



# acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

## NIEUWSBRIEF

LOONSPECIAL 2020



### In deze uitgave:

Aanpassingen werkkostenregeling - Wet arbeidsmarkt in balans - Fiets van de zaak  
Bijtelling (elektrische) auto - S&O-afdrachtvermindering - 30%-regeling - Subsidieregeling praktijkleren  
Gebruikelijk loon aanmerkelijkbelanghouders - eHerkenning - Loondoorbetalingsverplichting  
Buitenlandse werknemers - Loonkostenvoordeel - Lage-inkomensvoordeel - Varia - Tarieven en bedragen 2020

## Inleiding

Voor u ligt de Loonspecial 2020, een speciale uitgave voor iedereen die te maken heeft met of geïnteresseerd is in onderwerpen die het personeel betreffen. Denkt u daarbij aan het arbeidsrecht, de sociale verzekeringen en de loonbelasting. Wij hebben voor u de belangrijkste wijzigingen op die gebieden uiteengezet.

In deze uitgave besteden wij uitgebreid aandacht aan de Wet arbeidsmarkt in balans. Deze wet bevat een aantal belangrijke wijzigingen in het arbeidsrecht. Daarnaast bespreken we de nieuwe regeling voor de fiets van de zaak en hebben wij de belangrijkste tarieven, zoals deze gelden per 1 januari 2020, opgenomen.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.



### Loonspecial 2020

Aanpassingen werkkostenregeling	3
Wet arbeidsmarkt in balans	4
Fiets van de zaak	6
Bijtelling (elektrische) auto	6
S&O-afdrachtvermindering	7
30%-regeling	8
Subsidieregeling praktijkleren	8
Gebruikelijk loon aanmerkelijkbelanghouders	9
eHerkenning	10
Loondoorbetalingsverplichting	10
Buitenlandse werknemers	11
Loonkostenvoordeel	12
Lage-inkomensvoordeel	12
Varia	13
Tarieven en bedragen 2020	14

## Aanpassingen werkkostenregeling

De **Werkkostenregeling (WKR)** regelt de behandeling in de loonbelasting van vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever aan werknemers doet toekomen. Uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen. Dat geldt ook als de kosten voor 100% zakelijk zijn. De werkgever kan bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen die belastingvrij gegeven kunnen worden binnen de vrije ruimte.

De vrije ruimte is vergroot naar 1,7% van de fiscale loonsom tot een bedrag van € 400.000. Boven dat bedrag blijft de vrije ruimte 1,2%.

Overschrijden de kosten de vrije ruimte, dan valt het meerdere onder een eindheffing van 80%. Eindheffing wil zeggen dat de loonheffing voor rekening van de werkgever komt en niet wordt doorbelast aan de werknemer.

Naast de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen zijn er zogenaamde gerichte vrijstellingen. Dat zijn bepaalde kostensoorten die tot een zekere hoogte onbelast kunnen worden vergoed zonder dat dit invloed heeft op de vrije ruimte.

Bij gebruik van de werkkostenregeling moet het totale bedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte uit de financiële administratie blijken. Staat in de financiële administratie geen btw bij de vergoedingen en verstrekkingen, dan moet de werkgever de btw alsnog toevoegen. Verder moet hij het totale bedrag aan vergoedingen in de financiële administratie kunnen koppelen aan het fiscale loon in de loonadministratie om te toetsen of het binnen de vrije ruimte blijft.

### Gerichte vrijstelling verklaring omtrent gedrag

Naast de vrije ruimte voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen kan gebruik gemaakt worden van gerichte vrijstellingen. Met ingang van 1 januari 2020 geldt een nieuwe gerichte vrijstelling voor de vergoeding van een voor de dienstbetrekking benodigde verklaring omtrent gedrag (VOG). De werkgever kan de kosten van een VOG belastingvrij vergoeden zonder dat dit gevolgen heeft voor de beschikbare vrije ruimte.

### Waardebepaling producten uit eigen bedrijf

De waarde van producten uit eigen bedrijf, die aan werknemers worden verstrekt, wordt met ingang van 1 januari 2020 gesteld op de consumentenprijs. Dit kan het bedrag zijn dat de werkgever zelf bij consumenten in rekening brengt, maar ook het bedrag dat een concurrent op dat moment aan consumenten in rekening brengt. Beide bedragen zijn consumentenprijzen.

Voor branche-eigen producten die worden verstrekt aan werknemers bestaat een kortingsregeling. Die bestaat uit een gerichte vrijstelling van 20% van de waarde in het economisch verkeer, met een maximum van € 500 per jaar.

### Verlengen uiterste moment aangifte en afdracht eindheffing

Bij het overschrijden van de vrije ruimte van een kalenderjaar is de werkgever een eindheffing verschuldigd over het meerdere. Per 1 januari 2020 is de termijn voor het aangeven van de verschuldigde eindheffing verlengd tot uiterlijk het moment van de aangifte loonheffingen over het tweede aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar. Dit geeft werkgevers meer tijd om bij overschrijding van de vrije ruimte de verschuldigde eindheffing vast te stellen.

**Let op!** De eindheffing over 2019 moet nog wel in het eerste aangiftetijdvak 2020 worden aangegeven.

### Bijzondere waarderingen

Voor de volgende verstrekkingen gelden bijzondere waarderingen:

- maaltijden op de werkplek: € 3,35 voor zowel ontbijt, lunch als diner;
- huisvesting en inwoning op de werkplek: € 5,60 per dag;
- door de werkgever verzorgde kinderopvang: het aantal uren kinderopvang maal de maximale uurprijs van € 8,17.

### Vergoeding dwangsommen

Kosten en lasten in verband met bestuursrechtelijke dwangsommen zijn vanaf 1 januari 2020 niet meer aftrekbaar voor de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting. Werkgevers kunnen dergelijke dwangsommen vanaf 1 januari 2020 ook niet langer belastingvrij aan werknemers vergoeden. Ook kosten en lasten in verband met geldsommen die worden betaald aan (een onderdeel van) een staat in het kader van een strafbeschikking voor overtredingen zijn niet langer aftrekbaar voor de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting. Voor misdrijven was dit al eerder geregeld.



## Wet arbeidsmarkt in balans

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is bedoeld om de verschillen in kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk te verkleinen. De wet moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers sneller een vast contract te geven. Het grootste deel van de maatregelen kent als ingangsdatum 1 januari 2020.

### WW-premie

De sectorpremie voor de WW is vervallen en de sectorfondsen zijn afgeschaft met de invoering van de Wab. Voor vaste contracten geldt met ingang van 2020 een lage premie. Voor tijdelijke contracten geldt een hoge premie. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt vijf procentpunten. De lage premie bedraagt in 2020 2,94%; de hoge 7,94%. Op de loonstrook van de werknemer moet worden vermeld of zijn contract vast of tijdelijk is. De lage premie geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract die jonger zijn dan 21 jaar en die niet meer dan 48 uur per vier weken of 52 uur per maand verloond worden en voor werknemers in de beroepsbegeleidende leergang (bbl).

Voor de toepassing van de lage WW-premie geldt als voorwaarde de aanwezigheid van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Omdat het niet in alle gevallen is gelukt om voor 1 januari 2020 een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of een door beide partijen ondertekende schriftelijke aanvulling op de arbeidsovereenkomst voor alle vaste werknemers in de loonadministratie op te nemen, heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkgevers drie maanden extra de tijd gegeven om aan dit vereiste voor de lage WW-premie te voldoen.

Concreet betekent dit dat werkgevers de lage WW-premie mogen afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nog niet schriftelijk is vastgelegd of nog niet door beide partijen is ondertekend. De werkgever vult in de loonaangifte bij de indicatierubriek schriftelijke arbeidsovereenkomst "ja" in. Dit geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden.

Als niet voor 1 april 2020 aan de voorwaarde van een ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt voldaan, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 de hoge WW-premie verschuldigd.

### Ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat maximaal drie elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een totale duur van maximaal drie jaar mogen worden aangegaan zonder dat een vast contract ontstaat. Bij de invoering van de Wet werk en zekerheid was de maximale duur verkort tot twee jaar. Er is sprake van opvolgende contracten als de tussentijdse periode niet langer is dan zes maanden. Bij cao kunnen andere afspraken over de ketenregeling worden gemaakt.



### Cumulatie van ontslaggronden

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bevat een uitputtende lijst van redelijke gronden, die ieder voor zich aanleiding kunnen vormen voor ontslag. Daar wordt een cumulatiegrond aan toegevoegd. Wanneer geen van de individuele ontslaggronden volstaat, kan de rechter op basis van een combinatie van twee of meer ontslaggronden toch de arbeidsovereenkomst ontbinden. De kantonrechter kan in een dergelijk geval aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding.

### Oproepovereenkomst

Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid en de werknemer geen recht heeft op loon als hij geen arbeid verricht. Bij een oproepovereenkomst moet de werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen door de werkgever. Wordt een gedane oproep binnen vier dagen ingetrokken, dan behoudt de werknemer recht op loon over de opgeroepen periode. Zodra de oproepovereenkomst een jaar geduurd heeft, moet de werkgever de werknemer een aanbod doen voor een contract voor ten minste het aantal uren dat hij in dat jaar gemiddeld heeft gewerkt.

Deze regeling heeft directe werking. Dit betekent dat zodra een oproepkracht op of na 1 januari 2020 een jaar in dienst is, er direct een schriftelijk aanbod moet worden gedaan. De oproepkracht mag het aanbod weigeren.

## Payrollwerknemers

Een payrollwerknemer werkt op basis van een overeenkomst van opdracht tussen zijn werkgever en de opdrachtgever onder diens toezicht en leiding. De werkgever heeft de toestemming van de opdrachtgever nodig om de payrollwerknemer voor een ander te laten werken. Payrollwerknemers hebben met ingang van 2020 recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als gewone werknemers van de opdrachtgever die hetzelfde werk doen. De opdrachtgever moet ervoor zorgen dat de payrollwerknemer dezelfde toegang heeft tot bedrijfsvoorzieningen als kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten als zijn eigen werknemers. Verder is de opdrachtgever verplicht om voor de aanvang van de werkzaamheden aan de payrollwerknemer informatie over de arbeidsvoorwaarden te verstrekken.

## Transitievergoeding

Werknemers hebben sinds 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding wanneer zij twee jaar in dienst zijn en de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever. De werknemer heeft in beginsel geen recht op een transitievergoeding bij beëindiging op zijn initiatief, tenzij de opzegging, niet voortzetting of ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Met de invoering van de Wab hebben werknemers vanaf de datum van indiensttreding recht op een transitievergoeding. De eis, dat de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden moet hebben geduurd voordat het recht op een transitievergoeding ontstaat, is vervallen.

De berekening vindt niet langer plaats per periode van zes maanden, maar naar tijdsgelang. De transitievergoeding bedraagt voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd  $\frac{1}{3}$  maandsalaris en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd. De verhoging van de transitievergoeding voor dienstverbanden langer dan 120 maanden is vervallen. Over de hele duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt de transitievergoeding dus  $\frac{1}{3}$  maandsalaris per dienstjaar.

### Voorbeeld

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden na zeven jaar en drie maanden. De transitievergoeding bedraagt dan 7,25 maal  $\frac{1}{3}$  maandsalaris. Bij een maandsalaris van € 3.000 komt de transitievergoeding dan uit op een bedrag van € 7.250 (exclusief vakantiegeld en vaste emolumenten).

De transitievergoeding bedraagt in 2020 maximaal € 83.000 of een jaarsalaris indien dat hoger is dan € 83.000.

## Overgangsrecht

De oude regeling kende een tijdelijke regeling voor oudere werknemers en een overbruggingsregeling. Deze regelingen zijn vervallen per 1 januari 2020. Bij wijze van overgangsrecht zijn deze regelingen nog van toepassing als:

- de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is opgezegd;
- de werknemer voor 1 januari 2020 schriftelijk heeft ingestemd met een beëindigingsvoorstel;
- de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV en het verzoek om toestemming is gedaan voor 1 januari 2020; of
- het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is ingediend.

De tijdelijke regeling voor oudere werknemers geldt voor werknemers die bij het einde van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder zijn. Heeft de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden geduurd, dan hebben deze werknemers recht op  $\frac{1}{2}$  maandsalaris voor elke periode van zes maanden dat de dienstbetrekking na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar heeft geduurd. Deze tijdelijke regeling geldt voor werkgevers die meer dan 25 werknemers in dienst hebben.

De overbruggingsregeling houdt in dat onder voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst de maanden voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens een slechte financiële situatie van de werkgever. Deze regeling geldt voor werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben.

## Compensatie transitievergoeding

Met ingang van 1 april 2020 betaalt het UWV in een aantal gevallen aan werkgevers een compensatie voor de betaalde transitievergoeding. Compensatie van de transitievergoeding die is betaald aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer vindt plaats als de periode van twee jaar verplichte loondoorbetaling is verstreken en de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De compensatie bedraagt niet meer dan de transitievergoeding zou hebben bedragen indien de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar zou zijn geëindigd of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon dat de werkgever gedurende die periode van twee jaar aan de werknemer heeft betaald. Het deel van de transitievergoeding dat betrekking heeft op een eventuele periode van verlengde verplichte loondoorbetaling (loonsanctie) wordt niet gecompenseerd.

Daarnaast vindt compensatie plaats van de transitievergoeding die is betaald door een werkgever met minder dan 25 werknemers bij de beëindiging van de onderneming wegens overlijden, pensionering of ziekte van de werkgever. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2021. Deze regeling heeft geen terugwerkende kracht.

## Fiets van de zaak

Per 1 januari 2020 geldt een nieuwe regeling voor een door de werkgever ter beschikking gestelde fiets die de werknemer ook privé mag gebruiken. De fiets blijft eigendom van de werkgever. Voor het privégebruik vindt een bijtelling bij het salaris van de werknemer plaats van 7% van de waarde van de fiets.



De werknemer betaalt hierover loonheffingen, en de werkgever premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet. De regeling geldt niet alleen voor een gewone fiets, maar ook voor een elektrische fiets of een speedpedelec. De waarde van de fiets is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte consumentenadviesprijs. Voor de fiets van de zaak maakt het niet uit of de fiets zakelijk (inclusief woon-werkverkeer) wordt gebruikt of privé. De bijtelling is altijd van toepassing. Dit is anders dan bij een auto van de zaak.

Daarnaast vervalt voor werknemers met een fiets van de zaak de onbelaste reiskostenvergoeding. De werknemer is niet verplicht om met de fiets naar het werk te komen. Wanneer hij met het openbaar vervoer of de auto reist in plaats van de fiets, kan de werkgever hem voor die dagen een onbelaste kilometervergoeding geven. Ook als de werknemer met de fiets van de zaak naar het station rijdt en dan met het openbaar vervoer verder reist, kan de werkgever de reiskosten voor het openbaar vervoer vergoeden. De werknemer moet wel aan kunnen tonen dat er met de auto en het openbaar vervoer is gereisd.

In het geval van een elektrische fiets van de zaak kan de werkgever de kosten van het thuis opladen van de accu vergoeden aan de werknemer. Als de werknemer de kosten zelf betaalt komen deze niet in mindering op de bijtelling.

## Bijtelling (elektrische) auto

De bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak bedraagt standaard 22% van de catalogusprijs. Voor auto's met een nihiluitstoot geldt een korting op de bijtelling. Deze korting blijft ook na 2020 bestaan, maar wordt wel aangepast.

Het deel van de catalogusprijs waarop de korting op de bijtelling van toepassing is, gaat in 2020 omlaag naar € 45.000 en in 2021 naar € 40.000. Daarna wordt dit niet meer aangepast.

De korting op de bijtelling bedroeg in 2019 18%-punt. Dit is per 1 januari 2020 14%-punt. Er geldt een verlaagde bijtelling van 8% over een bedrag van maximaal € 45.000. Vanaf 1 januari 2026 geldt voor nieuwe elektrische auto's van de zaak een bijtelling van 22%.

Voor auto's op waterstof geldt de verlaagde bijtelling voor de gehele catalogusprijs.



## S&O-afdrachtvermindering

**Bedrijven die innoveren en daarbij noodzakelijke investeringen doen in Research & Development (R&D) kunnen mogelijk gebruik maken van de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO).**

Subsidie wordt verstrekt op goedgekeurde projecten en wordt verleend in de vorm van een afdrachtvermindering op de loonbelasting en voor zelfstandigen zonder personeel door middel van een vaste belastingaftrek.

Deel loonsom	afdrachtvermindering
tot € 350.000	32%
idem, voor technostarters	40%
boven € 350.000	16%

Niet alle R&D-projecten komen in aanmerking voor de WBSO. De WBSO ondersteunt twee soorten projecten:

1. Ontwikkelingsproject: hieronder valt de ontwikkeling van technisch nieuwe (onderdelen van) fysieke producten, fysieke productieprocessen of programmatuur.
2. Technisch-wetenschappelijk onderzoek (TWO): hieronder valt verklarend onderzoek dat technisch van aard is.

### Voorwaarden per bedrijfstype

#### Onderneming met personeel

Een onderneming, die onder de vennootschapsbelasting valt (bijvoorbeeld een bv of nv) mag maximaal vier keer per jaar tot en met 30 september een aanvraag indienen. Onvolledig ingediende aanvragen die worden afgewezen, tellen ook mee. Wordt een (vormvrije) aanvraag niet aangevuld, dan dient het aanbeveling deze in te trekken door een e-mail te sturen naar [wbsso@rvo.nl](mailto:wbsso@rvo.nl). Anders telt de (vormvrije) aanvraag mee voor het maximum van vier aanvragen per jaar.

Wanneer de onderneming in 2018 gebruik heeft gemaakt van de WBSO dan moeten bij een aanvraag voor 2020 ook de burger-servicenummers (BSN's) van de S&O-medewerkers in 2018 worden doorgegeven voor de berekening van het S&O-uurloon. Een aanvraagperiode is minimaal drie en maximaal twaalf kalendermaanden. Aanvraagperiodes mogen elkaar niet overlappen en vallen in één kalenderjaar. Een aanvraag mag meerdere projecten bevatten.

Vanaf 1 januari 2020 kan WBSO flexibeler aangevraagd worden. De aanvraag moet uiterlijk de dag voorafgaand aan de aanvraagperiode zijn ingediend. Als de aanvraagperiode bijvoorbeeld start op 1 mei, dan moet de aanvraag uiterlijk 30 april zijn ingediend. Op deze regel is één uitzondering. Wanneer de aanvraagperiode start op 1 januari moet de aanvraag uiterlijk 20 december worden ingediend.

#### Ondernemer zonder personeel

Een zelfstandige ondernemer kan elk kalenderjaar tot en met 30 september één of meerdere aanvragen indienen. Een aan-



vraag mag meerdere projecten bevatten. De ondernemer kan een onbeperkt aantal aanvragen per jaar indienen; er geldt geen maximum. De aanvraagperiode start op de datum van indiening van de aanvraag en loopt tot het einde van het kalenderjaar. De ondernemer moet minimaal 500 S&O-uren aanvragen én realiseren vanaf de datum dat hij de eerste aanvraag indient tot het einde van het kalenderjaar.

De ondernemer kan geen WBSO aanvragen voor kosten en uitgaven voor zijn S&O-project.

#### Zelfstandigen met werknemers

Een zelfstandige ondernemer die werknemers in dienst heeft kan WBSO aanvragen voor:

- zijn eigen S&O-werkzaamheden;
- S&O-werkzaamheden van zijn werknemers; en
- de kosten en uitgaven voor het S&O-project.

Voor de werknemers gelden dezelfde voorwaarden als voor een onderneming met personeel.

### Wijzigingen per 1 januari 2020

Het aantal momenten waarop een S&O-verklaring kan worden aangevraagd is per 2020 uitgebreid van drie naar vier per jaar. Verder is het uiterste moment van indienen van een aanvraag gesteld op de dag voorafgaand aan de periode waarop de aanvraag betrekking heeft in plaats van ten minste één maand voorafgaand aan die periode. Hierop is een uitzondering gemaakt voor aanvragen die betrekking hebben op de periode die ingaat op 1 januari van een kalenderjaar. Daarvoor geldt als uiterste indieningsdatum 20 december van het voorafgaande kalenderjaar.

## 30%-regeling

Uit het buitenland afkomstige werknemers met een bijzondere deskundigheid kunnen onder bepaalde voorwaarden een belastingvrije vergoeding voor zogenaamde extraterritoriale kosten krijgen van 30% van het loon inclusief de vergoeding. Extraterritoriale kosten zijn de extra kosten die samenhangen met verblijf buiten het land van herkomst van een werknemer. Als een werknemer niet (meer) onder de 30%-regeling valt, kunnen de werkelijke extraterritoriale kosten belastingvrij worden vergoed.



### Schaarse specifieke deskundigheid

Om aan te tonen dat een werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is, geldt een salarismax. Aan de eis van een schaarse specifieke deskundigheid is voldaan als de werknemer een fiscaal loon heeft van € 38.347 (exclusief de vergoeding) of meer. Voor wetenschappers geldt geen salaris-

norm. Voor werknemers die jonger zijn dan 30 jaar en beschikken over een afgeronde masteropleiding geldt een verlaagde salarismax van € 29.149.

### Duur van de 30%-regeling

De 30%-regeling kent sinds 1 januari 2019 een maximale looptijd van vijf jaar. De verkorting van de looptijd geldt met ingang van 2021 ook voor bestaande gevallen.

### Definitie 'ingekomen werknemer'

De 30%-regeling geldt voor werknemers die minstens 150 kilometer van de Nederlandse grens wonen voordat zij in Nederland gaan werken. Deze voorwaarde is ook van toepassing bij de tussentijdse beoordeling van oudere beschikkingen inzake toepassing van de 30%-regeling.

### Promovendi

Buitenlanders die na hun promotie aan een Nederlandse universiteit in Nederland gaan werken, kunnen ook gebruik maken van de 30%-regeling. De periode van promoveren wordt niet langer gezien als periode van verblijf in Nederland. Uiteraard moeten zij voldoen aan de overige voorwaarden voor toepassing van de 30%-regeling.

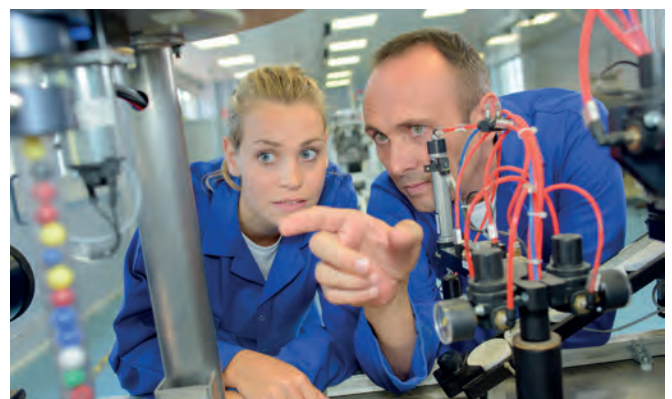
## Subsidieregeling praktijkleren

De subsidieregeling praktijkleren heeft als doel werkgevers te stimuleren om praktijk- en werkplekplaatsen aan te bieden. Het subsidiebedrag bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkplekplaats.

De regeling wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De aanvraag wordt gedaan door de werkgever. De werkgever ontvangt subsidie naar verhouding van de periode waarin hij begeleiding heeft verzorgd. De werkgever hoeft niet een volledig jaar begeleiding te geven om subsidie aan te kunnen vragen.

De regeling geldt voor de volgende categorieën:

- Vmbo-leerlingen die een werkleertraject volgen in het vmbo.
- Mbo-studenten die deelnemen aan een beroepsbegeleidende leerweg (bbl).
- Hbo-studenten die een technische opleiding volgen die bestaat uit een combinatie van leren en werken.
- Promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding (toio's).





## Gebruikelijk loon aanmerkelijkbelanghouders

Het loon van een werknemer, die een aanmerkelijk belang heeft in de rechtspersoon waarvoor hij werkt, moet in 2020 ten minste € 46.000 per jaar bedragen of gelijk zijn aan het loon dat werknemers zonder een aanmerkelijk belang zouden verdienen in een vergelijkbare functie. Vaak betreft het een directeur-grotaandeelhouder (dga).



Wanneer het gebruikelijk loon voor een vergelijkbare functie hoger is, kan de Belastingdienst het loon corrigeren tot het niet meer dan 25% afwijkt van wat gebruikelijk is. Wat een gebruikelijk loon is, kan worden bepaald aan de hand van het loon van concrete andere werknemers in de meest vergelijkbare dienstbetrekkingen. Bij de bepaling van het gebruikelijk loon speelt ook het loon van de overige werknemers een rol.

Werken in deeltijd heeft niet automatisch tot gevolg dat het bedrag van € 46.000 evenredig lager wordt gesteld.

Wanneer gegevens van werknemers met vergelijkbare functies ontbreken, moet het gebruikelijk loon op andere wijze worden bepaald. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van de afroommethode. Die methode houdt in dat de opbrengsten van de bv eerst worden verminderd met de daaraan toe te rekenen kosten, lasten en afschrijvingen exclusief het loon van de dga. Van het overblijvende bedrag geldt 75% als te betalen loon. De afroommethode wordt gebruikt wanneer de opbrengsten van de bv voor 90% of meer zijn toe te rekenen aan de arbeid van de dga.

### Startende bv

Voor een startende bv mag ook van een lager loon uitgegaan worden als door het opstarten van de onderneming het

gebruikelijk loon niet kan worden betaald. Bijvoorbeeld omdat er een lage cashflow aanwezig is of er veel is geïnvesteerd. Dit moet desgevraagd aannemelijk gemaakt kunnen worden. Het loon mag niet lager zijn dan het wettelijk minimumloon. Dit mag de dga maximaal drie jaar doen vanaf het moment dat de bv inhoudingsplichtig wordt.

Werkt een dga voor een innovatieve startup, dan geldt vanaf 2017 al een versoepelde gebruikelijkloonregeling. Als de bv voldoet aan de voorwaarden, dan mag zij het gebruikelijk loon van de dga maximaal drie jaar lang vaststellen op het wettelijk minimumloon. Een rechtspersoon is een innovatieve startup als zij beschikt over een S&O-verklaring en recht heeft op het verhoogde starterspercentage voor de afdrachtvermindering S&O.

### Laag gebruikelijk loon

De gebruikelijkloonregeling geldt niet als het gebruikelijk loon maximaal € 5.000 per jaar bedraagt. Er hoeft dan geen loonadministratie te worden opgezet, uiteraard tenzij de rechtspersoon feitelijk loon betaalt. De grens van € 5.000 geldt voor alle werkzaamheden die de dga voor een concern verricht; de grens wordt dus niet per afzonderlijke rechtspersoon getoetst.

## eHerkenning

Ondernemers loggen tot nu toe in op de website van de Belastingdienst met behulp van gebruikersnaam en wachtwoord. Daar komt verandering in. Rechtspersonen en samenwerkingsverbanden moeten met ingang van 2020 gebruik gaan maken van eHerkenning om in te loggen voor het doen van aangifte.

Ondernemers met een eenmanszaak kunnen inloggen met DigiD. eHerkenning is een digitale sleutel. Om in te loggen bij de Belastingdienst is ten minste niveau 3 nodig. eHerkenning is geen (gratis) dienst van de overheid maar een betaalde dienst van private aanbieders. Een overzicht van de aanbieders van eHerkenning is te vinden op de website van de Belastingdienst.

Omdat rekening gehouden moet worden met een behandeltermijn voor de aanvraag van eHerkenning is het raadzaam daar niet te lang mee te wachten. De eerste aangiften over 2020 moeten immers eind februari 2020 worden ingediend.



## Loondoorbetalingsverplichting



**Werkgevers zijn verplicht om gedurende de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid het salaris van de werknemer door te betalen. De wettelijke verplichting is om 70%, doch minimaal het wettelijk minimumloon, te betalen. In cao's is veelal vastgelegd dat 100% wordt betaald. Bij onvoldoende re-integratie-inspanning van de werkgever kan het UWV een sanctie opleggen van een extra jaar loondoorbetaling.**

Een pakket aan maatregelen moet de loondoorbetalingsverplichtingen bij zieke werknemers makkelijker en goedkoper maken voor kleine ondernemers. Afspraken daarover liggen vast in een convenant van werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars.

Tot de maatregelen behoren onder meer:

- Een mkb-verzuim-ontzorgverzekering. Deze verzekering ondersteunt u bij uw re-integratieverplichting tegenover een zieke werknemer. De verzekering vangt het financiële risico op en helpt u bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte.
- Een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal € 450 miljoen. Hiervan profiteren vooral de kleine werkgevers.
- Het medisch advies van de bedrijfsarts bij de toets op re-integratie-inspanningen wordt leidend. Op basis van dit advies richt de werkgever met de werknemer het re-integratietraject in. Deze maatregel gaat in per 1 januari 2021.

## Buitenlandse werknemers

### Meldplicht buitenlandse werkgevers en zelfstandigen met een tijdelijke opdracht

Met ingang van 1 maart 2020 zijn buitenlandse werkgevers verplicht om hun tijdelijke werkzaamheden in Nederland vooraf te melden bij het online meldloket.

De opdrachtgever moet controleren of de buitenlandse werknemers zijn gemeld en of de melding klopt. Bij fouten moet de opdrachtgever dit aanpassen in het online meldloket.

De meldplicht geldt voor zelfstandigen in sommige sectoren en werkgevers uit de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland die tijdelijk in Nederland gaan werken. Dit zijn:

- zelfstandigen en werkgevers die met eigen personeel naar Nederland komen;
- multinationale bedrijven die medewerkers detacheren naar een eigen vestiging in Nederland;
- bureaus die uitzendkrachten in Nederland laten werken.

Werkgevers en zelfstandigen kunnen hun tijdelijke opdrachten die op of na 1 maart 2020 beginnen vanaf 1 februari 2020 alvast indienen.

### Kortere procedures voor buitenlandse kenniswerkers

Om te bevorderen dat er meer kennismigranten naar Nederland komen, wordt gewerkt aan kortere, eenvoudigere toelatingsprocedures en een betere digitale service. Internationale talenten kunnen dan makkelijker aan de slag bij startups.

### Verblijfsregeling voor buitenlands personeel startups

Met ingang van 1 juli 2020 komt er een verblijfsregeling waardoor jonge innovatieve bedrijven (startups) belangrijk buitenlands personeel kunnen aannemen. Zij kunnen door de nieuwe regeling sneller een verblijfsvergunning voor kennis-migranten aanvragen.

Startups kunnen nu vaak niet het salaris betalen dat vereist is voor een snellere procedure voor een verblijfsvergunning voor de kennismigrant. Met de verblijfsregeling voor startups kan dat straks wel, door de buitenlandse medewerker dan een salaris te geven in combinatie met een aandeel in het bedrijf. Het salaris-criterium wordt daardoor lager.

### Familie buitenlandse zelfstandige mag in loondienst

Buitenlandse zelfstandigen mogen in Nederland alleen als zelfstandige werken. Die beperking geldt nu ook nog voor hun familie- of gezinsleden. Als zij een baan in loondienst willen accepteren, moet de werkgever een tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen. Deze speciale vergunning is straks niet meer nodig. De familie- en gezinsleden mogen straks zonder extra papieren in loondienst werken.

De wijziging gaat naar verwachting in op 1 oktober 2020.



## Loonkostenvoordeel

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die één of meer oudere werknemers en/of werknemers met een arbeidsbeperking vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Het LKV vervangt de premiekortingen voor arbeidsbeperkte en oudere werknemers. Om het LKV te ontvangen is een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. De werknemer is overigens niet verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen.

Het recht op LKV bestaat voor elke werknemer die onder een van de vier doelgroepen valt:

- oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen;
- werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst.

Doelgroep LKV	maximaal per uur	maximaal per jaar	maximum aantal jaren
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1



## Lage-inkomensvoordeel

Werkgevers die werknemers met een laag loon in dienst hebben, kunnen recht hebben op een tegemoetkoming in de loonkosten. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) over 2020 wordt in 2021 uitbetaald.

Het LIV geldt voor een werknemer met een gemiddeld uurloon tussen 100 en 125% van het wettelijk minimumloon, die ten minste 1.248 uur heeft gewerkt en die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Het aantal gewerkte uren geldt ook voor een werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar werkt. Het LIV geldt ook voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar indien zij aan de overige voorwaarden voldoen.

Gemiddeld uurloon 2020	per uur	maximum per jaar
van € 10,29 tot € 12,87	€ 0,51	€ 1.000



### Jeugd lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV)

Ter compensatie van de verhoging van de minimumjeugdlonen voor 18- tot 20-jarigen en de verlaging van de leeftijdsgrens voor het volledige minimumloon van 23 naar 21 jaar heeft een werkgever recht op het jeugd-LIV voor jonge werknemers.

Het jeugd-LIV geldt voor werknemers die:

- verzekerd zijn voor één of meer werknemersverzekeringen;
- een gemiddeld uurloon hebben dat hoort bij het wettelijk minimumloon voor hun leeftijd; en
- die op 31 december 2019 18, 19, of 20 jaar oud waren.

Leeftijd (31 december 2019)	per uur	maximum per jaar
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60

Het jeugd-LIV 2020 wordt in 2021 automatisch op de bankrekening van de werkgever gestort. Het jeugd-LIV kan samen gaan met andere loonkostenvoordelen.

## Varia

### AOW-leeftijd

De leeftijd waarop iemand recht krijgt op een AOW-uitkering neemt sinds enkele jaren toe. Als gevolg van het in 2019 gesloten pensioenakkoord gaat dat langzamer dan eerder in de wet was geregeld. De AOW-leeftijd is in 2020 en 2021 66 jaar en vier maanden. In 2022 stijgt de AOW-leeftijd naar 66 jaar en zeven maanden en in 2023 naar 66 jaar en tien maanden. In 2024 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar. Met ingang van 2025 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief aan de Tweede Kamer meegedeeld dat de AOW-leeftijd in het jaar 2025 67 jaar zal bedragen. Dat is gelijk aan de AOW-leeftijd in 2024 op basis van het pensioenakkoord.

De AOW-leeftijd voor 2025 is berekend aan de hand van de raming van de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd voor 2025 en 2031. Het CBS gaat uit van een gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd in 2025 van 20,75 jaar en van 21,43 jaar in 2031. Op basis van de prognose van de gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd in 2031 blijft de pensioenrichtleeftijd tot en met 2021 68 jaar.

### Indexeren vrijwilligersregeling

Vrijwilligers kunnen belastingvrij vergoedingen en verstrekkingen ontvangen tot een bedrag van € 170 per maand en van € 1.700 per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2020 worden deze bedragen jaarlijks geïndexeerd. Het maximumbedrag per kalenderjaar zal worden afgerond op een veelvoud van € 100.

### Weigeren VOG op basis van politiegegevens

Het is straks mogelijk dat uw medewerker geen verklaring omtrent het gedrag (VOG) krijgt op basis van alleen politiegegevens. Nu kan de instelling die VOG's afgeeft alleen een VOG weigeren als justitiële gegevens van de aanvrager in het Justitieel Documentatie Systeem (JDS) staan. Politiegegevens zijn hierbij ondersteunend.

De wijziging van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens gaat naar verwachting in op 1 oktober 2020.

### Aanvullend partnerverlof

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen wanneer hun vriendin of vrouw een kind heeft gekregen. Geboorteverlof wordt ook wel kraamverlof of partnerverlof genoemd.

De werkgever vraagt bij het UWV het partnerverlof voor de betreffende medewerker aan. Het UWV betaalt aan de werk-

gever de uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon tot maximaal 70% van het maximumdagloon. De werkgever bepaalt zelf of hij de uitkering aanvult tot het normale loon.

De werknemer moet de verlofweken opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is dat de medewerker eerst de standaardweek geboorteverlof opneemt. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. Het is mogelijk om minder dan vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

### IOW

De Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) is per 1 januari 2020 met vier jaar verlengd. Werknemers van 60 jaar en vier maanden en ouder, die werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, kunnen de komende jaren aanspraak maken op een IOW-uitkering.

### Regeling onwerkbaar weer

Op 1 januari 2020 is de regeling onwerkbaar weer in werking getreden. De regeling geldt bij buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals vorst, sneeuw en overvloedige regenval indien aan de overige voorwaarden is voldaan. Na het verstrijken van een aantal wachtdagen kan de werkgever worden vrijgesteld van de loondoorbetalingsverplichting.

### Kinderopvangtoeslag

De geïndexeerde bedragen voor de kinderopvangtoeslag per 2020 zijn als volgt:

- De maximum uurprijs voor dagopvang stijgt van € 8,02 naar € 8,17.
- De maximum uurprijs voor buitenschoolse opvang stijgt van € 6,89 naar € 7,02.
- De maximum uurprijs voor gastouderopvang gaat omhoog van € 6,15 naar € 6,27.

De kinderopvangtoeslag voor het eerste kind bedraagt voor ouders met de laagste inkomens 96%. Het bijdragepercentage voor het eerste kind daalt met het stijgen van het inkomen tot 33,33%. In 2020 gebeurt dat bij een toetsingsinkomen van € 126.832.



## Tarieven en bedragen 2020

### Loonbelasting/premies volksverzekeringen

Loon jaarbasis	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
€ 0 t/m € 34.712	37,35%	19,45%
€ 34.713 t/m € 68.507	37,35%	37,35%
€ 68.508 en hoger	49,50%	49,50%

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1946 geldt een hogere grens voor de eerste schijf van € 35.375.

De tarieven in de eerste schijf bevatten een premiecomponent. Tot de AOW-leeftijd bestaat deze uit 17,9% AOW, 0,1% Anw en 9,65% Wlz. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd vervalt de AOW-premie.

### Heffingskortingen

Korting	tot AOW-leeftijd	AOW-gerechtigd
Algemene heffingskorting, maximaal	€ 2.711	€ 1.413
Arbeidskorting, maximaal	€ 3.819	€ 1.989
Inkomensafhankelijke combinatiekorting	€ 2.881	€ 1.452
Jonggehandicaptenkorting	€ 749	-
Ouderenkorting, maximaal	-	€ 1.622
Alleenstaande ouderenkorting	-	€ 436
Levensloopverlofkorting per jaar van deelname tot 2012	€ 219	-

#### Algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting stijgt in 2020 met € 234 tot € 2.711 voor inkomens tot € 20.711. Voor AOW-gerechtigden geldt een maximum van € 1.413.

De algemene heffingskorting bouwt af tussen € 20.711 en € 68.507 met 5,672% van iedere euro boven € 20.711. Vanaf een inkomen van € 68.507 bedraagt de algemene heffingskorting nihil. De afbouw van de algemene heffingskorting voor AOW-gerechtigden bedraagt 2,954%.



#### Arbeidskorting

Vanaf 2020 geldt een nieuw, derde opbouwtraject in de arbeidskorting. De arbeidskorting neemt in 2020 toe met 1,656% van het arbeidsinkomen tussen € 21.430 en € 34.954. Voor AOW-gerechtigden bedraagt de toename in dit traject 0,862%. De arbeidskorting bedraagt maximaal € 3.819 bij een inkomen van € 34.954. Voor AOW-gerechtigden geldt een maximum van € 1.989 bij een inkomen van € 34.954. Vanaf dat inkomen daalt de arbeidskorting met 6% van iedere euro boven € 34.954.

De afbouw van de arbeidskorting voor AOW-gerechtigden bedraagt 3,124%. Daarnaast geldt een generieke verhoging van de arbeidskorting. Hierdoor stijgt de arbeidskorting voor alle werkenden met een arbeidsinkomen tot € 98.604. Vanaf dat inkomen bedraagt de arbeidskorting nihil.

#### Inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)

De IACK kent geen basisbedrag. De korting loopt op bij een hoger arbeidsinkomen dan € 5.072 met 11,45% van het meerdere inkomen tot een maximum van € 2.881. Voor AOW-gerechtigden geldt een maximum van € 1.452.

#### Ouderenkorting

De ouderenkorting wordt in 2020 afgebouwd bij een inkomen boven € 37.372. De afbouw bedraagt 15% van het verschil tussen het inkomen en € 37.372. Vanaf een inkomen van € 48.185 heeft de werknemer geen recht meer op ouderenkorting.

#### Uitbetaalbaarheid heffingskortingen

Als de minstverdienende partner de algemene heffingskorting, de arbeidskorting of de IACK niet volledig kan verzilveren tegen de eigen verschuldigde inkomstenbelasting en premie voor de volksverzekeringen, kunnen deze kortingen gedeeltelijk uitbetaald worden, mits de meestverdienende partner voldoende belasting en premies volksverzekeringen betaalt.

De uitbetaalbaarheid van deze drie heffingskortingen daalt met 6,67 procentpunt en bedraagt daarmee per 1 januari 2020 nog 20%. Net als in 2019 geldt voor belastingplichtigen die zijn geboren vóór 1 januari 1963 een afwijkende regeling met betrekking tot de uitbetaalbaarheid van de algemene heffingskorting.

#### Hoogte arbeidskorting en IACK voor zieken zonder werk

Een uitkering op grond van de Ziektewet aan zieke mensen die geen dienstbetrekking (meer) hebben, telt niet langer mee als inkomen dat bepalend is voor de hoogte van de arbeidskorting en van de IACK. Dit betekent dat voor de meeste mensen in deze groep deze heffingskortingen lager uitvallen. Het gaat bijvoorbeeld om personen die een WW-uitkering hadden en ziek zijn geworden. Deze maatregel is per 1 januari 2020 ingegaan voor nieuwe gevallen.

## Maximumpremieloon

Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen wordt op een jaarbedrag vastgesteld. Bij de berekening van het dagbedrag wordt gerekend met 260 dagen.

Tijdvak	maximumpremieloon
Dag	€ 220,12
Week (5 dagen)	€ 1.100,61
Vier weken (20 dagen)	€ 4.402,46
Maand	€ 4.769,33
Kwartaal	€ 14.308,00
Jaar (12 maanden)	€ 57.232,00

## Premies sociale verzekeringen

Premie	percentage
AOW	17,90%
Algemene nabestaandenwet (Anw)	0,10%
Wet langdurige ziekte (Wlz)	9,65%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf)	
- laag	2,94%
- hoog	7,94%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,68%
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)	6,77%
Opslag kinderopvangtoeslag	0,50%
Werkhervattingskas, rekenpremie (Whk)	1,28%
Zorgverzekeringswet (Zvw), werknemers	6,70%
Zorgverzekeringswet (Zvw), anderen dan werknemers	5,45%

## Wettelijk minimumloon

De bedragen van het wettelijk minimumloon worden halfjaarlijks vastgesteld. Per 1 januari 2020 gelden de volgende bedragen.

Leeftijd	percentage	per maand	per week	per dag
21 jaar en ouder	100,0	€ 1.653,60	€ 381,60	€ 76,33
20 jaar	80,0	€ 1.322,90	€ 305,30	€ 61,06
19 jaar	60,0	€ 992,15	€ 228,95	€ 45,79
18 jaar	50,0	€ 826,80	€ 190,80	€ 38,16
17 jaar	39,5	€ 653,15	€ 150,75	€ 30,15
16 jaar	34,5	€ 570,50	€ 131,65	€ 26,33
15 jaar	30,0	€ 496,10	€ 114,50	€ 22,90



*Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.*

Voor het nalezen van deze uitgave en overig nieuws,  
kunt u onze website bezoeken: [www.acmo.com](http://www.acmo.com).



**R**EGISTER ■  
**B**ELASTING ■  
**A**DVISEURS ■

ACMO Accountants + Belastingadviseurs  
Europa-allee 10  
8265 VB Kampen

Tel: 038-333 333 3  
Fax: 038-333 333 1  
E-mail: [info@acmo.com](mailto:info@acmo.com)