarbejdere som hjemsendes med lønkomensation stiger.

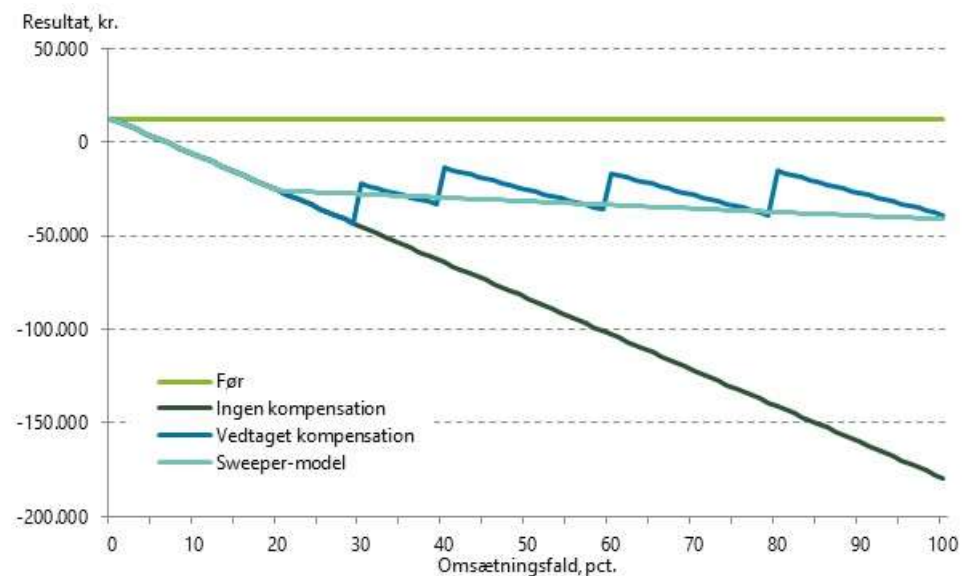
**Figur 4 Følsomhedsanalyse: den gennemsnitlige restaurant hjemsender medarbejdere svarende til 60 pct. af omsætningsfaldet**



Anm.: Andelen af medarbejderne som hjemsendes, antages at svare til 60 pct. af det procentvise fald i omsætningen.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

**Figur 5 Følsomhedsanalyse: den gennemsnitlige restaurant hjemsender medarbejdere svarende til 100 pct. af omsætningsfaldet**



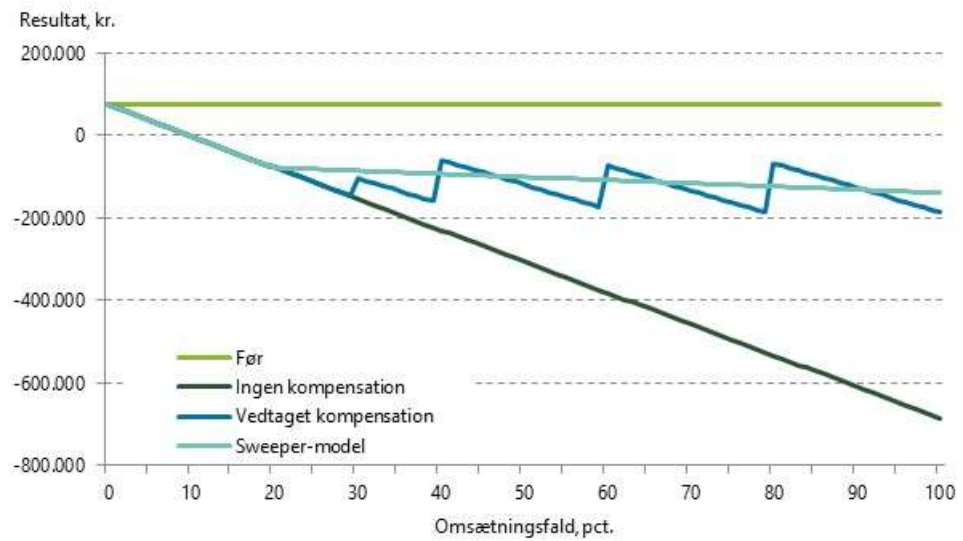
Anm.: Andelen af medarbejderne som hjemsendes, antages at svare til 100 pct. af det procentvise fald i omsætningen.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

**5. Bilag. Rejsebureau**

Figur 6 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for et gennemsnitligt rejsebureau.

**Figur 6 Gennemsnitligt rejsebureau: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**

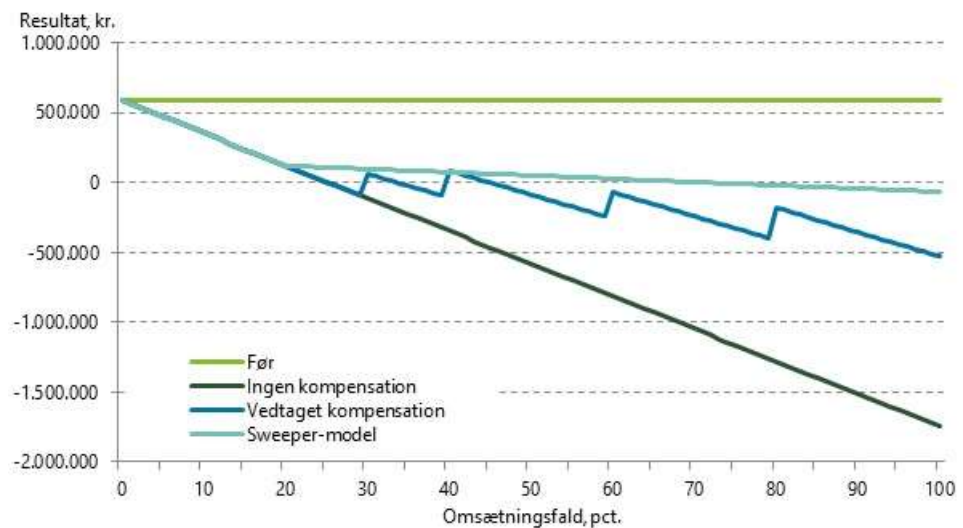


Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 7 viser en tilsvarende sammenhæng for et rejsebureau med relativt høje lønninger.

**Figur 7 Rejsebureau med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



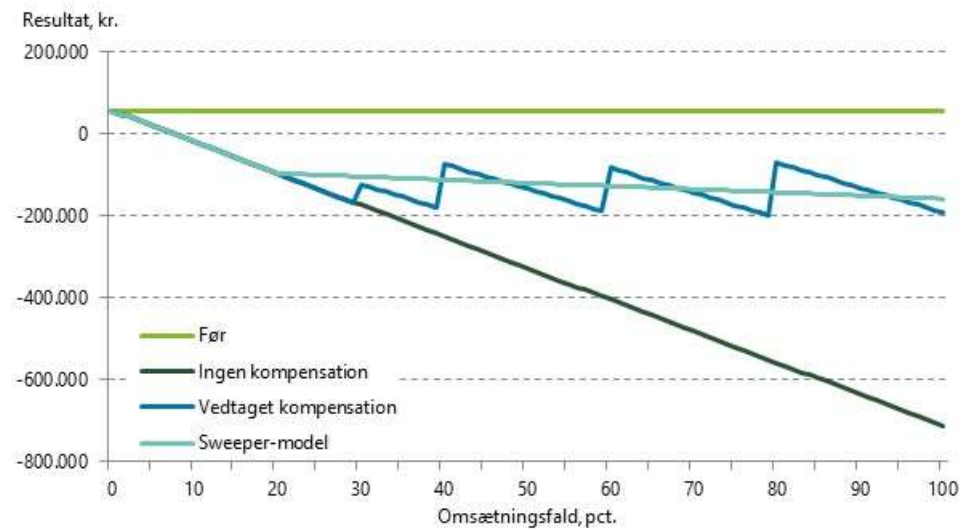
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

## 6. Bilag. Hotel

Figur 8 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for et gennemsnitligt hotel.

**Figur 8 Gennemsnitligt hotel: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**

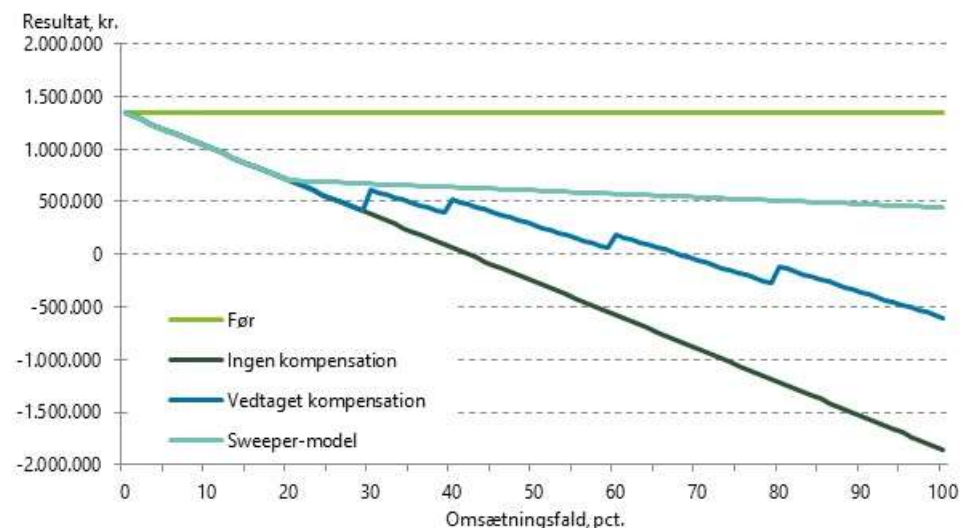


Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 9 viser en tilsvarende sammenhæng for et hotel med relativt høje lønninger.

**Figur 9 Hotel med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



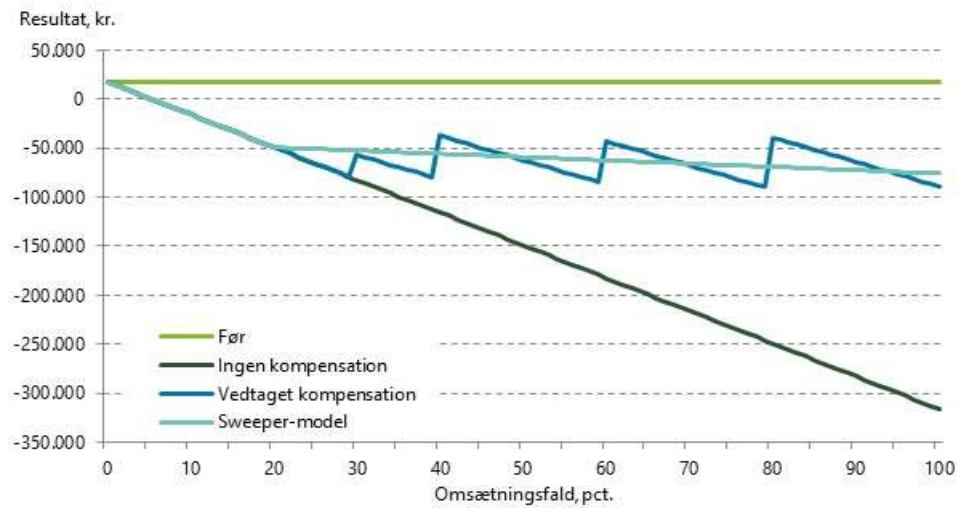
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

**7. Bilag. Tøjbutik**

Figur 10 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for en gennemsnitlig tøjbutik.

**Figur 10 Gennemsnitlig tøjbutik: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**

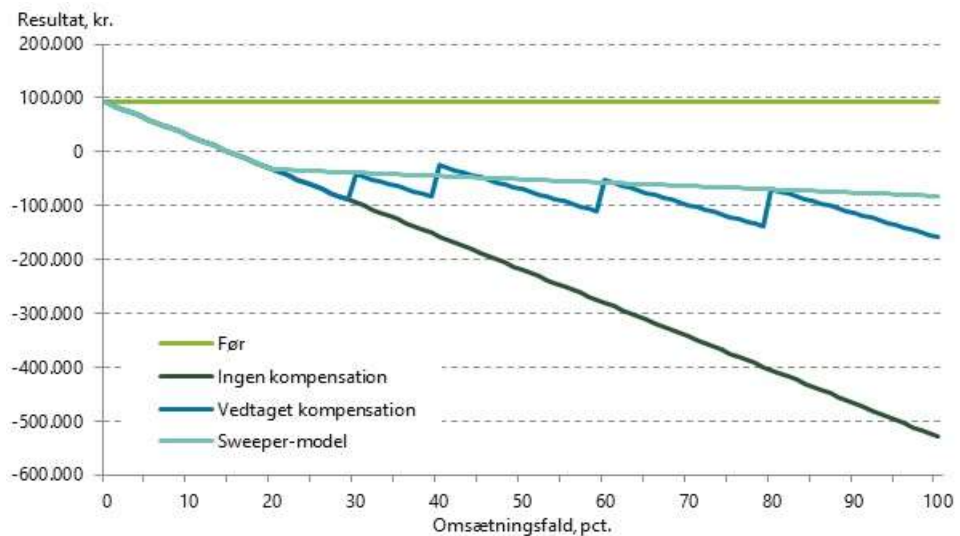


Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 11 viser en tilsvarende sammenhæng for en tøjbutik med relativt høje lønninger.

**Figur 11 Tøjbutik med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



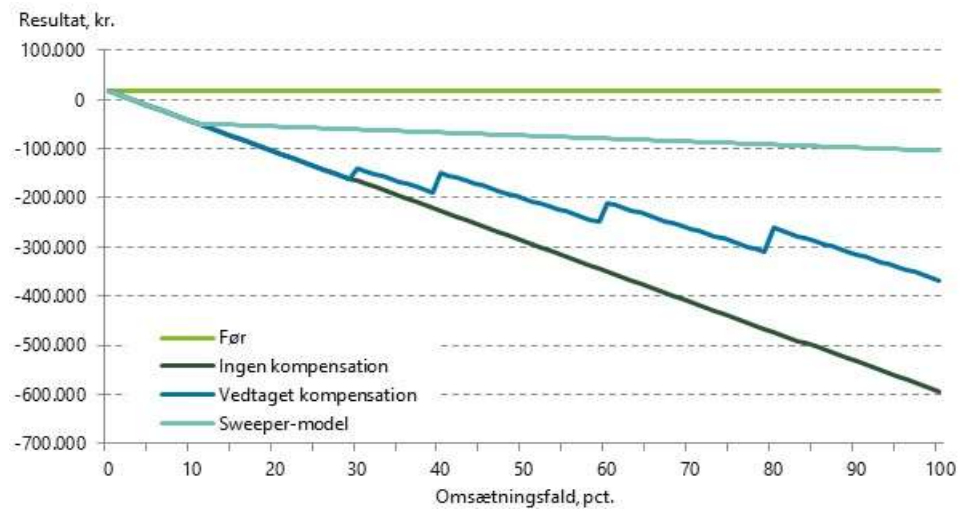
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

### Følsomhed ift. øvrige variable omkostninger

Antagelsen om, at de variable omkostninger falder i samme grad som omsætningen er muligvis ikke helt retvisende for tøjbutikker. Det skyldes, at tøjindkøb kan være underlagt længerevarende kontrakter og dermed være faste under i hvert fald den første del af coronakrisen. Derudover indgås aftaler om indkøb af tøj ofte længe i forvejen, så det er klart til den nye sæson. Hvis tøjbutikkerne stoppede deres indkøb af tøj, ville de ikke have aktuelle varer, når Danmark åbnes op igen. I de to nedenstående figurer antages det derfor, at de øvrige variable omkostninger (ikke lønninger), kun falder med 20 pct. af faldet i omsætning. Det antages også, at tøjbutikkerne ikke kan få kompensation for deres indkøb af tøj under kompensationsordningen for faste omkostninger.<sup>4</sup> Af figurerne fremgår det, at vores kompensationsmodel dækker en langt større del af tabet, da den baserer sig på meromsætning, og ikke skelner mellem forskellige typer af omkostninger.

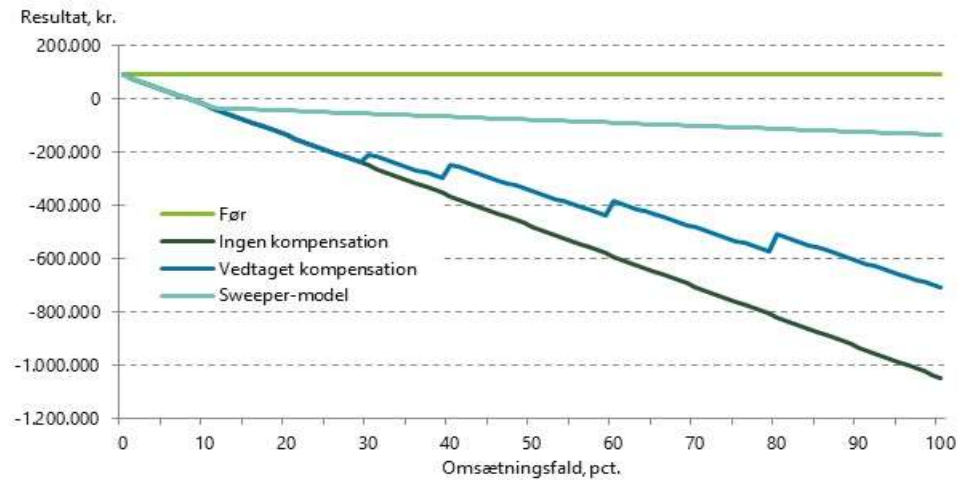
**Figur 12 Robusthedstjek for gennemsnitlig tøjbutik: 80 pct. af de øvrige variable omkostninger følger ikke med ned, når omsætningen falder**



Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

<sup>4</sup> I vejledningen til kompensationsordningen er der angivet mulighed for kompensation for nedskrivning på let fordærlige varer, men tøj falder ikke ind under denne definition. <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/erhvervsfremme-prod.virk.dk/2020-04/Vejledning%20til%20kompensation%20for%20en%20andel%20af%20din%20virksomheds%20afste%20omkostninger.pdf>

**Figur 13 Robusthedstjek for tøjbutik med relativt høje lønomkostninger: 80 pct. af de øvrige variable omkostninger følger ikke med ned, når omsætningen falder**



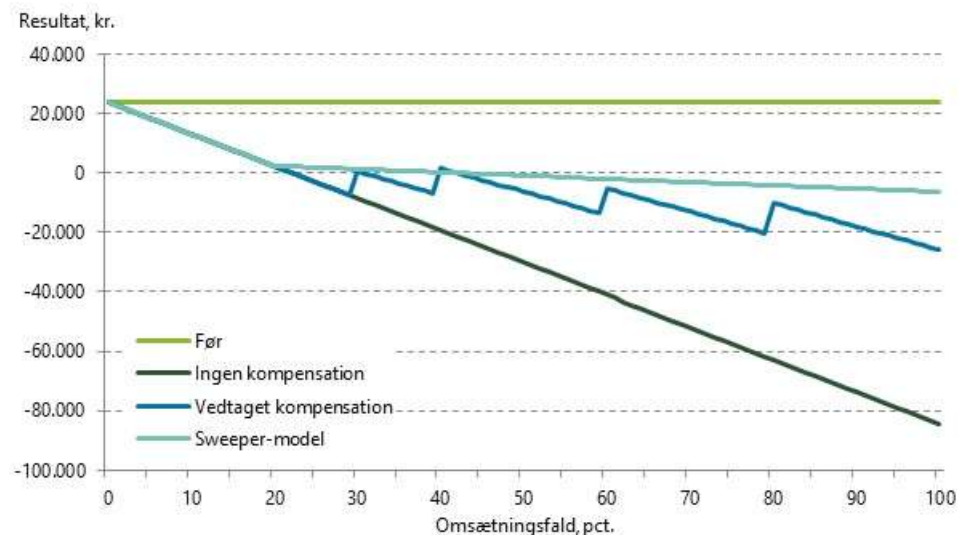
Anm.: Andelen af medarbejderne som hjemsendes med lønkompensation, antages at svare til det procentvise fald i omsætningen. Resultatet er før ekstraordinære omkostninger og selskabsskat.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

## 8. Bilag. Håndværksmester

Figur 14 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for en gennemsnitlig håndværksmester.

**Figur 14 Gennemsnitlig håndværksmester: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**

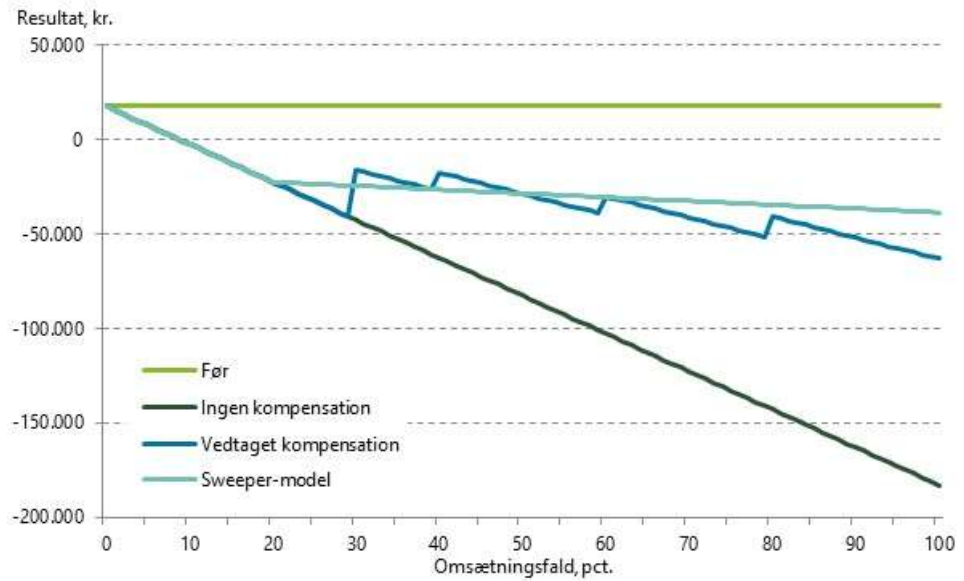


Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 15 viser en tilsvarende sammenhæng for en håndværksmester med relativt høje lønninger.

**Figur 15 Håndværksmester med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



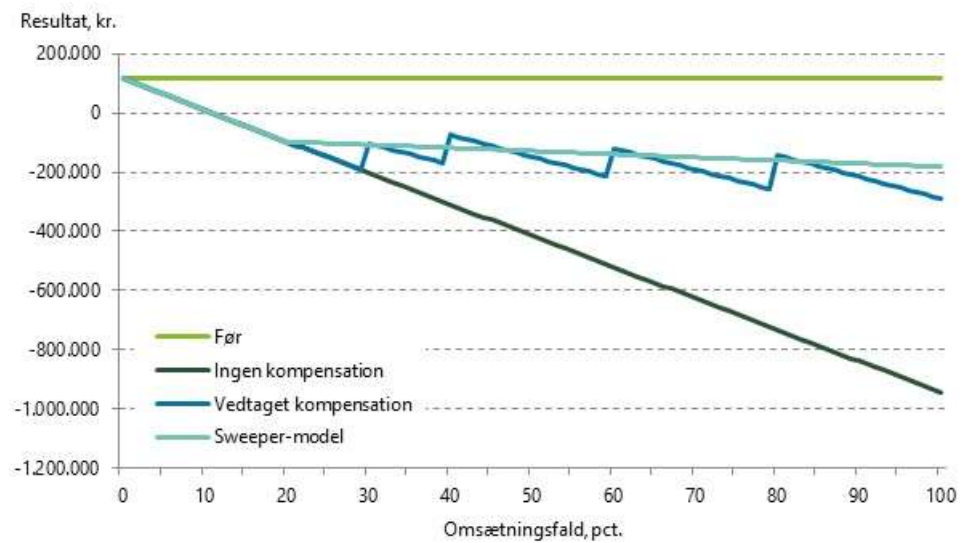
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

## 9. Bilag. Mindre produktionsvirksomhed

Figur 16 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for en gennemsnitlig mindre produktionsvirksomhed.

**Figur 16 Gennemsnitlig mindre produktionsvirksomhed: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



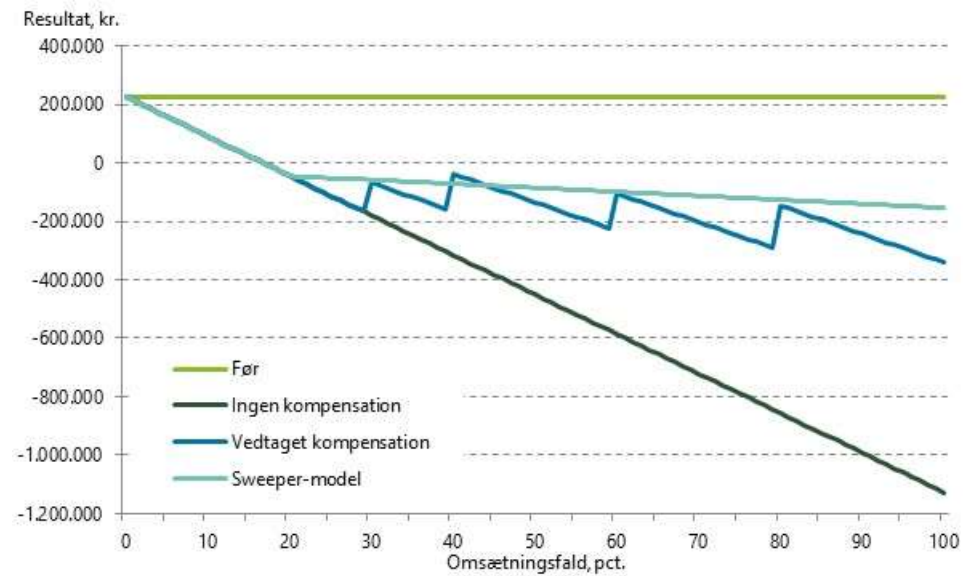
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.



Figur 17 viser en tilsvarende sammenhæng for en mindre produktionsvirksomhed med relativt høje lønninger.

**Figur 17 Mindre produktionsvirksomhed med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



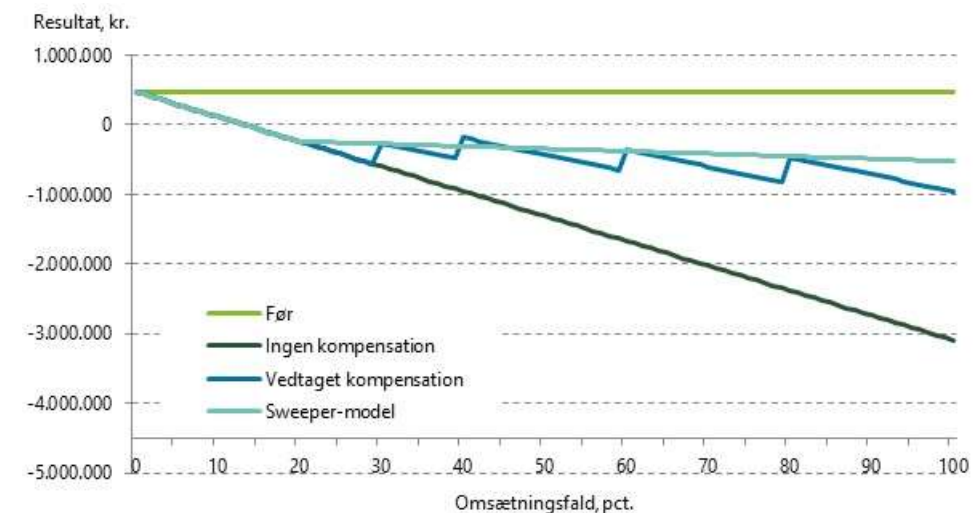
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

## 10. Bilag. Mellemstor produktionsvirksomhed

Figur 18 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for en gennemsnitlig mellemstor produktionsvirksomhed.

**Figur 18 Gennemsnitlig mellemstor produktionsvirksomhed: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**

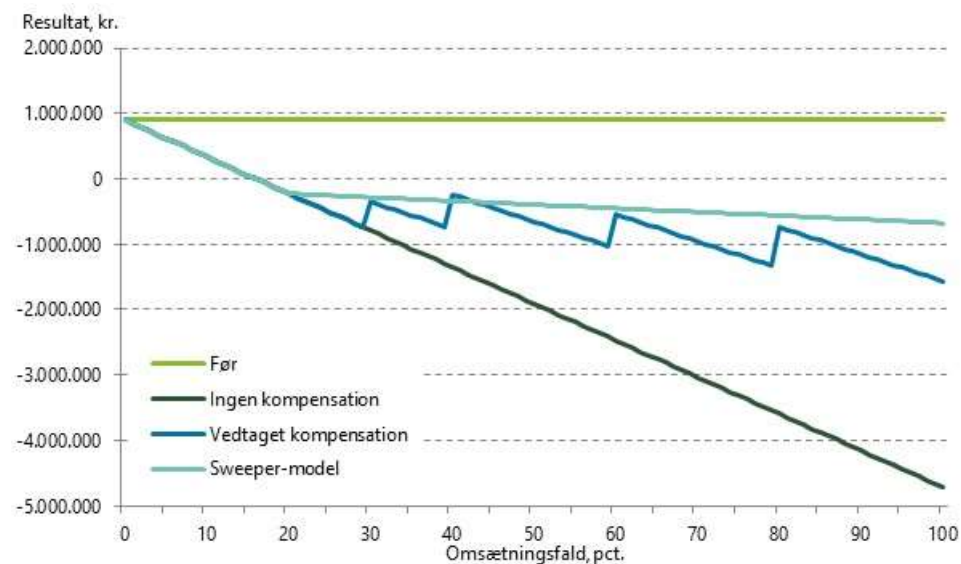


Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 19 viser en tilsvarende sammenhæng for en mellemstor produktionsvirksomhed med relativt høje lønninger.

**Figur 19 Mellemstor produktionsvirksomhed med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation**



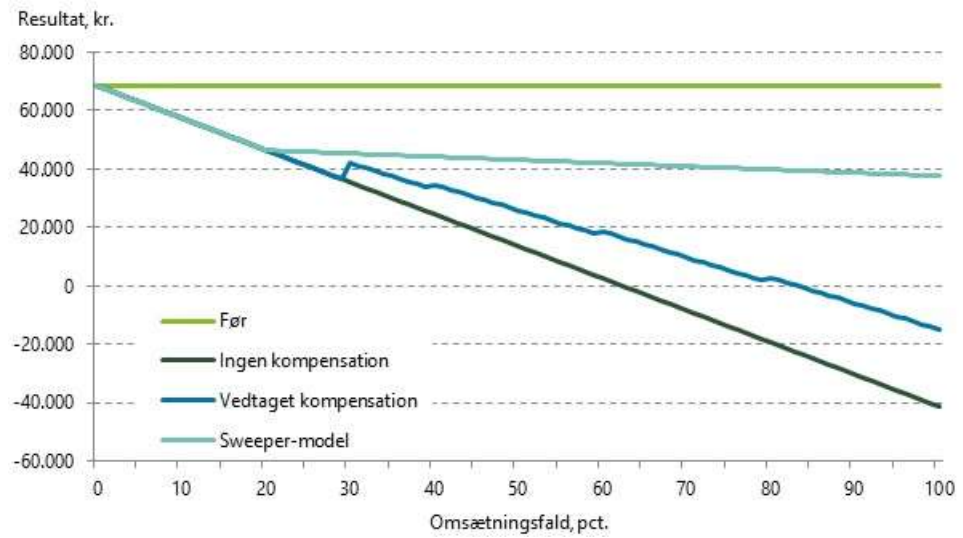
Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

## 11. Bilag. Lille rådgivningsvirksomhed

Figur 20 viser sammenhængen mellem omsætningsfald og resultat med og uden kompensation for en gennemsnitlig lille rådgivningsvirksomhed.

**Figur 20** Gennemsnitlig lille rådgivningsvirksomhed: Sammenhæng mellem ordinært resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation

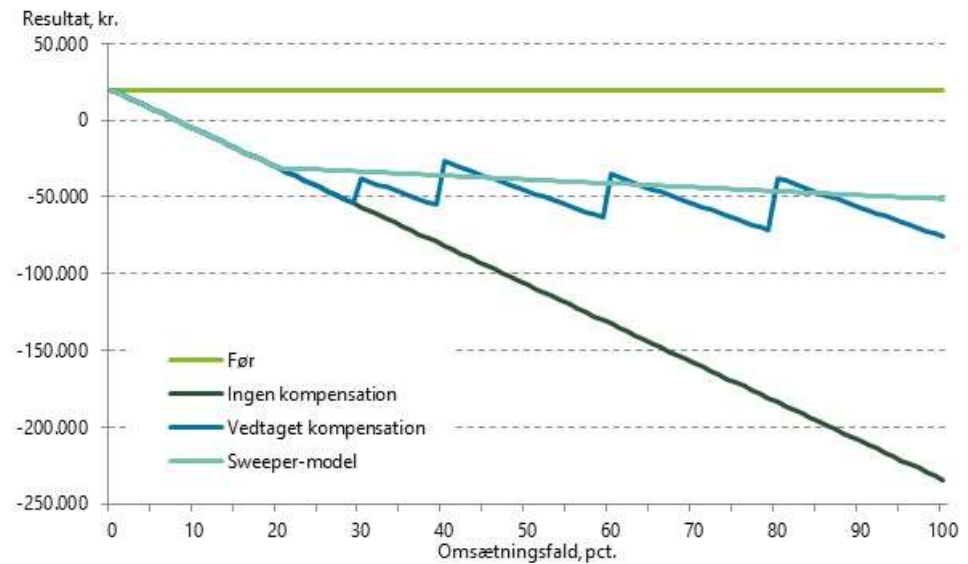


Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.

Figur 21 viser en tilsvarende sammenhæng for en lille rådgivningsvirksomhed med relativt høje lønninger.

**Figur 21** Lille rådgivningsvirksomhed med relativt høje lønomkostninger: Sammenhæng mellem resultat og faldet i omsætningen med og uden kompensation



Anm.: Se Figur 2.

Kilde: [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk), tabel REGN1 og REGN2, Danmarks Statistiks registre og egne beregninger.