

Belangrijkste kenmerken van de verschillende tranches van de NOW

	NOW-1	NOW-2	NOW-3
Aanvraagperiode	6 april 2020 t/m 5 juni 2020	6 juli 2020 t/m 31 augustus 2020	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste tijdvak: 16 november 2020 t/m 13 december 2020. ▶ Tweede tijdvak: 15 februari 2021 t/m 14 maart 2021. ▶ Derde tijdvak: 17 mei 2021 t/m 13 juni 2021.
Subsidieperiode	1 maart 2020 t/m 31 mei 2020	1 juni 2020 t/m 30 september 2020	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste tijdvak: 1 oktober 2020 t/m 31 december 2020. ▶ Tweede tijdvak: 1 januari 2021 t/m 31 maart 2021. ▶ Derde tijdvak: 1 april 2021 t/m 30 juni 2021.
Minimaal omzetverlies	20%	20%	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste tijdvak: 20%. ▶ Tweede en derde tijdvak: 30%.
Meetperiode omzetverlies	Driemaandsperiode vanaf 1 maart, 1 april of 1 mei 2020.	Viermaandsperiode vanaf 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020.*	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste tijdvak: drie- maandsperiode vanaf 1 oktober, 1 november of 1 december 2020.* ▶ Tweede tijdvak: drie- maandsperiode vanaf 1 januari, 1 februari of 1 maart 2021.* ▶ Derde tijdvak: drie- maandsperiode vanaf 1 april, 1 mei of 1 juni 2021.*

	NOW-1	NOW-2	NOW-3
Wijze van bepalen omzetverlies	De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met een kwart van de omzet in 2019. Het omzetverlies moet worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke of rechtspersoon die werkgever is, maar als er sprake is van een groep dan moet het omzetverlies op groepsniveau worden vastgesteld. Is het omzetverlies op groepsniveau echter lager dan 20%? Dan kan het omzetverlies onder bepaalde voorwaarden op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij worden vastgesteld. Dit wordt ook wel de concernuitzondering genoemd.**	De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met een derde van de omzet in 2019. Het omzetverlies moet worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke of rechtspersoon die werkgever is, maar als er sprake is van een groep dan moet het omzetverlies op groepsniveau worden vastgesteld. Is het omzetverlies op groepsniveau echter lager dan 20%? Dan kan het omzetverlies onder bepaalde voorwaarden op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij worden vastgesteld. Dit wordt ook wel de concernuitzondering genoemd.**	De omzet in de meetperiode wordt vergeleken met een kwart van de omzet in 2019. Het omzetverlies moet worden vastgesteld op het niveau van de natuurlijke of rechtspersoon die werkgever is, maar als er sprake is van een groep dan moet het omzetverlies op groepsniveau worden vastgesteld. Is het omzetverlies op groepsniveau echter lager dan het vereiste omzetverlies (20 of 30%)? Dan kan het omzetverlies onder bepaalde voorwaarden op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij worden vastgesteld. Dit wordt ook wel de concernuitzondering genoemd.**
Hoogte van de subsidie	Maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies.	Maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste tijdvak: maximaal 80% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies. ▶ Tweede tijdvak: maximaal 70% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies. ▶ Derde tijdvak: maximaal 60% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies.
Subsidiabele loonsom	De subsidie is in beginsel gebaseerd op het SV-loon in januari 2020, maar bij een hogere of lagere loonsom over de subsidieperiode wordt de loonsom die voor subsidie in aanmerking komt verhoogd of verlaagd.	De subsidie is in beginsel gebaseerd op het SV-loon in maart 2020, maar bij een lagere loonsom over de subsidieperiode wordt de loonsom die voor subsidie in aanmerking komt verlaagd.	De subsidie is in beginsel gebaseerd op het SV-loon in juni 2020, maar bij een lagere loonsom over de subsidieperiode buiten het vrijstellingspercentage wordt de loonsom die voor subsidie in aanmerking komt verlaagd.
Maximale loonsom	De subsidiabele loonsom is gemaximeerd op € 9.538 per werknemer per maand.	De subsidiabele loonsom is gemaximeerd op € 9.538 per werknemer per maand.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste en tweede tijdvak: de subsidiabele loonsom is gemaximeerd op tweemaal het maximummaandloon (€ 9.691 per werknemer per maand vanaf 1 juli 2020). ▶ Derde tijdvak: de subsidiabele loonsom is gemaximeerd op eenmaal het maximummaandloon (€ 4.845 per werknemer per maand vanaf 1 juli 2020).
Vergoeding werkgeverslasten	30%	40%	40%
Dalende loonsom	Een dalende loonsom over de subsidieperiode heeft (kort gezegd) tot gevolg dat geen subsidie wordt verstrekt voor de weggevallen loonsom.	Een dalende loonsom over de subsidieperiode heeft (kort gezegd) tot gevolg dat geen subsidie wordt verstrekt voor de weggevallen loonsom.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eerste tijdvak: een dalende loonsom van maximaal 10% heeft geen gevolgen voor de subsidie. ▶ Tweede tijdvak: een dalende loonsom van maximaal 15% heeft geen gevolgen voor de subsidie. ▶ Derde tijdvak: een dalende loonsom van maximaal 20% heeft geen gevolgen voor de subsidie.

	NOW-1	NOW-2	NOW-3
Ontslagboete	Het starten van een ontslagprocedure bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen heeft (kort gezegd) tot gevolg dat 150% van de loonsom van de werknemers die voor ontslag worden voorgedragen in mindering wordt gebracht op de subsidiabele loonsom.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het starten van een ontslagprocedure bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen heeft (kort gezegd) tot gevolg dat 100% van de loonsom van de werknemers die voor ontslag worden voorgedragen in mindering wordt gebracht op de subsidiabele loonsom. ▶ Als er sprake is van collectief ontslag (dat wil zeggen het ontslag van 20 werknemers of meer binnen 3 maanden in één werkgebied van het UWV), dan wordt het subsidiebedrag met 5% verlaagd, tenzij de werkgever de verplichte procedures bij collectief ontslag op correcte wijze heeft gevolgd en overeenstemming heeft bereikt met een vertegenwoordiging van werknemers over de noodzaak van het ontslag. 	Er is niet langer sprake van een ontslagboete bij het starten van een ontslagprocedure bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen of bij collectief ontslag.
Scholing en ontwikkeling	Er is geen inspanningsplicht tot scholing en ontwikkeling van werknemers.	De werkgever heeft een inspanningsplicht tot scholing en ontwikkeling van werknemers.	De werkgever heeft een inspanningsplicht tot scholing en ontwikkeling van werknemers. Hiernaast is de werkgever verplicht om, in overleg met het UWV, te zorgen voor werknaar-werkbegeleiding wanneer er een ontslagprocedure wordt gestart bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Als hier niet aan wordt voldaan, dan zal dit leiden tot een korting van 5% op het subsidiebedrag.
Restricties	Als het omzetverlies op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij is berekend, dan bestaat een verbod tot het uitkeren van dividend aan aandeelhouders en bonussen of winstdelingen aan bestuurders en directieleden over 2020 door de rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep. Ook mogen er over 2020 geen eigen aandelen worden ingekocht.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Als het omzetverlies op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij is berekend, dan bestaat een verbod tot het uitkeren van dividend aan aandeelhouders en bonussen of winstdelingen aan bestuurders en directieleden over 2020 door de rechtspersonen en vennootschappen binnen de groep. Ook mogen er over 2020 geen eigen aandelen worden ingekocht. ▶ Als het omzetverlies op het niveau van de groep is berekend, dan gelden de hiervoor genoemde restricties voor de werkgever of rechtspersoon die de NOW-subsidie heeft aangevraagd, mits een accountantsverklaring verplicht is. 	Onder de NOW-3 gelden dezelfde restricties als onder de NOW-2 met betrekking tot het uitkeren van dividend aan aandeelhouders, bonussen of winstdelingen aan bestuurders en directieleden en de inkoop van eigen aandelen. Voor het eerste tijdvak gelden de restricties over het jaar 2020 en voor het tweede en derde tijdvak gelden de restricties over het jaar 2021.

	NOW-1	NOW-2	NOW-3
Voorschot	80% van de verwachte subsidie in 3 termijnen.	80% van de verwachte subsidie in 2 termijnen.	80% van de verwachte subsidie in 3 termijnen.
Wijze van verantwoording	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Een accountantsverklaring is verplicht bij een voorschot van € 100.000 of meer, een subsidiebedrag van € 125.000 of meer of wanneer het omzetverlies op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij is berekend. ▶ Een derdenverklaring is verplicht bij een voorschot van € 20.000 of meer of een subsidiebedrag van € 25.000 of meer. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Een accountantsverklaring is verplicht bij een voorschot van € 100.000 of meer, een subsidiebedrag van € 125.000 of meer of wanneer het omzetverlies op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij is berekend. ▶ Een derdenverklaring is verplicht bij een voorschot van € 20.000 of meer of een subsidiebedrag van € 25.000 of meer. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Een accountantsverklaring is verplicht bij een voorschot van € 100.000 of meer, een subsidiebedrag van € 125.000 of meer of wanneer het omzetverlies op het niveau van een zelfstandige werkmaatschappij is berekend. ▶ Een derdenverklaring is verplicht bij een voorschot van € 20.000 of meer of een subsidiebedrag van € 25.000 of meer.
Termijn van verantwoording	Binnen 24 weken (of 38 weken bij een accountantsverklaring) na 6 oktober 2020.	Binnen 24 weken (of 38 weken bij een accountantsverklaring) na 15 april 2021.	Binnen 24 weken (of 38 weken bij een accountantsverklaring) na 1 september 2021. Dit geldt voor alle drie de tijdvakken, maar per tijdvak zal een aparte aanvraag om vaststelling moeten worden gedaan.

- * Als eerder een beroep is gedaan op de NOW, dan moet de meetperiode voor het bepalen van het omzetverlies direct aansluiten op de eerder gekozen meetperiode.
- ** Als de bedrijfsvoering na 1 januari 2019 is aangevangen of er na die datum wijzigingen hebben plaatsgevonden in de groep, dan kan er sprake zijn van een afwijkende rekenmethode.

Meer informatie?

Heeft u een vraag over de NOW of wenst u hulp bij het aanvragen hiervan? Behalve de NOW, kunt u ook nog aanspraak maken op andere fiscale maatregelen. Voor al uw vragen rondom ondernemen tijdens de coronacrisis kunt u vrijblijvend contact opnemen met een van onze specialisten.



Corina Roks
Partner Legal
T 06 - 41 80 24 30
E corina.roks@bdo.nl



Ramy Mohamed
Jurist
T 06 - 54 34 58 71
E ramy.mohamed@bdo.nl

Vond u dit interessant? Ontvang - net als 17.000 andere organisaties - het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetwijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via [bdo.nl/nieuwsbrief](https://www.bdo.nl/nieuwsbrief)

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete

situatie, kunt u zich wenden tot BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het

wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.