

# TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING WERKGELEGENHEID (NOW) (1/2)

2020

| NOW-regeling  | 1  | 2   | 3.1   |
|---|--|---|---|
| Aanvraagperiode   | 1 <sup>e</sup>   | 2 <sup>e</sup>  | 3 <sup>e</sup>  |
| Maanden   | maart t/m mei  | juni t/m september  | oktober t/m december  |
| Peildatum loonsom subsidiemaanden                                 | maart 2020: 15 mei<br>april en mei 2020: 19 juli   | 16 november 2020  | 15 februari 2021  |
| Aanvraagloket voorschot open                                      | 6 april t/m<br>5 juni 2020   | 6 juli t/m<br>31 augustus 2020  | 16 november t/m<br>13 december 2020,<br>15 t/m 27 december 2020   |
| Aanvraagloket definitieve berekening open                         | 7 oktober 2020 t/m<br>31 oktober 2021  | 15 maart 2021 t/m<br>5 januari 2022   | 4 oktober 2021 t/m<br>22 februari 2023 <sup>1</sup>   |
| Min. – max. omzetverlies <sup>6</sup>                             | 20% - 100%   | 20% - 100%  | 20% - 100%  |
| Maximale tegemoetkoming   | 90%  | 90%   | 80%   |
| Opslag voor aanvullende lasten                                    | 30%  | 40%   | 40%   |
| Bovengrens loon per werknemer                                     | € 9.538 (2 keer max. dagloon)  | € 9.538 (2 keer max. dagloon)   | € 9.691 (2 keer max. dagloon)   |
| Referentiemaand loonsom bij voorschot                             | januari 2020 / november 2019<br>(peildatum 15 maart 2020)  | maart 2020 / november 2019<br>(peildatum 15 mei 2020)   | juni 2020 / april 2020 <sup>2</sup><br>(peildatum 26 augustus 2020)   |
| Referentiemaand loonsom bij definitieve berekeningen <sup>3</sup> | januari 2020 (maart 2020) <sup>4</sup><br>Peildatum: 15 maart 2020   | maart 2020<br>Peildatum: 15 mei 2020  | juni 2020<br>Peildatum: 26 augustus 2020  |
| Periode omzetverlies  | De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 maart, 1 april of 1 mei.  | De omzetsdalingsperiode van 4 kalendermaanden vangt aan op 1 juni, 1 juli of 1 augustus. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode. | De omzetsdalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 oktober, 1 november of 1 december. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.  |
| Betaling voorschot  | 3 aparte betalingen (3 x 1 maand)  | 2 aparte betalingen (2 x 2 maanden)   | 3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)   |
| Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen                        | 150% van de loonsom van de desbetreffende werknemer(s)   | 100% over drie (niet vier) maanden + evt. 5% bij collectief ontslag   | Contact opnemen met NOW UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk. Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming.   |
| Loonsom   | Loonsom zo veel mogelijk gelijk houden   | Loonsom zo veel mogelijk gelijk houden  | Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 <sup>5</sup>  |
| Benodigde verklaringen t.b.v. definitieve berekening              |  |   |   |
| <i>Geen verklaring</i>  | Voorschot < € 20.000 / Subsidie < € 25.000   |   | Voorschot < € 40.000 / Subsidie < € 40.000  |
| <i>Derdenverklaring</i>   | Voorschot ≥ € 20.000 / Subsidie ≥ € 25.000   |   | Voorschot ≥ € 40.000 / Subsidie ≥ € 40.000  |
| <i>Accountantsverklaring</i>                                      | Voorschot ≥ € 100.000 / Subsidie ≥ € 125.000   |   | Voorschot ≥ € 125.000 / Subsidie ≥ € 125.000  |
| Verbod op bonussen, dividend of aankoop eigen aandelen            | Het verbod geldt niet als de omzet bepaald is op concernniveau en geldt alleen als de aanvraag op werkmachtschappijniveau wordt ingediend, ongeacht de hoogte van de tegemoetkoming. Het dividendverbod geldt voor het hele concern. Het bonusverbod ziet specifiek op het bestuur en de directie van het concern en de aanvragende entiteit/werkmaatschappij.   | Voor werkmachtschappijen en concerns zijn er verschillende regels van toepassing.   |   |
| <b>Concerns &amp; Groepen</b>                                     |  |   |   |
| Bepaling omzetverlies   | Omzetsdaling moet op concernniveau worden opgegeven: periode en omzetverlies van alle werkmachtschappijen moeten gelijk zijn aan elkaar. Wanneer op concernniveau niet het minimaal benodigde % omzetverlies wordt behaald, kan op niveau van individuele werkmachtschappij worden aangevraagd. Indien meerdere werkmachtschappijen op werkmachtschappijniveau aanvragen moet ook hier de periode en omzetverlies gelijk zijn aan elkaar. Voor een aanvraag op werkmachtschappijniveau gelden aanvullende voorwaarden. |   |   |
| Groepssamenstelling per   | 1 maart 2020   | 1 juni 2020   | 1 oktober 2020  |
| Verplichtingen  | Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW-aanvraag.  | Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW-aanvraag en om werknemers te stimuleren met ontwikkeladvies of scholing.  | Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW-aanvraag.<br><br>Inspanningsverplichting om werknemer te stimuleren met ontwikkeladvies of scholing<br><br>Inspanningsverplichting begeleiden naar ander werk bij voornemen beëindigen arbeidsovereenkomst of niet voortzetten van arbeidsovereenkomst.<br><br>Bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen bent u verplicht om in die subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk.<br><br>Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming. |

# TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING WERKGELEGENHEID (NOW) (2/2)

2021

| NOW-regeling  | 3.2  | 3.3  | 4   |
|---|--|--|---|
| Aanvraagperiode   | 4 <sup>e</sup>   | 5 <sup>e</sup>   | 6 <sup>e</sup>  |
| Maanden   | januari t/m maart  | april t/m juni   | juli t/m september  |
| Peildatum loonsom subsidiemaanden                                 | 15 mei 2021  | 15 augustus 2021   | 15 november 2021  |
| Aanvraagloket voorschot open                                      | 15 februari t/m<br>14 maart 2021   | 6 mei t/m<br>30 juni 2021  | 26 juli t/m<br>30 september   |
| Aanvraagloket definitieve berekening open                         | 31 januari 2022 t/m<br>22 februari 2023 <sup>1</sup>   | 31 januari 2022 t/m<br>22 februari 2023 <sup>1</sup>   | 1 juni 2022 t/m<br>22 februari 2023 <sup>1</sup>  |
| Min. – max. omzetverlies <sup>6</sup>                             | 20% - 100%   | 20% - 100%   | 20% - 80% <sup>6</sup>  |
| Maximale tegemoetkoming   | 85%  | 85%  | 85%   |
| Opslag voor aanvullende lasten                                    | 40%  | 40%  | 40%   |
| Bovengrens loon per werknemer                                     | € 9.718 (2 keer max. dagloon)  | € 9.718 (2 keer max. dagloon)  | € 9.813 (2 keer max. dagloon)   |
| Referentiemaand loonsom bij voorschot                             | juni 2020 / april 2020 <sup>2</sup><br>(peildatum 26 augustus 2020)  | juni 2020 / april 2020 <sup>2</sup><br>(peildatum 26 augustus 2020)  | februari 2021 - geen terugvalmaand<br>(peildatum 15 april 2021)   |
| Referentiemaand loonsom bij definitieve berekeningen <sup>3</sup> | juni 2020<br>Peildatum: 26 augustus 2020   | juni 2020<br>Peildatum: 26 augustus 2020   | februari 2021 - geen terugvalmaand<br>Peildatum: 15 april 2021  |
| Periode omzetverlies  | De omzetzalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 januari, 1 februari of 1 maart. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode.   | De omzetzalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 april, 1 mei of 1 juni. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode. | De omzetzalingsperiode van 3 kalendermaanden vangt aan op 1 juli, 1 augustus of 1 september. Als gebruik is gemaakt van de voorgaande NOW-subsidieperiode dan volgt de periode van het omzetverlies automatisch de eerdere periode. |
| Betaling voorschot  | 3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)  | 3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)  | 3 aparte betalingen per tranche (3 x 1 maand)   |
| Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen                        | Contact opnemen met NOW UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk. Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming.  |  |   |
| Loonsom   | Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 <sup>5</sup>   | Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van juni 2020 <sup>5</sup>   | Loonsom mag met max. 10% dalen ten opzichte van februari 2021 <sup>5</sup>  |
| Benodigde verklaringen t.b.v. definitieve berekening              | <p><i>Geen verklaring</i><br/>Voorschot &lt; € 40.000 / Subsidie &lt; € 40.000</p> <p><i>Derdenverklaring</i><br/>Voorschot ≥ € 40.000 / Subsidie ≥ € 40.000</p> <p><i>Accountantsverklaring</i><br/>Voorschot ≥ € 125.000 / Subsidie ≥ € 125.000</p>  |  |   |
| Verbod op bonussen, dividend of aankoop eigen aandelen            | Voor werkmaatschappijen en concerns zijn er verschillende regels van toepassing-   | Voor werkmaatschappijen en concerns zijn er verschillende regels van toepassing. Een overeenkomst met tenminste een belanghebbende vereniging van werknemers is verplicht  |   |
| <b>Concerns &amp; Groepen</b>                                     |  |  |   |
| Bepaling omzetverlies   | Omzetzalingsperiode moet op concernniveau worden opgegeven: periode en omzetverlies van alle werkmaatschappijen moeten gelijk zijn aan elkaar. Wanneer op concernniveau niet het minimaal benodigde % omzetverlies wordt behaald, kan op niveau van individuele werkmaatschappij worden aangevraagd. Indien meerdere werkmaatschappijen op werkmaatschappijniveau aanvragen moet ook hier de periode en omzetverlies gelijk zijn aan elkaar. Voor een aanvraag op werkmaatschappijniveau gelden aanvullende voorwaarden.   |  |   |
| Groepssamenstelling per   | 1 oktober 2020   | 1 oktober 2020   | 1 juli 2021   |
| Verplichtingen  | <p>Inspanningsverplichting om personeel te informeren over NOW-aanvraag.</p> <p>Inspanningsverplichting om werknemer te stimuleren met ontwikkeladvies of scholing</p> <p>Inspanningsverplichting begeleiden naar ander werk bij voornemen beëindigen arbeidsovereenkomst of niet voortzetten van arbeidsovereenkomst.</p> <p>Bij een ontslaanvraag om bedrijfseconomische redenen bent u verplicht om in die subsidieperiode contact op te nemen met UWV voor ondersteuning bij begeleiding naar ander werk.</p> <p>Bij uitblijven melding, 5% korting op tegemoetkoming.</p> |  |   |

9-9-2021

<sup>1</sup> Data onder voorbehoud. Zodra de data definitief zijn worden deze op [uwv.nl](http://uwv.nl) gedeeld.

<sup>2</sup> Wanneer er op de peildatum van de eerstgenoemde referentiemaand geen loonsom aanwezig is in de loonaangifte wordt er gekeken naar de loonsom in de 'terugvalmaand' (de als tweede genoemde referentiemaand).

<sup>3</sup> Is de loonsom in de maanden waarin de tegemoetkoming wordt ontvangen lager dan driemaal de loonsom in de referentiemaand (of viermaal in het geval van de 2e aanvraagperiode NOW), dan wordt deze lagere loonsom als uitgangspunt genomen voor de definitieve berekening.

<sup>4</sup> Is de loonsom van maart tot en met mei 2020 hoger dan de loonsom van driemaal de loonsom van januari 2020, dan wordt de loonsom van maart tot en met mei als uitgangspunt genomen voor de berekening van de definitieve

subsidievaststelling. De loonsommen van april en mei worden vervolgens gemaximeerd op de loonsom van maart, met als peildatum 15 mei 2020. Deze nieuwe rekenmethode geldt automatisch voor alle werkgevers die een hogere gemiddelde loonsom hebben in de periode maart tot en met mei, in vergelijking met de maand januari.

<sup>5</sup> De loonsom kan gedeeltelijk dalen ten opzichte van de referentiemaand loonsom bij definitieve berekening zonder dat dit leidt tot een verlaging van de subsidievaststelling. Dit is het vrijstellingspercentage voor de loonsom.

<sup>6</sup> In de zesde aanvraagperiode geldt voor de berekening van de tegemoetkoming een maximum van 80% omzetverlies.

