

NOW en UWV

Emilie Boot (HVG Law)

Sonja Visser (EY)

Matthijs Bruns (UWV)

Agenda

1. Introductie
2. NOW op hoofdlijnen
3. Praktijkvoorbeelden en – dilemma's
4. Q&A

Sprekers



Emilie Boot

Advocaat bij HVG Law



Sonja Visser

Senior manager bij EY



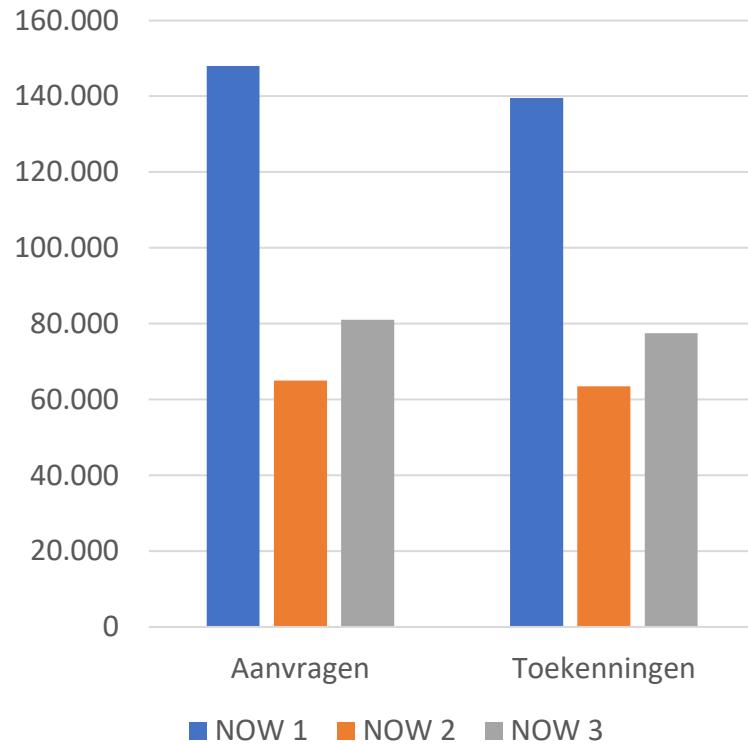
Matthijs Bruns

UWV

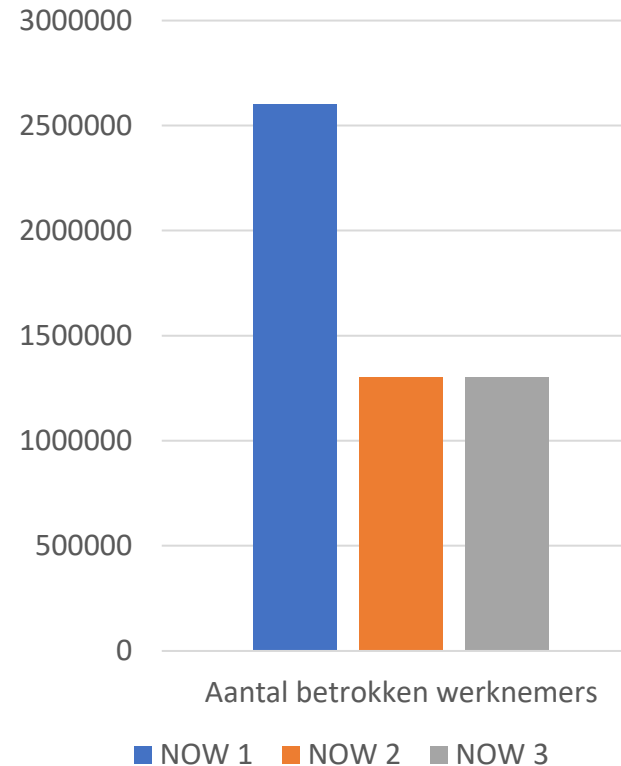
Introductie

NOW cijfers

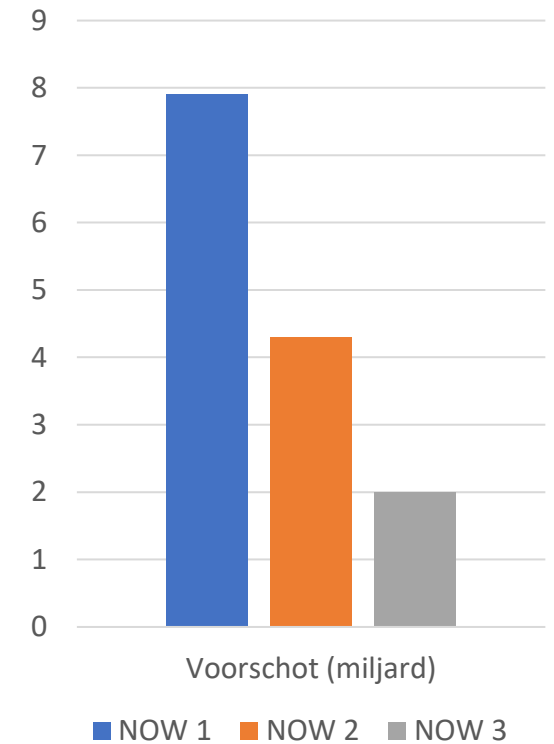
NOW aanvragen



Betrokken werknemers



Voorschotbetalingen





NOW op hoofdlijnen

NOW in vogelvlucht

- Doel: behoud van werkgelegenheid en doorbetaling salarissen
- Tegemoetkoming o.b.v. omzetverlies en loonsom
- Uitzonderlijk snelle ontwikkeling en implementatie:
 - ✓ Eenvoudige en snelle subsidieverlening (voorschot)
 - ✓ Robuust → weinig ruimte voor maatwerk

NOW in vogelvlucht

TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING WERKGELEGENHEID (NOW)

Aanvraagperiode	2020			2021	
	1 ^e	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
Maanden	maart t/m mei	juni t/m september	oktober t/m december	januari t/m maart	april t/m juni
Aanvraagloket voorschot open	6 april t/m 5 juni 2020	6 juli t/m 31 augustus 2020	16 november t/m 13 december 2020, 15 t/m 27 december 2020	15 februari t/m 14 maart 2021 ¹	17 mei t/m 13 juni 2021 ¹
Aanvraagloket definitieve berekening open	7 oktober 2020	15 april 2021 ¹	Na 1 september 2021 ¹	Na 1 september 2021 ¹	Na 1 september 2021 ¹
Minimaal omzetverlies	20%	20%	20%	20%	20%
Maximale tegemoetkoming	90%	90%	80%	85%	85%
Opslag voor aanvullende lasten	30%	40%	40%	40%	40%
Bovengrens loon per werknemer	€ 9.538 (2 keer max. dagloon)	€ 9.538 (2 keer max. dagloon)	€ 9.691 (2 keer max. dagloon)	€ 9.718 (2 keer max. dagloon)	€ 9.718 (2 keer max. dagloon)
Referentiemaand loonsom bij voorschot	januari 2020 / november 2019 (peildatum 15 maart 2020)	maart 2020 / november 2019 (peildatum 15 mei 2020)	juni 2020 / april 2020 ² (peildatum 26 augustus 2020)	juni 2020 / april 2020 ² (peildatum 26 augustus 2020)	juni 2020 / april 2020 ² (peildatum 26 augustus 2020)

NOW in vogelvlucht

Referentiemaand loosom bij definitieve bere- keningen ³	januari 2020 (maart 2020) ⁴ Peildatum: 15 maart 2020	maart 2020 Peildatum: 15 mei 2020	juni 2020 Peildatum: 26 augustus 2020	juni 2020 Peildatum: 26 augustus 2020	juni 2020 Peildatum: 26 augustus 2020
Periode omzetverlies	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 maart, 1 april of 1 mei.	De omzetsdalingsperiode van 4 kalendermaanden vangt aan op 1 juni, 1 juli of 1 augustus. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 oktober, 1 november of 1 december. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 januari, 1 februari of 1 maart. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.	De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 april, 1 mei of 1 juni. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.
Betaling voorschot	3 aparte betalingen (3 x 1 maand)	2 aparte betalingen (2 x 2 maanden)	3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)	3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)	3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)
Ontslag wegens bedrijfseconomische re- denen	150% van de loosom van de desbetreffende werknemer(s)	100% over drie (niet vier) maanden + evt. 5% bij collectief ontslag	Contact opnemen met NOW UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk. Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming.		
Loosom	Loosom zo veel mogelijk gelijk houden	Loosom zo veel mogelijk gelijk houden	Loosom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 ⁵	Loosom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 ⁵	Loosom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 ⁵
Benodigde verklaringen t.b.v. definitieve berekening					
<i>Geen verklaring</i>	Voorschot < € 20.000 / Subsidie < € 25.000				
<i>Derdenverklaring</i>	Voorschot ≥ € 20.000 / Subsidie ≥ € 25.000				
<i>Accountantsverklaring</i>	Voorschot ≥ € 100.000 / Subsidie ≥ € 125.000				

Poll vraag

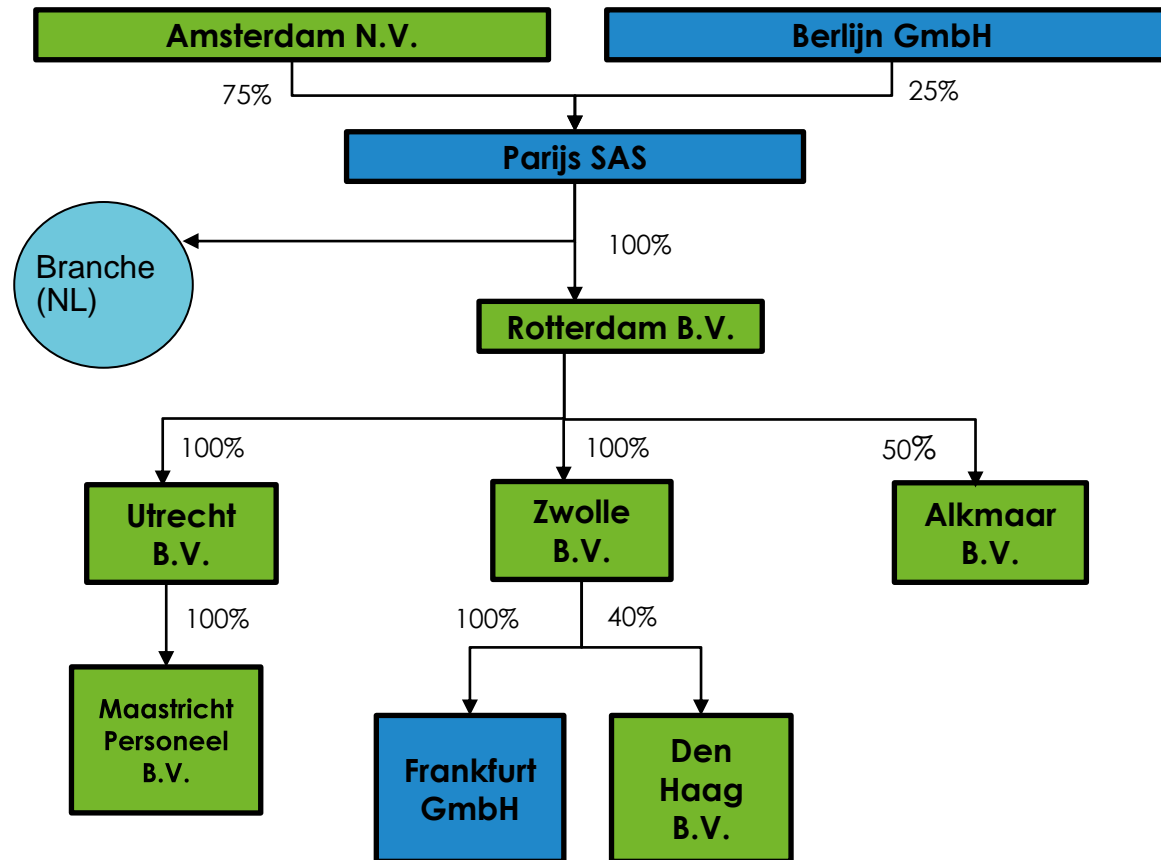
Is de NOW een goede financiële maatregel voor bedrijven of schiet het zijn doel voorbij?

Antwoord:

- a. Ja, het biedt bedrijven een financiële steun om er weer bovenop te komen.
- b. Nee, bedrijven kunnen beter reorganiseren om op een langere termijn een financieel gezonde organisatie te zijn.
- c. Dit ligt aan het type bedrijf: voor de korte termijn is de NOW goed, maar indien het bedrijf op een langere termijn financiële problemen voorziet, zou het zich nu al moeten aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid.

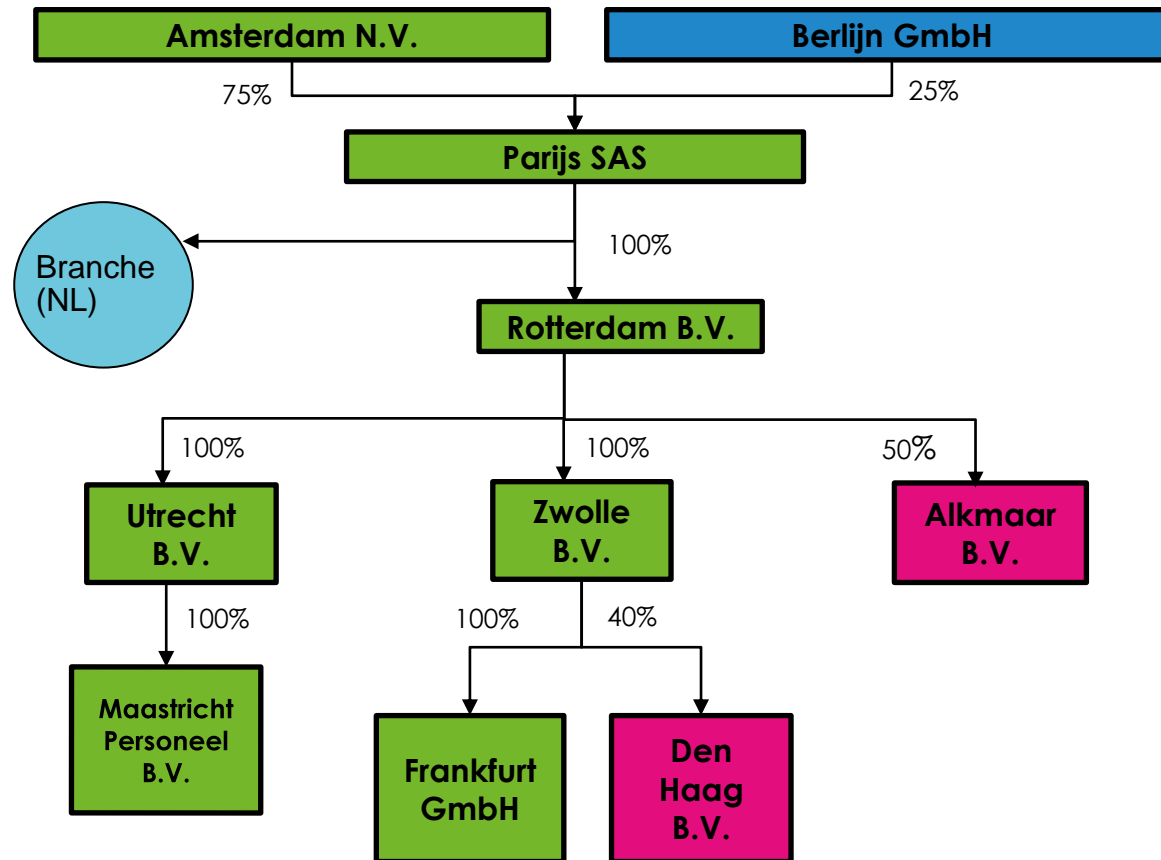
Praktijkvoorbeelden en – dilemma's

Groepsdefinitie



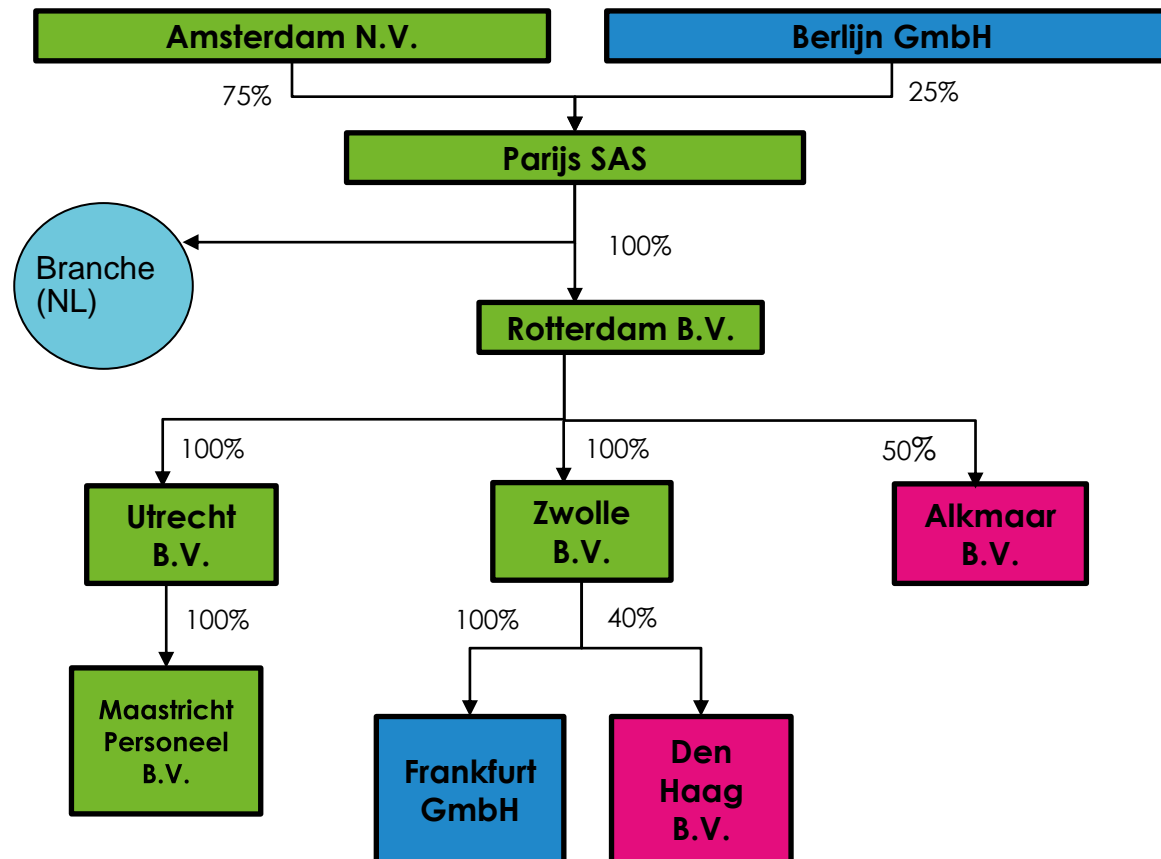
- Bepaling groep
- Bepaling omzetsdaling
- Bepaling NOW entiteiten
- Bepaling NOW werkmij optie

Groepsdefinitie



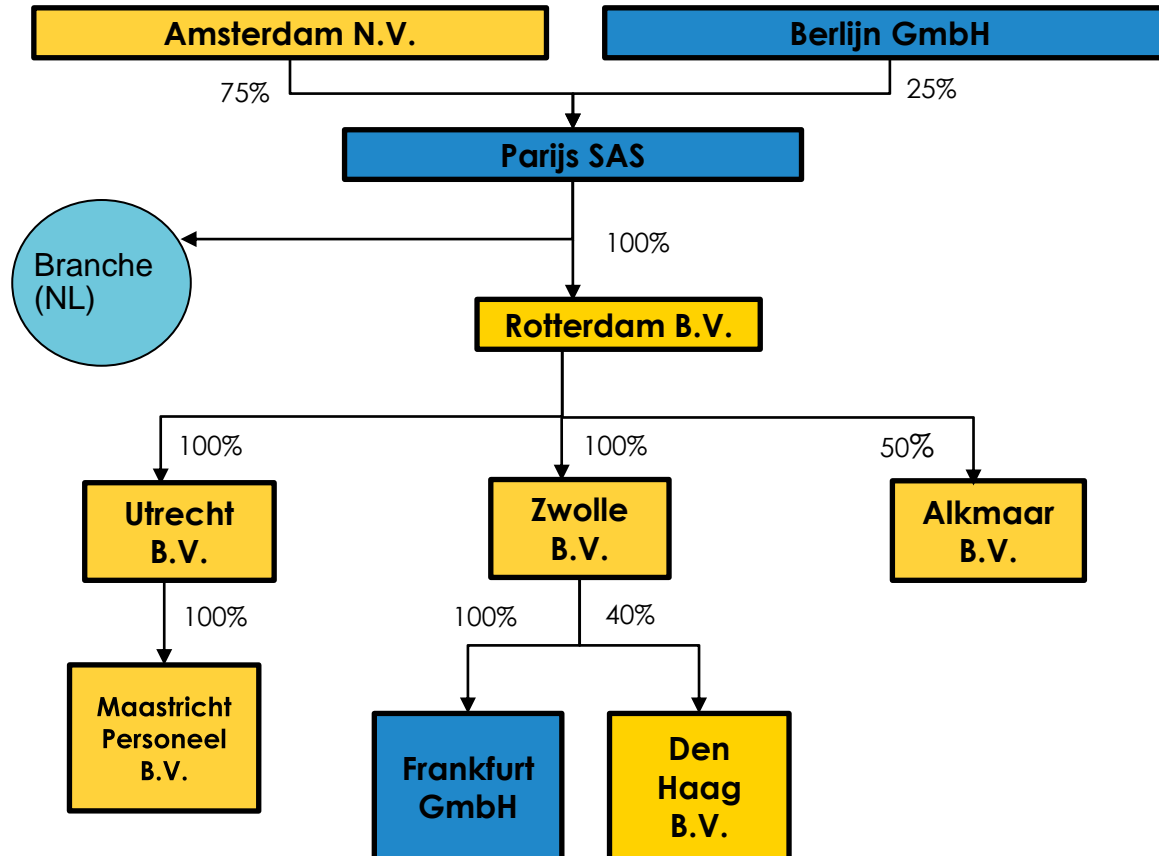
- Groep bestaat uit alle groene entiteiten
- Joint venture moet worden onderzocht

Omzetting



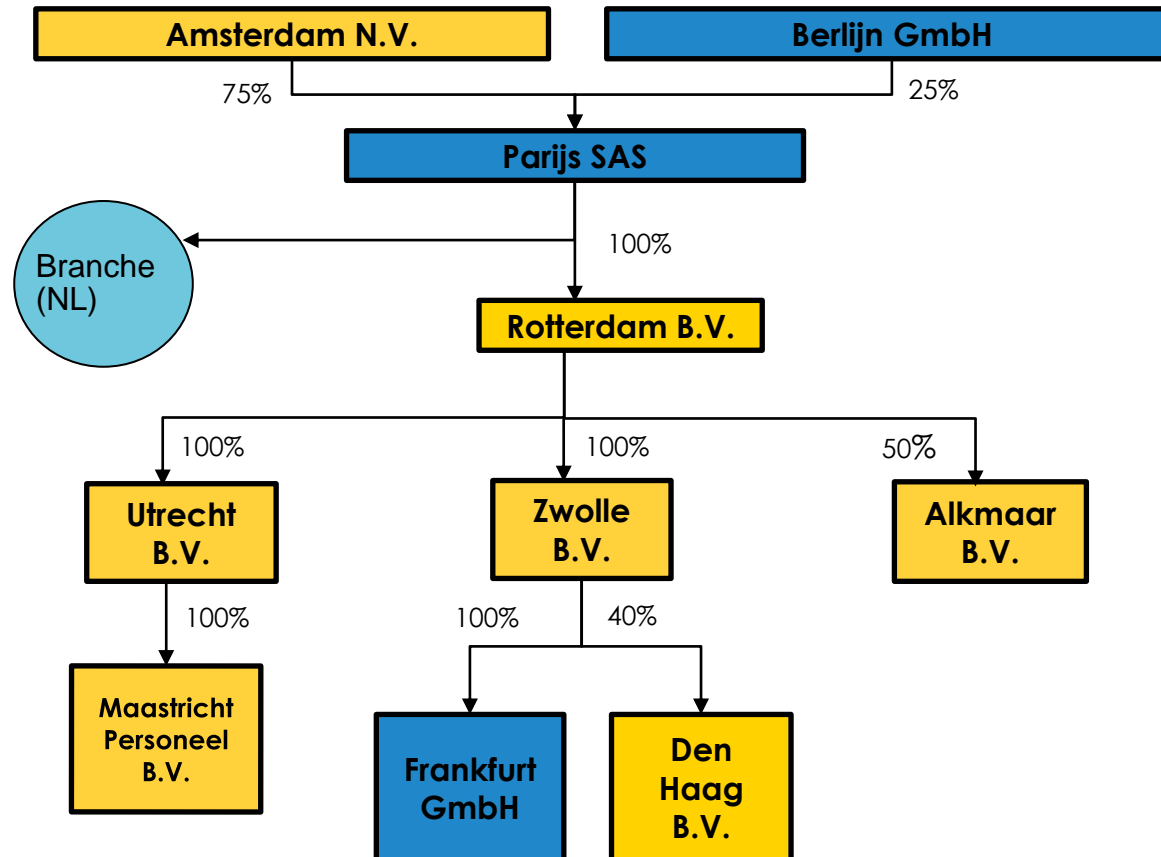
- Omzetting: Alle Nederlandse NOW groepsentiteiten en buitenlandse NOW groepsentiteiten met SV-loon in Nederland = alle groene entiteiten
- Parijs SAS kan enkel NOW voor haar branche in Nederland aanvragen

Bonus- en dividendbeleid: concernregeling



- NOW 1: geen restricties
- NOW 2 / NOW 3: de aanvragende entiteiten mogen geen dividend en/of bonussen aan bestuur/directie (=beleidsbepalers) uitkeren en geen eigen aandelen inkopen
- **Discussievoorbeeld: mag Rotterdam B.V. bonussen aan haar bestuur uitkeren, indien zij geen NOW heeft aangevraagd?**

Bonus- en dividendbeleid: werkmijregeling



- NOW 1 / NOW 2 / NOW 3: geen enkele entiteit binnen de (internationale) groep mag dividend en/of bonussen aan bestuur/directie (=beleidsbepalers) uitkeren en geen eigen aandelen inkopen
- **Discussievoorbeeld: mag Berlijn GmbH ook geen bonussen aan haar bestuur uitkeren?**

Poll vraag

Is het terecht dat de voorwaarden van de werkmaatschappijregeling zo verstrekkend zijn?

Antwoord:

- a. Nee, het biedt de grotere (inter)nationale concerns geen realistische mogelijkheid om van deze regeling gebruik te maken. Daardoor zullen die bedrijven op een andere wijze kosten moeten besparen zoals reorganisaties.
- b. Ja, indien een (inter)nationaal concern loonsubsidie wil ontvangen dient het zich in zijn geheel aan alle voorwaarden te houden en past het daarbij bijvoorbeeld niet dat bestuurders van zustermaatschappijen bonussen ontvangen.
- c. Dit ligt aan het type bedrijf: voor de grotere (inter)nationale concerns zijn de strikte voorwaarden terecht, want dan moet eerst het gezonde concern de financieel geraakte werkmaatschappij helpen. Voor de kleinere concerns zouden de voorwaarden minder strikt moeten zijn.



Q&A