

Zoals ieder jaar melden wij u op hoofdlijnen een selectie van aandachtspunten ten behoeve van HR en salarisverwerking voor het jaar 2020. Ook in deze editie zijn er weer diverse onderwerpen op het gebied van fiscaliteit en arbeidsrecht voor u van belang. Een deel van de informatie betreft nieuwe wetgeving die momenteel nog bij het parlement in behandeling is, maar naar verwachting per 1 januari 2020 in werking zal treden. Daarnaast zijn in 2019 of eerder reeds wijzigingen aangekondigd en vastgesteld, die echter pas per 1 januari 2020 (of later) van kracht zullen worden. Onderstaand vatten wij op basis van de beschikbare informatie *naar de stand van zaken per 1 november 2019* de belangrijkste onderwerpen voor u samen, zodat u goed voorbereid het nieuwe (salaris)jaar in kunt gaan.

Let op: De mogelijke gevolgen van een 'no-deal- ofwel harde brexit' door het Verenigd Koninkrijk, zonder dat er met de EU nadere afspraken worden gemaakt, zijn hierin niet opgenomen.

Van belang voor 2020

1 Aanpassingen WKR

Op 23 maart 2018 is het rapport Evaluatie van de werkkostenregeling (WKR), samen met de kabinetsreactie op de evaluatie, aangeboden aan de Tweede Kamer. In deze kabinetsreactie werd aangegeven dat in overleg zou worden getreden met het bedrijfsleven om na te gaan voor welke aanpassingen in de WKR draagvlak bestaat. Inmiddels heeft dat overleg plaatsgevonden en zijn de volgende wijzigingen in de werkkostenregeling per 1 januari 2020 aangekondigd:

a Vergroting omvang vrije ruimte

In 2019 bedraagt de vrije ruimte 1,2% van de fiscale loonsom van alle medewerkers samen. Dit betekent dat bepaalde vergoedingen en verstrekkingen tot die 1,2% onbelast kunnen blijven. Met name mkb-ondernemingen met lage lonen of veel parttimers ervaren de huidige vrije ruimte als knellend. De voorgenomen vergroting van de vrije ruimte komt tegemoet aan de door het mkb afgegeven signalen. Er wordt namelijk in de berekening van de vrije ruimte een tweeschijvenstelsel opgenomen. De vrije ruimte wordt berekend als 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,2% van het restant van die loonsom. Deze berekening vindt plaats per inhoudingsplichtige, tenzij inhoudingsplichtigen de zogenoemde concernregeling toepassen. Indien de concernregeling wordt toegepast, wordt de vrije ruimte berekend door de loonsommen van de inhoudingsplichtigen die deel uitmaken van het concern bij elkaar op te tellen en op basis van het totaal de vrije ruimte te berekenen. Door de vormgeving van de verruiming is de verruiming voor kleine werkgevers met een lage fiscale loonsom relatief het grootst.

b Gerichte vrijstelling verklaring omtrent gedrag (VOG)

Naast de zogenoemde vrije ruimte, kunnen werkgevers aan hun werknemers onbelaste vergoedingen, verstrekkingen dan wel terbeschikkingstellingen geven die gericht zijn vrijgesteld. Er komt met ingang van 1 januari 2020 een nieuwe gerichte vrijstelling voor vergoedingen van een voor de dienstbetrekking aangevraagde verklaring omtrent gedrag (VOG). Met deze aanpassing wordt bereikt dat de vergoeding van de VOG geen

gevolgen heeft voor de beschikbare vrije ruimte. Daarnaast wordt ook de vergoeding van met de Nederlandse VOG vergelijkbare buitenlandse verklaringen gericht vrijgesteld ingeval deze zijn aangevraagd in het kader van de dienstbetrekking. Met deze wijziging komt aan een belangrijke discussie binnen de werkkostenregeling een einde.

c Waarbepaling bij producten uit eigen bedrijf

In de huidige regeling kan het zijn dat de waarde van producten uit eigen bedrijf wordt bepaald op het door de werkgever aan derden in rekening te brengen bedrag. Voor branche-eigen producten bestaat een gerichte vrijstelling tot een bedrag van ten hoogste 20% van de waarde in het economische verkeer, met een maximum van € 500 per jaar. Om de bepaling van de waarde van het product uit het eigen bedrijf in lijn te brengen met de kortingsregeling, wordt voorgesteld om de waarde van de producten uit eigen bedrijf met ingang van 1 januari 2020 steeds te stellen op de waarde in het economische verkeer. De waarde in het economische verkeer dient in het kader van deze maatregel te worden uitgelegd als de consumentenprijs. Dit kan het bedrag zijn dat een werkgever op het moment dat de werknemer het product verkrijgt zelf bij consumenten in rekening brengt, maar dat kan ook het bedrag zijn dat een concurrent op dat moment aan consumenten in rekening brengt, bijvoorbeeld een genoemde prijs op een website of een aanbieding uit een reclamefolder. Allebei de bedragen, inclusief btw, zijn consumentenprijzen. De werkgever kan beide als uitgangspunt nemen voor de vaststelling van de hoogte van het loon.

d Verwerking bestuursrechtelijke dwangsommen en betalingen in het kader van strafbeschikkingen

Met ingang van 1 januari 2020 zal worden vastgelegd dat het aanwijzen als eindheffingsloon niet (meer) mogelijk is voor vergoedingen en verstrekkingen ter zake van bestuursrechtelijke dwangsommen, geldsommen bij strafbeschikkingen en vergelijkbare buitenlandse dwangsommen en geldsommen. Dergelijke loonbestanddelen behoren in dat geval verplicht tot het loon waarover de werknemer belasting is verschuldigd. De maatregel ziet niet op dwangsommen en geldsommen die zijn opgelegd of verbeurd vóór 1 januari 2020.

e Verlengen uiterste moment aangifte en afdracht eindheffing

Op dit moment dient een werkgever de verschuldigde eindheffing in verband met het overschrijden van de vrije ruimte van een kalenderjaar uiterlijk aan te geven tegelijk met de aangifte over het eerste aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar. Werkgevers hebben aangegeven deze termijn soms te kort te vinden. Per 1 januari 2020 wordt deze termijn daarom verlengd door het mogelijk te maken om de verschuldigde eindheffing in verband met het overschrijden van de vrije ruimte van een kalenderjaar uiterlijk aan te geven tegelijk met de aangifte over het tweede aangiftetijdvak van het volgende kalenderjaar. Dit geeft werkgevers meer tijd om de verschuldigde eindheffing in verband met overschrijding van de vrije ruimte vast te stellen.

2 Invoering tweeschijvenbelastingstelsel

Het tweeschijvenstelsel wordt in plaats van 2021 al in 2020 ingevoerd. Het tarief in 2020 komt er als volgt uit te zien (tussen haakjes de cijfers van 2019):

Belastingplichtigen geboren vanaf 01-01-1946

Bij een belastbaar inkomen uit werk en woning van meer dan	maar niet meer dan	Tarief onder AOW-leeftijd	Tarief boven AOW-leeftijd
-	€ 20.711 (€ 20.384)	37,35% (36,65%)	19,45% (18,75%)
€ 20.711 (€ 20.384)	€ 34.712 (€ 34.300)	37,35% (38,10%)	19,45% (20,20%)
€ 34.712 (€ 34.300)	€ 68.507 (€ 68.507)	37,35% (38,10%)	37,35% (38,10%)
€ 68.507 (€ 68.507)	-	49,50% (51,75%)	49,50% (51,75%)

3 Invoering Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Per 1 januari 2020 zal het arbeidsrecht opnieuw worden gewijzigd in een poging om de kloof tussen vaste en flexibele arbeid te verkleinen. Hieronder staan de belangrijkste wijzigingen:

Oroepovereenkomst

Met invoering van de Wab komt er aanvullende bescherming voor werknemers die in dienst zijn op basis van een oproepovereenkomst (zoals een nulurencontract of min-max-contract). Zo is een werknemer met een oproepovereenkomst voortaan niet meer verplicht om te komen werken indien de oproep niet minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch heeft plaatsgevonden. Wanneer een werkgever een oproep wil intrekken of wijzigen, dan moet dat ook minimaal vier dagen van tevoren. Wordt een oproep te laat ingetrokken of gewijzigd? Dan heeft een werknemer recht op loon op basis van de oorspronkelijke oproep. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot minimaal één dag van tevoren.

Als een werknemer zijn nulurencontract wil opzeggen, dan geldt in beginsel een verkorte opzegtermijn van vier dagen. Verder is een werkgever, wanneer een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, verplicht binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen op basis van de gemiddelde omvang in de voorafgaande 12 maanden. Hierbij worden arbeidsovereenkomsten die elkaar binnen 6 maanden hebben opgevolgd samengenomen. Doet een werkgever dit niet? Dan heeft een werknemer evenwel recht op loon op basis van de gemiddelde arbeidsomvang.

Ketenregeling

Op dit moment is het mogelijk om gedurende 2 jaar maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Het tijdvak van 2 jaar wordt door de Wab verlengd naar 3 jaar. Wanneer er sprake is van een tussenpoos van meer dan 6 maanden begint de keten opnieuw te lopen. Deze tussenpoos van 6 maanden kan voortaan bij cao worden verkort tot 3 maanden bij functies die ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend. Verder wordt de ketenregeling buiten toepassing verklaard op invalkrachten in het primair onderwijs.

Payrolling

De voordelen van payrolling zullen door de Wab voor een groot deel verdwijnen. Zo kunnen payrollbedrijven na 1 januari 2020 niet langer gebruik maken van de speciale regelgeving voor uitzendbedrijven. Dit betekent onder meer dat er geen gebruik meer kan worden gemaakt van het uitzendbeding (de bepaling dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op het moment dat de inlener de opdracht beëindigt) of van de verlengde ketenregeling voor uitzendbedrijven.

Verder krijgen payrollwerknemers in de meeste gevallen recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als collega's in gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlener of, indien deze collega's er niet zijn, in de sector. Ook krijgen payrollwerknemers in veel gevallen recht op een 'adequate pensioenregeling' of reservering en uitbetaling van hetzelfde bedrag dat door de inlener aan pensioen wordt afgedragen. Deze pensioenverplichtingen zijn door minister Koolmees evenwel uitgesteld tot 2021.

Cumulatiegrond

Het gesloten ontslagstelsel - waarin een beperkt aantal ontslaggronden centraal staat - wordt uitgebreid met een cumulatiegrond. Zo wordt ontslag mogelijk voor situaties die niet volledig onder één ontslaggrond vallen. De rechter kan verschillende ontslaggronden combineren en zo alsnog tot een redelijke grond voor ontslag komen in gevallen waarin van de werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hier staat tegenover dat de rechter een aanvullende vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding kan toekennen.

Transitievergoeding

Werknemers krijgen als gevolg van de Wab vanaf de eerste dag van het dienstverband recht op een transitievergoeding. Deze transitievergoeding bedraagt voortaan 1/3e maandsalaris per kalenderjaar en een evenredig deel daarvan voor elke periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Dit betekent dat een werknemer die in de proeftijd wordt ontslagen straks ook recht heeft op een transitievergoeding. Hier staat tegenover dat de hogere opbouw voor oudere werknemers komt te vervallen. Ook de lagere opbouw voor kleinere werkgevers die kampen met een slechte bedrijfseconomische situatie komt te vervallen. Deze nieuwe regels zijn per 1 januari 2020 onmiddellijk van kracht. Bij een ontslagprocedure vóór 1 januari 2020 blijven echter de huidige regels gelden.

4 Invoering Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)

Vanaf 1 januari 2020 zal de rechtspositie van ambtenaren ingrijpend worden gewijzigd. Zij komen namelijk voor een groot deel onder het 'reguliere' arbeidsrecht te vallen. De belangrijkste aandachtspunten zijn als volgt:

- ▶ Er zal van rechtswege een overgang van arbeidsvoorwaarden plaatsvinden naar een civiele arbeidsovereenkomst;
- ▶ De huidige ontslaggronden komen te vervallen en worden vervangen door de ontslaggronden uit het 'reguliere' arbeidsrecht;
- ▶ De huidige rechtspositieregelingen komen (uiteindelijk) te vervallen;
- ▶ De positie van de medezeggenschap zal veranderen. Er komt een instemmingsrecht over bepaalde onderwerpen, zoals het aanstellingsbeleid;
- ▶ Het georganiseerd overleg zal, in de huidige hoedanigheid, komen te vervallen;
- ▶ Het eigenrisicodragerschap voor de Werkloosheidswet blijft bestaan. Dit kan relevant zijn bij de keuze voor het al dan niet geven van ontslag;
- ▶ De keuze kan nu bewust worden gemaakt om bijvoorbeeld een relatiebeding, een concurrentiebeding of een studie-kostenbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

5 Invoering gedifferentieerde WW-premie

Met de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) wordt naast diverse arbeidsrechtelijke maatregelen een aanpassing van de heffing van de werkloosheidspremie ingevoerd. Vanaf 1 januari 2020 geldt, ongeacht de sector waartoe de werkgever behoort, eenzelfde hoge en lage WW-premie. Het premieverschil is bepaald op 5%. Dit betekent dat, nu er voor 2020 een lage premie is voorzien van 2,94%, de hoge premie 7,94% bedraagt. De lage premie is van toepassing op het loon van werknemers met een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd (m.u.v. een oproepovereenkomst). Het uitgangspunt is dat de lage premie

geldt voor situaties waarin de werknemer zekerheid heeft over zijn arbeidsomvang en inkomen.

Verder geldt in de volgende situaties altijd de lage premie:

- ▶ Wanneer een werkgever met een BBL-leerling een praktijkovereenkomst sluit en die voorziet van dagtekening en in de administratie opneemt en daarnaast ook een arbeidsovereenkomst met de BBL-leerling heeft;
- ▶ Indien een arbeidsovereenkomst is gesloten met een werknemer jonger dan 21 jaar die maximaal 48 uur per aangiftetijdvak van 4 weken, of 52 uur per aangiftetijdvak van een kalendermaand is verloon (maximaal 12 uur per week);
- ▶ Bij uitbetalingen van uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO). Dit is zowel het geval indien het UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaalt als wanneer de werkgever de uitkering van het UWV ontvangt en aan de werknemer doorbetaalt, of als de werkgever eigenrisicodragend is en de uitkering zelf betaalt.

Voor alle overige contracten geldt de hogere premie. De hoge premie is ook van toepassing bij een fictieve dienstbetrekking. Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten en die van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie, dan is de werkgever ook de hoge WW-premie verschuldigd.

De Wab verplicht werkgevers om de aard van het contract (voor onbepaalde tijd en wel/geen oproepovereenkomst) en of het contract schriftelijk is overeengekomen op de loonstrook te vermelden en in de loonaangifte aan te geven. Werknemers kunnen hierdoor zien op basis van welke contractvorm zij werken. In de loonaangifte dienen werkgevers op de juiste wijze aan te geven of sprake is van de lage of de hoge WW-premie. De situatie op de eerste dag van het aangiftetijdvak geldt als peildatum waarvan werkgevers uit moeten gaan bij het bepalen of de lage of hoge WW-premie is verschuldigd. Die premie geldt dan voor het gehele aangiftetijdvak. In de loonaangifte komt een aantal nieuwe rubrieken in het kader van de Wab zoals 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag', 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog', 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien', 'premie AWf laag', 'premie AWf hoog' en 'premie AWf herzien'. In de loonaangifte vult de werkgever de van toepassing zijnde rubrieken in.

De wet kent bepalingen die moeten voorkomen dat werkgevers de strikte richtlijnen gaan misbruiken. In bepaalde gevallen kan dan ook met terugwerkende kracht een herziening worden toegepast op de betaalde lage premie. Dit betreft de volgende vier situaties:

- 1 De dienstbetrekking eindigt binnen 2 maanden na aanvang. De reden van de beëindiging van de dienstbetrekking is hiervoor niet relevant. Hieronder valt ook de situatie waarin de dienstbetrekking precies 2 maanden heeft geduurd;
- 2 Wanneer in de loonaangiften over het betreffende kalenderjaar de uren waarover loon wordt betaald (de verlonde uren) de contractuele overeengekomen uren (de contracturen) met

meer dan 30% overschrijden. Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Deze bepaling is daarom niet van toepassing als de werknemer in het kalenderjaar bij de werkgever één of meer dienstbetrekkingen heeft waarop de werkgever de lage WW-premie mag toepassen, waarbij in deze dienstbetrekking(en) gemiddeld een arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week is overeengekomen.

Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, wordt de verhouding tussen het totaal aantal verloonde uren en de totale overeengekomen uren van de arbeidsovereenkomsten in het kalenderjaar berekend. Alle dienstbetrekkingen over het gehele kalenderjaar tellen mee. Daarom kan de werkgever de berekening pas na afloop van het kalenderjaar maken. Herziening van de WW-premie op deze herzieningsgrond is dus ook pas mogelijk bij of na afloop van de aangifte over de maand december of periode 13;

- 3 De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een (herleefde) WW-uitkering;
- 4 De werknemer krijgt opnieuw een (herleefde) WW-uitkering, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam.

Let op! De situaties 3 en 4 zijn vooralsnog niet van toepassing. In 2021 zal worden onderzocht of, en zo ja wanneer, de herzieningssituaties 3 en 4 alsnog in werking treden.

Herziening betekent dat met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing wordt. De hoogte van de herziening is het verschil tussen de premies die de werkgever zou hebben afgedragen als hij gedurende de voorafgaande 12 maanden – of, indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst – de hoge premie had betaald, en de premies die de werkgever al heeft betaald. Een herziening heeft dus betrekking op een periode van maximaal 12 maanden. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het met terugwerkende kracht afdragen van de hoge premie als er sprake is van een herzieningssituatie. Dat betekent dat de werkgever verplicht is om zelf de ingediende loonaangiften te herzien door middel van correctieberichten. Als de werkgever zijn ingediende loonaangiften niet herzielt, dan kan de Belastingdienst de werkgever verzoeken om correctieberichten in te dienen. Weigert de werkgever dit, dan heft de Belastingdienst het verschil tussen de lage en de hoge premie na door middel van een naheffingsaanslag. Voor het niet indienen van een correctiebericht kan de Belastingdienst een boete opleggen.

6 Wijzigingen in de berekenings-systeematiek van de gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas

Per 1 januari 2020 wordt tevens een aantal technische wijzigingen doorgevoerd om de premiesystematiek voor de Werkhervattingskas te verbeteren. De twee belangrijkste zijn:

een aanpassing van de berekening van de sectorale premies en het afschaffen van het rekenpercentage. De eerste wijziging betreft een tweedeling in zowel de lasten als de loonsommen van kleine en grote werkgevers ten behoeve van de premie-differentiatie. De lasten en loonsommen van kleine werkgevers worden voortaan uitsluitend gebruikt bij de berekening van de sectorale premies. De lasten en loonsommen van grote werkgevers worden uitsluitend gebruikt voor het vaststellen van het gemiddelde percentage bij de berekening van de individuele premies. De lasten en loonsommen van middelgrote werkgevers worden per werkgever gesplitst in een sectoraal deel en een individueel deel en gebruikt bij de overeenkomstige premie-berekeningen.

Daarnaast wordt een aanpassing gemaakt in de techniek van de premiedifferentiatie, te weten de afschaffing van het rekenpercentage. Tenslotte wordt de berekeningswijze van het individueel en gemiddelde werkgeversrisicopercentage gelijk getrokken. De aanpassingen in de premiesystematiek zullen naar verwachting een zeer beperkt effect hebben op de premies. Op macroniveau zullen de premieopbrengsten gelijk blijven. Daarnaast geldt over het algemeen dat de premies voor kleine werkgevers licht zullen dalen en voor (middel)grote werkgevers (licht) zullen stijgen. Voor een individuele werkgever met een zeer hoog risico zal de premiestijging als gevolg van deze aanpassingen in de premiesystematiek naar verwachting ten hoogste enkele tienden procentpunten bedragen.

7 Verplichte sectorindeling uitzend-bedrijven en payrollbedrijven

Per 1 januari 2020 wordt het overgangsrecht afgeschaft dat momenteel nog van toepassing is op uitzendbedrijven die reeds voor de wijziging van 24 mei 2017 al in een vaksector waren ingedeeld en in de vaksector mochten blijven. Per 1 januari 2020 worden alle uitzendbedrijven ingedeeld in uitzendsector 52. Tevens wordt bepaald dat payrollbedrijven niet meer worden ingedeeld in de uitzendsector omdat per 1 januari 2020 het bijzondere arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst niet meer van toepassing is op payrollovereenkomsten als bedoeld in het nieuwe artikel 7:692 BW. Payrollbedrijven worden in plaats daarvan ingedeeld in sector 45.

8 Aanpassing bijtelling emissievrije auto

Per 1 januari 2021 zou de korting op de bijtelling voor emissievrije auto's oorspronkelijk vervallen. Nu wordt de periode dat de korting kan worden toegepast verlengd tot 1 januari 2026. De regeling wordt wel versoepeld. Emissievrije elektrische auto's krijgen in 2019 over een cataloguswaarde tot € 50.000 (de zogenoemde cap) een korting van 18% op het bijtellingspercentage van 22%. Effectief is het bijtellingspercentage over de eerste € 50.000 van de cataloguswaarde derhalve 4%. Voor zover de cataloguswaarde hoger is dan € 50.000, is de bijtelling 22%. Het kortingspercentage gaat per 1 januari 2020 naar 14% en

wordt geleidelijk afgebouwd tot 0% per 1 januari 2026. De hoogte van de cap wordt eveneens verlaagd van € 45.000 per 1 januari 2020 tot € 40.000 in 2021 en latere jaren. Zie onderstaande tabel.

Verloop voorgestelde korting bijtelling en hoogte cap voor nieuwe auto's

Maatregel	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026 e.v.
Korting op de bijtelling (in %-punt)	14	10	6	6	6	5	-
Hoogte cap in euro's	45.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	n.v.t.
Maximale korting in euro's	6300	4000	2400	2400	2400	2000	n.v.t.

De hoogte van de cap in het jaar van aanschaf en het bijbehorende kortingspercentage blijven gedurende maximaal 60 maanden na de datum van eerste toelating (DET) van toepassing op de desbetreffende auto. Stel dat een auto voor het eerst op 15 juni 2022 op de weg wordt toegelaten (waar dan ook ter wereld), dan gaat de 60-maandstermijn op 1 juli 2022 in. De auto behoudt gedurende de 60-maandstermijn een cap van € 40.000 en het kortingspercentage blijft 6%. Voor emissievrije auto's met een motor die wordt gevoed met waterstof geldt geen cap. Het kortingspercentage is op de gehele cataloguswaarde van toepassing. Voor zonnecelauto's wordt nog onderzocht hoe de uitzondering op de cap moet worden vormgegeven. Het kabinet zal met Prinsjesdag 2020 met een voorstel komen om deze uitzondering met ingang van 1 januari 2021 te realiseren.

9 Forfaitaire bijtelling voor de terbeschikkinggestelde fiets

Het kabinet wil het fietsgebruik stimuleren. Duidelijke en eenvoudige fiscale regels om de waarde van het privévoordeel te bepalen kunnen bijdragen aan het aantrekkelijk maken van een fiets van de zaak. In het Belastingplan 2019 was daarom reeds aangekondigd dat met ingang van 1 januari 2020 een forfaitaire bijtelling voor het privégebruik van de fiets wordt ingevoerd. De waarde van het privévoordeel van de fiets van de zaak wordt hierbij vastgesteld met behulp van een forfait. Er wordt een forfaitaire bijtelling gehanteerd van 7% van de consumentenadviesprijs (de oorspronkelijke nieuwwaarde) van de fiets. Dit geldt zowel voor nieuwe als voor tweedehandsfietsen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende soorten fietsen. Met de RAI Vereniging en de BOVAG is afgesproken dat actuele consumentenadviesprijzen online raadpleegbaar zullen zijn, inclusief historisch overzicht.

Voorbeeld

Voor een elektrische fiets van € 2.000 geldt bij toepassing van een forfaitaire bijtelling van 7% dan een jaarlijkse bijtelling van € 140. Uitgaande van een gemiddeld marginaal tarief van 42%, leidt dat tot een belastingheffing van € 58, oftewel minder dan € 5 per maand.

Voor met de fiets van de zaak afgelegde (al dan niet zakelijke) kilometers bestaat uiteraard dan geen recht meer op een belastingvrije vergoeding van € 0,19 per km. Medewerkers met een fiets van de zaak behouden hun recht op de onbelaste reiskostenvergoeding wel op moment dat men met een ander vervoermiddel dan deze fiets reist. De bijtelling wordt in ieder geval van toepassing als de fiets voor (een deel van) het woon-werkverkeer ter beschikking staat. Vanaf het moment dat de terbeschikkinggestelde fiets in eigendom overgaat op de werknemer is de bijtelling niet langer van toepassing. Een eventueel met die overgang samenhangend voordeel voor de werknemer is op basis van de daarvoor geldende regels belast. De nieuwe forfaitaire regeling in de inkomsten- en loonbelasting heeft overigens geen invloed op de bestaande btw-regels voor een terbeschikkinggestelde fiets van de zaak.

10 Definitie begrip vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger in de loonbelasting

De aanwezigheid van een vaste inrichting is één van de aangrijpingspunten voor een staat om tot belastingheffing van een niet in die staat gevestigd lichaam of een niet in die staat woonachtige natuurlijke persoon over te gaan. In de loonbelasting is de aanwezigheid van een vaste inrichting tevens een aangrijpingspunt om degene die deze vaste inrichting heeft bij grensoverschrijdend werken als inhoudingsplichtige aan te merken. Omdat er volgens het kabinet mogelijkheden bestaan om de kwalificatie als vaste inrichting kunstmatig te omzeilen (en zo belasting te ontwijken), wordt voor de invulling van de definitie van het begrip vaste inrichting in de loonbelasting (net als in de inkomstenbelasting en de vennootschapsbelasting) per 1 januari 2020 aangesloten bij de definitie in het van toepassing zijnde belastingverdrag. Dit geldt dus voor verdrags-situaties. Voor niet-verdrags-situaties wordt overigens met deze wijziging de definitie van het begrip vaste inrichting in de loonbelasting in lijn gebracht met de meest recente versie van het modelverdrag van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Onder de voorgestelde wijzigingen vallen ook wijzigingen met betrekking tot het begrip vaste vertegenwoordiger. Door bovengenoemde wijzigingen voor verdrags- en niet-verdrags-situaties zou er na 1 januari 2020 in meer gevallen sprake kunnen zijn van een vaste inrichting in de loonbelasting, met gevolgen voor de belasting- en inhoudingsplicht bij grensoverschrijdende tewerkstellingsituaties.

11 Einde overgangsrecht Verordening sociale zekerheid (EG) nr. 883/2004

Binnen de Europese Unie vindt er een coördinatie plaats van de sociale zekerheidsstelsels. Dit is vóór 1 mei 2010 neergelegd in de Europese coördinatieverordening 1408/71 en vanaf die datum in de basisverordening 883/2004. Deze verordening geldt voor de EU-lidstaten en de overige EER lidstaten (Noorwegen, Liechtenstein en IJsland), alsmede Zwitserland. Voor op 1 mei 2010 bestaande tewerkstellingsituaties was voorzien in overgangsrecht op grond waarvan gedurende een periode van maximaal 10 jaar (dus tot uiterlijk 1 mei 2020) de toen geldende sociale verzekeringsplicht voor bestaande gevallen ongewijzigd kon blijven. Vanaf 1 mei 2020 gelden echter uitsluitend de bepalingen van de basisverordening 883/2004, hetgeen in grensoverschrijdende tewerkstellingsituaties waarvoor een beroep was gedaan op het overgangsrecht, per die datum zou kunnen leiden tot een aanpassing van de verzekeringsplicht.

Uitzonderingen:

- ▶ Met betrekking tot onderdanen van derde landen buiten de EU is de Verordening (EG) 883/2004 pas van toepassing met ingang van 1 januari 2011. Het overgangsrecht geldt voor hen uiterlijk tot en met 31 december 2020;
- ▶ Voor de EER-landen is de Verordening (EG) 883/2004 pas van toepassing met ingang van 1 juni 2012. Het overgangsrecht geldt dan uiterlijk tot en met 31 mei 2022;
- ▶ Met betrekking tot Zwitserland is de Verordening (EG) 883/2004 pas van toepassing met ingang van 1 april 2012. Het overgangsrecht geldt uiterlijk tot en met 31 maart 2022.

12 Implementatie herziene detachingsrichtlijn

Op 29 mei 2018 is Richtlijn 2018/957/EU (de 'herziene detachingsrichtlijn') door het Europees Parlement aangenomen, met het doel om een gelijk speelveld te creëren tussen reguliere arbeidskrachten en arbeidskrachten die vanuit een ander EU-land worden gedetacheerd. Hierbij is het uitgangspunt: gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek. Alle EU-lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk op 30 juli 2020 in nationaal recht hebben omgezet. De Nederlandse implementatiewet ligt momenteel bij de Raad van State voor advisering.

De belangrijkste wijzigingen als gevolg van de herziene detachingsrichtlijn zijn:

1. De detachingsduur wordt beperkt tot 12 maanden, met de mogelijkheid om deze eenmaal met 6 maanden te verlengen. Hierna zullen bijna alle Nederlandse wettelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden ook op gedetacheerde arbeidskrachten van toepassing zijn (inclusief de bepalingen van cao's die algemeen verbindend zijn verklaard);
2. De harde kern van arbeidsvoorwaarden, die altijd richting gedetacheerde arbeidskrachten in acht moet worden genomen, wordt uitgebreid;

3. Onkostenvergoedingen kunnen minder snel als onderdeel van het loon worden aangemerkt;
4. EU-lidstaten moeten een website opzetten om informatie te verstrekken over nationale arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden;
5. Er komen aanvullende maatregelen om fraude en misbruik te voorkomen.

13 Verlenging termijn controle melding WagwEU

Buitenlandse dienstverrichters dienen op grond van de **Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)** vooraf een melding te doen over waar en wanneer en met welke gedetacheerde werknemers in Nederland wordt gewerkt. Dienstontvangers in Nederland dienen te controleren of deze melding juist is verricht. De meldingsverplichting in het kader van de Handhavingsrichtlijn is echter nog niet ingevoerd vanwege het feit dat een digitaal meldingssysteem in Nederland nog niet is gerealiseerd. Volgens het ministerie van SZW zou dit echter medio 2020 plaats moeten gaan vinden. Vooruitlopend hierop wordt per 1 januari 2020 aan de dienstontvanger een (ruimere) wettelijke termijn gegeven van 5 werkdagen, gerekend vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden, voor het melden van onjuistheden of het niet hebben ontvangen van het afschrift.

14 Aanpassingen S&O-afdrachtvermindering

Uit de evaluatie Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO) over de periode 2011-2017 en de kabinetsreactie daarop naar de Tweede Kamer, is naar voren gekomen dat een deel van de gebruikers van die regeling van mening is dat de huidige systematiek onvoldoende aansluit bij de manier van werken van die gebruikers. Dit blijkt te worden veroorzaakt doordat de beoordeling van de S&O-aanvraag door RVO.nl enige doorlooptijd kent en doordat slechts driemaal per jaar een aanvraag kan worden gedaan. In lijn met deze reactie worden per 1 januari 2020 de volgende aanpassingen doorgevoerd:

1. Het aantal momenten per jaar waarop een S&O-verklaring kan worden aangevraagd wordt uitgebreid van drie naar vier. RVO.nl zal monitoren in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheid. Na 3 jaar zal deze verruiming worden geëvalueerd, waarbij er met name aandacht zal zijn voor de mate van gebruik en de daarmee samenhangende extra uitvoeringskosten.
2. Het uiterste moment van het indienen van een aanvraag wordt gesteld op de dag voorafgaand aan de periode waarop de aanvraag betrekking heeft, in plaats van ten minste een maand voorafgaand aan die periode.

Met deze twee wijzigingen wordt de gewenste flexibiliteit van de regeling vergroot, in het bijzonder voor de groep die werkt met korte innovatiecycli, bijvoorbeeld in de ICT-sector.

In de wetgeving wordt verder de mogelijkheid opgenomen om nadere regels te kunnen stellen over de verschoonbaarheid van een termijnoverschrijding in geval van een verstoring van het digitale loket. Het moet daarbij gaan om een termijnoverschrijding ter zake van de S&O-aanvraag, de opgave van de burgerservicenummers van de werknemers die S&O hebben verricht en de mededeling van de aan S&O bestede uren en van de eventuele gerealiseerde kosten en uitgaven. De door RVO.nl reeds toegepaste werkwijze in de praktijk bij dergelijke verstoringen wordt hiermee gecodificeerd. Voor S&O-inhoudingsplichtigen en S&O-belastingplichtigen geeft dit (meer) rechtszekerheid in een situatie dat een dergelijke verstoring zich voordoet.

Deze afdrachtvermindering wordt in 2020 verder niet aangepast ten aanzien van de criteria zoals deze in 2019 golden, zie onderstaande tabel:

WBSO 2020	
Tarief 1 ^e schijf	32%
Tarief 1 ^e schijf starters	40%
Grens 1 ^e schijf	€ 350.000 R&D (loon)kosten
Tarief 2 ^e schijf	16%

15 Handhaving AOW-leeftijd op 66 jaar en 4 maanden

Voor 2020 en 2021 is de AOW-leeftijd in het kader van het Pensioenakkoord ongewijzigd vastgesteld op 66 jaar + 4 maanden. De AOW-leeftijd is onder andere van belang voor het einde van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen WW, WAO en WIA. De AOW-gerechtigde heeft eventueel nog wel recht op een Ziektewetuitkering.

16 Introductie MKB verzuim-ontzorgverzekering

Per 1 januari 2020 introduceren het ministerie van SZW, het Verbond van Verzekeraars en werkgeversorganisaties MKB-Nederland, VNO-NCW en LTO-Nederland een **MKB verzuim-ontzorgverzekering**. De loondoorbetaling bij ziekte blijft echter 2 jaar, ook voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. De MKB verzuim-ontzorgverzekering helpt werkgevers nog beter met hun verplichtingen aan werknemers bij langdurige ziekte. Het doel van deze verzekering is om deze medewerkers weer zo snel mogelijk aan de slag te krijgen.

17 Aanpassingen Jeugd-LIV en LIV

De kosten die de getemporiseerde verhoging van de AOW-leeftijd met zich meebrengen, worden deels gedekt door aanpassingen in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), specifiek door wijzigingen van het Jeugd-LIV en het

lage-inkomensvoordeel (LIV).

De wijzigingen ten aanzien van het Jeugd-LIV zijn de volgende:

- ▶ Per 1 januari 2020 wordt het gedifferentieerde bedrag aan Jeugd-LIV gehalveerd;
- ▶ Per 1 januari 2024 wordt het Jeugd-LIV helemaal afgeschaft.

De bedragen voor 2020 zijn in onderstaande tabel weergegeven:

Leeftijd op 31-12-2019	Compensatie per uur	Maximale compensatie over 2020
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60

Aangezien de 21-jarigen vanaf 2020 het gehele kalenderjaar recht hebben op een volledig wettelijk minimumloon, verandert de leeftijdsgrens van 22 naar 21 jaar. De werkgevers hebben voor de werknemers van 21 jaar dan geen recht meer op Jeugd-LIV, maar eventueel wel op het LIV.

Per 1 januari 2020 wordt het LIV niet langer gedifferentieerd in twee tarieven, maar generiek vastgesteld op € 0,51 per verloon uur met een maximum van € 1.000.

18 Nieuwe handhavingsstrategie Wet DBA, aanscherping begrip kwaadwillenden

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) zal worden vervangen. Het kabinet werkt momenteel aan nieuwe wetgeving. De inwerkingtreding van de wetgeving is voorzien in 2021. Het bestaande handhavingsmoratorium wordt derhalve verlengd tot 1 januari 2021. Zoals eerder afgesproken in het regeerakkoord zal het huidige handhavingsmoratorium na invoering van de nieuwe wetgeving gefaseerd worden afgebouwd.

Tijdens het handhavingsmoratorium kan er gehandhaafd worden bij kwaadwillendheid. In de praktijk blijkt dat het zeer lastig is om te voldoen aan de zware bewijslast voor kwaadwillendheid, omdat de Belastingdienst zowel moet aantonen dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, als dat er sprake is van opzettelijke en evidente schijnzelfstandigheid. Als een bedrijf een pleitbaar standpunt heeft, dan leidt zelfs het niet opvolgen van aanwijzingen van de Belastingdienst niet (zonder meer) tot kwaadwillendheid. Daarom worden de mogelijkheden tot handhaving gedurende het moratorium aangescherpt: vanaf 1 januari 2020 kan de Belastingdienst ook handhaven wanneer opdrachtgevers aanwijzingen van de Belastingdienst niet (of in onvoldoende mate) binnen een redelijke termijn opvolgen. Als de Belastingdienst zich op het standpunt stelt dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen niet in overeenstemming is met de huidige wetgeving, dan geeft de

Belastingdienst aanwijzingen. Als later blijkt dat de opdrachtgever de aanwijzingen niet (of in onvoldoende mate) opvolgt en dus de wijze van werken niet aanpast, kan de Belastingdienst alsnog handhaven en correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen opleggen.

19 Compensatie transitievergoeding bij ziekte vanaf 1 april 2020

Werkgevers kunnen met ingang van 1 april 2020 bij het UWV een aanvraag indienen voor compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte. De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Lag het einde van de periode van 2 jaar ziekte al vóór 1 juli 2015? Dan is geen compensatie mogelijk.

20 Aanvullend geboorteverlof vanaf 1 juli 2020

Sinds 1 januari 2019 hebben mannelijke werknemers recht op eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Tijdens het verlof wordt het loon volledig doorbetaald. Vanaf 1 juli 2020 komt daar 5 weken aanvullend geboorteverlof bovenop. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Tijdens het aanvullend geboorteverlof bestaat recht op een uitkering van 70% van het dagloon op grond van de Wet arbeid en zorg.

21 Uitbreiding Subsidieregeling praktijkleren

De komende 5 jaren komt € 10,6 miljoen extra beschikbaar voor de Subsidieregeling praktijkleren. Met ingang van het studiejaar 2019/2020 komen leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie die werknemers in dienst hebben die een beroepsbegeleidende leerweg volgen in het middelbaar beroepsonderwijs (BBL) in aanmerking voor deze extra subsidie. Deze extra subsidie komt bovenop de reguliere subsidie vanuit de Subsidieregeling praktijkleren. Het doel van de Subsidieregeling praktijkleren is het stimuleren van werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen voor aangewezen opleidingen aan te bieden. De subsidie is een compensatie voor de loon- of begeleidingskosten die een werkgever maakt. Per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats is het maximale subsidiebedrag € 2.700.

22 Indexeren van de vrijwilligersregeling

In 2019 geldt dat personen die als vrijwilliger werkzaam zijn en vergoedingen en verstrekkingen ontvangen van in totaal maximaal € 170 per maand en € 1.700 per kalenderjaar

onder voorwaarden hierover geen belasting en premie volksverzekeringen zijn verschuldigd. De organisatie waarvoor zij als vrijwilliger werkzaam zijn, is hierover ook geen premies werknemersverzekeringen of bijdrage ZVW verschuldigd. Met ingang van 1 januari 2020 kunnen de genoemde maxima jaarlijks worden geïndexeerd, afgerond op een veelvoud van € 100. In de praktijk zal dit betekenen dat de in de wet opgenomen maxima niet ieder jaar zullen wijzigen.

Van belang voor 2021

23 Aanpassing heffingsmoment aandelenopties voor start-ups

Het kabinet heeft aangegeven voornemens te zijn het voor start-ups en scale-ups aantrekkelijker te maken om hun werknemers in aandelenopties te betalen. Het kabinet heeft daarom als doel een regeling te realiseren waarbij het moment van belastingheffing wordt verplaatst van het moment van uitvoeren van de aandelenopties naar het moment van vervreemding van de met de aandelenopties verkregen aandelen. Op deze manier kunnen start-ups en scale-ups makkelijker getalenteerde werknemers aantrekken en wordt de ontwikkeling van jonge bedrijven in Nederland gestimuleerd. De aanpassing van de regeling wordt uitgewerkt en opgenomen in een wetsvoorstel met als streven een inwerkingtredingsdatum op 1 januari 2021.

24 Versoepeling pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding

Bij werknemers en werkgevers leeft de wens om op sectoraal niveau afspraken te maken om specifieke groepen werknemers, die niet hebben kunnen anticiperen op de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te treden. Om die reden krijgen werkgevers de mogelijkheid om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet zal deze regelingen faciliteren door vanaf 2021 voor een periode van 5 jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen als de vervroegde uittreding binnen de laatste 3 jaar voor AOW-leeftijd plaatsvindt. Hoewel de versoepeling van de RVU-heffing generiek geldt voor alle vertrekvergoedingen, is het uitgangspunt dat sprake is van wederzijdse vrijwilligheid van zowel werkgever als werknemer. Op cao-niveau kunnen hier nadere spelregels over worden afgesproken.

De tegemoetkoming zal worden vormgegeven door een (bruto) uitkeringsbedrag van ongeveer € 19.000 per volledig jaar vrij te stellen van de RVU-heffing. Voor uitkeringen voor vervroegde uittreding die meer dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd ingaan of uitgaan boven het bedrag dat is vrijgesteld, wordt slechts RVU-heffing geheven over het meerdere. Indien de uitkering minder dan 3 jaar voor AOW-leeftijd ingaat, dan wordt het heffingsvrije bedrag naar rato aangepast.

25 Structureel LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

Als een werkgever een werknemer onder de doelgroep banenafpraak aanneemt, is er recht op het loonkostenvoordeel (LKV) banenafpraak en scholingsbelemmerden. Dit betreft bijvoorbeeld mensen die onder de Participatiewet vallen en geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen die op een reguliere werkplek werken met een Wsw-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen. Hetzelfde geldt voor zogenoemde scholingsbelemmerden, die de afgelopen 5 jaar door ziekte of gebrek belemmering hebben ondervonden bij het volgen van onderwijs. De tegemoetkoming is € 1,01 per uur en maximaal € 2.000 per jaar. Het voornemen is om de maximale duur van het LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden vanaf 2021 op te heffen. Tot die tijd is de maximale duur van de tegemoetkoming 3 jaar.

26 Einde overgangsrecht levensloopregeling

Sinds 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. Voor bestaande deelnemers geldt overgangsrecht: werknemers die op 31 december 2011 een levensloop-tegoed hadden van € 3.000 (inclusief het rendement over 2011) of meer, mochten nog tijdelijk gebruik blijven maken van de levensloopregeling. Dit overgangsrecht eindigt echter op 31 december 2021. Per die datum vindt derhalve een verplichte afrekening plaats over het op dat moment nog resterende tegoed, met inachtneming van de opgebouwde levensloopverlofkorting.

Meer informatie?

De BDO-specialisten op het gebied van Loon- & Premieheffing en BDO Legal maken onderdeel uit van HR Services van BDO, uw adviseur voor alle mogelijke personele vraagstukken in elke levensfase van uw organisatie. Voor meer informatie zie: [HR Services](#). U kunt ons natuurlijk ook rechtstreeks benaderen via telefoon 070 – 338 07 22 of via alp@bdo.nl.

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 Accountants & Belastingadviseurs B.V. en BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. en

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 Accountants & Belastingadviseurs B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO International Tax Services, BDO IT Audit & Security, BDO Tax Consultants. BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. en BDO Legal B.V. zijn 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.