

Nieuwsbrief

4e kwartaal 2014

In dit nummer:

- De belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht *pag. 2* ■ Vereenvoudigingen werkkostenregeling *pag. 4*
- Aanpassingen gebruikelijk loon per 2015 *pag. 5* ■ Einde VAR in zicht *pag. 6* ■ Tips en aandachtspunten *pag. 7*
- AT&C online app nu ook voor iPad *pag. 8*



De belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht

Per 1 juli 2015 krijgt u te maken met nieuwe ontslagregels. De reden van ontslag bepaalt vanaf dat moment de ontslagroute (UWV of kantonrechter). De werknemer krijgt bedenktijd bij ontslag met wederzijds goedvinden en de ontslagvergoeding maakt plaats voor de transitievergoeding.

Einde keuzemogelijkheid

Men kan straks niet meer kiezen tussen een ontslagroute via het UWV of via de kantonrechter. Vanaf 1 juli 2015 heeft een werkgever voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer in beginsel toestemming nodig van het UWV. Voor ontslag om andere redenen (bijvoorbeeld disfunctioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsverhouding) zal de werkgever zich moeten wenden tot de kantonrechter. Verder kan met name bij grotere ondernemingen in de cao een eigen ontslagprocedure zijn opgenomen voor bedrijfseconomische ontslagen. Toestemming voor ontslag kan dan lopen via een bij cao ingestelde ontslagcommissie.

Let op!

De preventieve ontslagtoets blijft bestaan. Het ontslag mag immers niet onredelijk of onrechtvaardig zijn. Bovendien moet de werkgever kunnen aantonen dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn – eventueel na scholing – niet mogelijk is of niet in de rede ligt (bijvoorbeeld vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer)

Hoger beroep en cassatie

Nieuw is de mogelijkheid om tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan. Een werkgever of werknemer die het niet eens is met een beslissing van het UWV kan naar de kantonrechter stappen om vervolgens – indien nodig – verder te procederen.

Bedenktijd bij ontslag met wederzijds goedvinden

Stemt de werknemer met een schriftelijke verklaring in met zijn ontslag of sluit men gezamenlijk een beëindigingsovereenkomst, dan hoeft de werkgever uiteraard geen ontslagprocedure te doorlopen. In beide gevallen heeft de werknemer twee weken bedenktijd. De werkgever moet de werknemer hier binnen twee werkdagen na diens instemming dan

wel in de schriftelijke beëindigingsovereenkomst op wijzen. Doet hij dat niet, dan wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken. De werknemer mag zich binnen deze weken, zonder opgaaf van redenen, bedenken en zijn instemming herroepen dan wel de beëindigingsovereenkomst ontbinden; de arbeidsovereenkomst blijft dan in stand.

Let op!

De werknemer die zich bedenkt en binnen zes maanden opnieuw instemt met zijn ontslag of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden kan zijn beslissing niet nogmaals herroepen.

Transitievergoeding

De huidige ontslagvergoeding maakt per 1 juli 2015 plaats voor de transitievergoeding. Deze vergoeding is met name bedoeld als ondersteuning bij het zoeken naar nieuw werk. Iedere werknemer die twee jaar of langer heeft gewerkt en waarbij de werkgever het initiatief heeft genomen tot het beëindigen dan wel niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst heeft recht op deze vergoeding. De transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als de werknemer meer dan € 75.000 verdient. Voor 'oudere' werknemers kan tot 2020 een hogere vergoeding gelden en 'kleine' bedrijven mogen tot 2020 een lagere vergoeding betalen bij gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen. Bij ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer en bij ontslag op of na de AOW-gerechtigde leeftijd is geen transitievergoeding verschuldigd.

De transitievergoeding geldt overigens niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Aftrekbare kosten

De werkgever mag bepaalde kosten van de transitievergoeding aftrekken. Het gaat om transitie- en inzetbaarheidskosten.

Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten gemaakt in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst. Het gaat om kosten gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan scholings- of outplacementkosten. Hieronder vallen ook loonkosten indien de werknemer een langere opzegtermijn bedingt dan de geldende opzeg-



termijn, op die manier langer salaris ontvangt en ook nog eens gedurende die periode is vrijgesteld van werk. Dergelijke kosten komen in mindering op de transitievergoeding.

Inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten zijn kosten gemaakt tijdens het dienstverband, die zien op een bredere inzetbaarheid van de werknemer in een toekomstige functie, maar dan niet bij de werkgever zelf. Denk aan een niet-werkplekgerelateerde (talen) cursus, kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling of een managementcursus, mits de werknemer geen zicht heeft op een dergelijke functie binnen het bedrijf van de werkgever. Is dat laatste achteraf gezien wel het geval, dan mag de werkgever de kosten van de managementcursus toch niet in mindering brengen op de transitievergoeding.

Tip:

De werknemer moet nog wel voordat transitie- of inzetbaarheidskosten worden gemaakt, schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van dergelijke kosten op de transitievergoeding. Vastleggen in een studieovereenkomst voorkomt onduidelijkheid. Schriftelijke instemming is niet nodig als over de aftrekbaarheid van kosten afspraken zijn gemaakt met vakbonden of met de ondernemingsraad.

Voorwaarden voor aftrek

Naast het instemmingsvereiste gelden nog de volgende voorwaarden:

- Transitie- en inzetbaarheidskosten moeten zijn gemaakt door de werkgever, die ook de transitievergoeding is

verschuldigd. Dit is met name van belang bij opvolgend werkgeverschap. Bovendien moeten de kosten zijn gemaakt voor de werknemer aan wie de transitievergoeding is verschuldigd.

- De kosten mogen geen betrekking hebben op het loon, behalve in geval van een langere opzegtermijn (zie bovenstaand). Loonkosten in de periode dat de werknemer een cursus of opleiding volgt, komen dus niet in mindering op de transitievergoeding.
- De kosten moeten in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt en mogen niet buitensporig hoog zijn.
- Inzetbaarheidskosten komen alleen in mindering indien gemaakt in maximaal vijf jaar voorafgaand aan het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Het is mogelijk schriftelijk een langere dan wel kortere periode af te spreken.
- Kosten gemaakt voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend, tellen niet mee.

Let op!

De aftrekbaarheid van transitie- en inzetbaarheidskosten en de voorwaarden waaronder staan nog niet definitief vast. Er kunnen dus nog wijzigingen optreden.

Tot slot gelden nog extra voorwaarden in geval van opvolgende arbeidsovereenkomsten, al dan niet bij dezelfde werkgever. <

Vereenvoudigingen werkkostenregeling

De werkkostenregeling is per 1 januari 2015 verplicht. Inmiddels zijn meer details bekend over het noodzakelijkheids criterium, de concernregeling en de vrijstelling voor branche-eigen producten; maatregelen die de werkkostenregeling moeten verbeteren.

Let op!

Met ingang van 2015 is de werkkostenregeling voor iedere werkgever verplicht!

Het noodzakelijkheids criterium

Vanaf 2015 gaat naar alle waarschijnlijkheid een noodzakelijkheids criterium gelden voor gereedschappen, computers (tablets), mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Dit criterium houdt in dat wanneer u als werkgever vindt (in redelijkheid noodzakelijk acht) dat uw werknemer een dergelijke voorziening nodig heeft voor zijn werkzaamheden, u deze vrijgesteld mag vergoeden of verstrekken. Er hoeft dan geen rekening te worden gehouden met een privévoordeel voor de werknemer. Uw oordeel over de noodzakelijkheid – het is zonder meer nodig – is dus bepalend, maar het moet wel redelijk blijven. Bij twijfel zal de belastinginspecteur aannemelijk moeten maken dat u met een dergelijke voorziening uw werknemer toch heeft willen bevoordelen/belonen.

Let op!

Uw werknemer moet verplicht zijn tot teruggaaf of vergoeding van de restwaarde als de voorziening in uw ogen niet langer noodzakelijk is.

In geval van bestuurders en commissarissen geldt een verzwaarde bewijslast. Verstreekt/vergoedt een BV namelijk een onder het noodzakelijkheids criterium vallende voorziening aan de directeur-grotaandeelhouder (dga), dan speelt in dit geval een gebruikelijkheidstoets. Een vrijgestelde vergoeding of verstrekking kan dan alleen als de werkgever aannemelijk maakt dat een dergelijke voorziening aan een bestuurder of commissaris gebruikelijk is voor een behoorlijke uitoefening van de werkzaamheden. Nu is dit niet altijd makkelijk te beoordelen. De verwachting is dan ook dat dit leidt tot meer discussies met de Belastingdienst.

Concernregeling

De concernregeling maakt het vanaf 2015 mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen. De regeling is mogelijk als de moedermaatschappij voor minimaal 95% eigenaar is van de (klein)dochtermaatschappij(en). Denk bijvoorbeeld aan de holding van de dga met daaronder de werkmaatschappij. Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte moet eindheffing worden aangegeven en afgedragen. De concernregeling is niet verplicht. Verder geldt het volgende:

- De 95%-eis geldt voor het hele jaar. Gedurende het jaar toe- of uittreedende concernonderdelen doen dus niet mee.
- Bij overschrijding van de gezamenlijke vrije ruimte betaalt het concernonderdeel met de grootste loonsom de eindheffing.
- Wordt de concernregeling toegepast, dan geldt deze voor alle betrokken werkgevers. Zij zijn bovendien hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele door het concern verschuldigde loonbelasting. Dit is een zeer nadelige voorwaarde, die bij een onverhoopt faillissement verstrekkinge gevolgen kan hebben.

Personeelskorting voor branche-eigen producten

De personeelskorting voor producten uit het eigen bedrijf, zoals deze in de oude regeling bestond, blijft bestaan, maar dan in de vorm van een gerichte vrijstelling. De regeling blijft bijna gelijk aan de oude regeling: het voordeel mag niet meer bedragen dan 20% van de waarde in het economisch verkeer van de producten, met een maximum van € 500 per werknemer per jaar. De enige wijziging is dat doorschuiven naar volgende kalenderjaren van een niet-gebruikt deel van de korting niet meer mogelijk is.

Oplossing btw-knelpunt

Tot slot is er nog een oplossing gegeven voor het btw-knelpunt dat ontstaat wanneer diverse administraties niet op elkaar aansluiten. Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling is inclusief btw, terwijl deze vergoedingen en verstrekkingen in de financiële administratie van veel bedrijven zonder btw worden geboekt. Salaris- en financiële administratie sluiten dan niet op elkaar aan. Om dit btw-knelpunt op te lossen, kunt u als werkgever met de inspecteur een gemiddelde btw-druk over de verschillende voorzieningen uit de vrije ruimte afspreken. <

Aanpassingen gebruikelijk loon per 2015

Als dga valt u verplicht onder de gebruikelijkloonregeling. U hoort een salaris te krijgen dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van uw arbeid. Het kabinet wil de gebruikelijkloonregeling op een aantal punten fors wijzigen. De regeling zal er dan ook in 2015 anders uitzien dan u inmiddels gewend bent. Alhoewel de wijzigingen nog niet definitief zijn, hebben we ze alvast voor u op een rij gezet, zodat u tijdig weet waar u volgend jaar aan toe bent.

De nieuwe gebruikelijkloonregeling

Uw loon moet – als de plannen doorgaan – in 2015 ten minste worden gesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking, of
- het hoogste loon van de andere werknemers die in dienst zijn van de BV of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen), of
- € 44.000.

Verlaging doelmatigheidsmarge

Wat allereerst in het bovenstaande opvalt, is dat u minder speelruimte krijgt waarbinnen u uw loon mag vaststellen. De doelmatigheidsmarge gaat omlaag van 30% naar 25%. Hoort uw loon hoger te zijn dan € 44.000 omdat dit ook geldt voor vergelijkbare dienstbetrekkingen waarbij een aanmerkelijk belang niet speelt, dan moet uw salaris in ieder geval worden gesteld op 75% (2014: 70%) van dit hogere gebruikelijk loon. De verlaging van de doelmatigheidsmarge kan een verplichte salarisverhoging voor volgend jaar betekenen.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Het begrip ‘soortgelijke dienstbetrekking’ wordt vervangen door ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’. Op dit moment komt het nog weleens voor dat een ‘soortgelijke dienstbetrekking’ waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt, ontbreekt.

De Belastingdienst denkt dit op te lossen door de introductie van de ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’.

In de praktijk is al aangegeven dat ‘meest vergelijkbare dienstbetrekking’ leidt tot grote verwarring. Twee of meer vergelijkbare dienstbetrekkingen roepen bijvoorbeeld al de vraag op welke van de twee dan het meest vergelijkbaar is.

Verbonden vennootschappen voor vergelijking salaris werknemers

En dan wordt de groep verbonden vennootschappen nog uitgebreid. Niet alleen een vennootschap waarin uw BV voor ten minste een derde gedeelte belang heeft (dan wel andersom) wordt gezien als een verbonden vennootschap, maar ook vennootschappen waaruit uw BV direct of indirect met toepassing van de deelnemingsvrijstelling voordelen kan genieten. De deelnemingsvrijstelling is al van toepassing bij een belang van 5% of meer. Concreet betekent dit dat de groep werknemers met wie uw salaris vergeleken moet worden, groter wordt.

Het begrip ‘verbonden vennootschappen (lichamen)’ geldt ook voor situaties waarbij het gebruikelijk loon niet hoger is dan € 5000.

Streep door bestaande afspraken

Veel dga’s hebben afspraken gemaakt met de Belastingdienst over de hoogte van hun gebruikelijk loon. Al die bestaande afspraken komen te vervallen. In 2015 zal de Belastingdienst met betreffende directeuren/aandeelhouders contact opnemen om tot nieuwe afspraken te komen. In overleg met uw relatiebeheerder kunt u uiteraard ook zelf het initiatief nemen. Er wordt hiervoor een jaar uitgetrokken. <



Einde VAR in zicht

Het hing al langer in de lucht, maar nu lijkt het er toch van te komen. De Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) zal worden vervangen door de 'Beschikking geen loonheffingen'. De aanvraag van een Beschikking gaat straks via een webmodule, opdrachtgevers worden medeverantwoordelijk en administratieve lasten gaan omhoog.

Let op!

Het duurt nog even voordat de 'Beschikking geen loonheffingen' in werking treedt. De Tweede en Eerste Kamer moeten hier eerst nog mee instemmen.

Van VAR naar Beschikking

De 'Beschikking geen loonheffingen' (BGL) vervangt de huidige vier verschillende VAR's: VAR-loon, VAR-dga, VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden) en VAR-wuo (winst uit onderneming). Met de Beschikking weet de opdrachtgever dat hij geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen over de beloning aan een opdrachtnemer. Er zit echter een addertje onder het gras, namelijk in de vorm van medeverantwoordelijkheid.

Medeverantwoordelijkheid

Bij de VAR-wuo en een VAR-dga heeft de opdrachtgever nu nog de zekerheid dat hij geen loonheffingen hoeft af te dragen en dat hij is gevrijwaard als een dergelijke VAR achteraf onjuist blijkt te zijn. Dat wordt anders als de BGL in werking treedt. De opdrachtgever is dan medeverantwoordelijk voor de juistheid van de gegevens vermeld op de BGL.

De opdrachtgever moet controleren of de gegevens op de Beschikking overeenkomen met de werkelijke situatie. Dit betreft echter alleen die gegevens die zien op feiten en omstandigheden waarop u als opdrachtgever doorslaggevende invloed heeft. Denk bijvoorbeeld aan vervanging van de opdrachtnemer, invulling van werktijden en al dan niet doorbetalingsplicht bij ziekte of verlof. Kloppen de stellingen met de werkelijke situatie, dan is de opdracht-

Let op!

Kloppen een of meer stellingen niet, dan is het verstandig om een nieuwe Beschikking aan te vragen die wel overeenkomt met de werkelijke situatie.

gever gevrijwaard en kan de Belastingdienst alleen bij de opdrachtnemer naheffen als achteraf toch een dienstbetrekking wordt geconstateerd.

Webmodule

De BGL is straks door de opdrachtnemer aan te vragen via een webmodule. Na het invullen van een vragenlijst ziet de opdrachtnemer direct hoe de Belastingdienst zijn arbeidsrelatie met een (potentiële) opdrachtgever beoordeelt. Het is vervolgens aan de opdrachtnemer of hij de BGL daadwerkelijk aanvraagt.

De Beschikking is niet verplicht, maar bij twijfel over de arbeidsverhouding zeer zeker aan te raden, zowel voor opdrachtgever als opdrachtnemer.

VAR 2014 onder voorwaarden langer geldig

Het is de bedoeling dat in de loop van 2015 de VAR-webmodule wordt ingevoerd. De huidige aanvraagprocedure vervalt dan. Tot die tijd kan men de VAR voor 2014 ook in 2015 blijven gebruiken, mits hetzelfde werk onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden wordt gedaan. De Belastingdienst verstuurd dan ook niet automatisch in september een VAR voor 2015.

Veranderen echter de werkzaamheden of gaat men werken onder andere omstandigheden of voorwaarden, dan moet wel gewoon een nieuwe VAR worden aangevraagd.

Let op!

De opdrachtnemer heeft met de BGL geen zekerheid over de fiscale kwalificatie van zijn werkzaamheden. De BGL zegt bijvoorbeeld niets over de vraag of de opdrachtnemer in aanmerking komt voor ondernemersfaciliteiten in de inkomstenbelasting.

Administratieve lastenverzwaring

De komst van de BGL betekent voor opdrachtgevers een forse toename van administratieve lasten. De opdrachtgever moet goed controleren of de op de BGL vermelde stellingen correct zijn en dat levert meer werk op. Bepaalde stellingen zijn bovendien voor verschillende interpretaties vatbaar, zoals de stelling of de opdrachtnemer zich mag laten vervangen. <

Tips en aandachtspunten

Verplichte aanpassing van uw pensioenovereenkomst

Vanaf 2015 wordt de pensioenopbouw verder aangescherpt. Zo gaat het maximale opbouwpercentage voor middenloosregelingen omlaag van 2,15% naar 1,875% en geldt voor pensioen op eindloonbasis een percentage van 1,657% (2014: 1,9%) per dienstjaar. Een soortgelijke aanpassing vindt ook plaats voor beschikbare premiereregelingen. Het loon waarover u pensioen kunt opbouwen, wordt beperkt tot € 100.000. Verdient u meer, dan krijgt u de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk – maar wel begrensd – bij te sparen met een nettolijfrente of een nettopensioen.

Al deze aanscherpingen hebben gevolgen voor uw pensioenovereenkomst. Deze moet hoogstwaarschijnlijk nog dit jaar weer worden aangepast om ervoor te zorgen dat u ook in 2015 binnen de fiscale pensioenopbouwregels blijft. De komende periode wordt dit in overleg met uw relatiebeheerder geregeld. <

Wacht niet te lang met dividend

Heeft uw BV voldoende overtollige liquide middelen om aan u een dividend uit te keren, wacht hier dan niet te lang mee. Een dividenduitkering dit jaar levert u namelijk een belastingbesparing op van maximaal € 7.500. Heeft u een fiscale partner, dan kan dit zelfs oplopen tot maximaal € 15.000. De belastingbesparing is mogelijk doordat het tarief in box 2 tijdelijk verlaagd is van 25% naar 22%, voor zover het inkomen uit aanmerkelijk belang niet hoger is dan € 250.000 (bij fiscaal partnerschap: € 500.000). Die tijdelijke verlaging geldt alleen voor 2014. Volgend jaar betaalt u, ongeacht de hoogte, weer het normale 25%-tarief over een dividenduitkering. <

Let op!

Keer nooit zomaar dividend uit. Neem eerst contact met ons op. Er is namelijk een aantal zaken waar u rekening mee moet houden. Zo mag de BV pas een dividenduitkering doen nadat er een uitkeringstoets heeft plaatsgevonden. Deze toets is er om te bepalen of uw BV ook na het uitkeren van dividend aan haar verplichtingen kan blijven voldoen.

Opnieuw 20% korting bij afkoop levensloop

Had u op 31 december 2011 op een levenslooptrekening € 3.000 of meer staan, dan had u in 2013 de mogelijkheid om het volledige tegoed op de rekening in één keer op te nemen. In dat geval was van het tot en met 31 december 2011 opgebouwde tegoed slechts 80% belast.

Die korting van 20% komt naar alle waarschijnlijkheid in 2015 nog éénmalig terug. U krijgt dan de mogelijkheid om met gebruikmaking van de 20%-korting al het tegoed op uw levenslooptrekening in één keer op te nemen. U betaalt dan 80% belasting over het tegoed dat op 31 december 2013 op uw levenslooptrekening stond. Het overige tegoed (opgebouwd in 2014) is wel volledig belast. Neemt u het tegoed volgend jaar in één keer op, dan eindigt voor u definitief de levenslooptrekening. U mag het ook laten staan en door blijven sparen. Deelname aan de regeling blijft dan mogelijk tot 2022. <

Bijeenkomst invoering en implementatie van de Werkkostenregeling

AT&C Accountants & Belastingadviseurs en Bierman Advocaten organiseren ten behoeve van beider relaties een voorlichtingsbijeenkomst. Op interactieve en laagdrempelige wijze bereiden wij u voor op de invoering van de Werkkostenregeling en alle hindernissen die daaruit mogelijkerwijze voortvloeien. De bijeenkomst is kosteloos en vindt plaats bij Bierman Advocaten.

Hoe ziet de regeling er nu exact uit, wat betekent de regeling voor de administratieve lastendruk van uw onderneming, hoe gaat u om met het proces met betrekking tot invoering van de regeling? Mogelijk nog belangrijker, hoe gaat u om met werknemers die financieel gecompenseerd willen worden voor eventuele nadelige inkomenseffecten? Bent u gehouden daaraan medewerking te verlenen? Zo nee, hoe houdt u deze mensen gemotiveerd? Op al deze vragen hopen wij u op dinsdag 25 november a.s. van 14.00 tot en met 17.30 uur een antwoord te kunnen geven.

Aanmelden kan o.a. via de website van Bierman Advocaten www.bierman.nl/bijeenkomsten of via info@atccountants.nl. Voor eventuele vragen, kunt u zich wenden tot drs. Sjacco Freriks (0344 – 63 61 61) <



AT&C online app nu ook voor iPad

We hebben alweer enige tijd de cliëntportal AT&C online, waarvan veel cliënten tot volle tevredenheid gebruik maken.

Inloggen op AT&C online kan via de computer, maar ook via een app. Deze app was reeds beschikbaar voor de iPhone, maar bij een recente update is deze ook beschikbaar gekomen voor de iPad.

Zo werkt het

Om de app te kunnen gebruiken moet u beschikken over uw inloggegevens van het AT&C Online cliëntenportal. Nadat u de eerste keer hebt ingelogd zal u gevraagd worden om een 5-cijferige pincode aan te maken. Dan kunt u voortaan eenvoudiger inloggen middels de pincode. Vanwege uw privacy raden wij u aan de app na gebruik volledig af te sluiten en niet op de "achtergrond" open te laten staan. Als u nog vragen heeft kunt u contact opnemen met uw relatiebeheerder.

De iPad app biedt evenals de iPhone app de volgende mogelijkheden:

- beoordelen en accorderen van belastingaangiften en rapportages die in de portal zijn klaargezet;
- inzien van verzonden belastingaangiften;
- inzien van jaarrekeningen;
- inzien van vaste gegevens, zoals statuten, overeenkomsten en dergelijke;
- gegevens uploaden naar het AT&C Online cliënten portal;
- actuele fiscale en financiële berichten bekijken;
- direct contact opnemen met de relatiebeheerder van AT&C Accountants en Belastingadviseurs.

AT&C
accountants
belastingadviseurs

■ Laan van Westroyen 2
4003 AZ Tiel
Postbus 6114
4000 HC Tiel
T 0344 - 63 61 61
F 0344 - 61 52 44
E info@atccountants.nl
I www.atccountants.nl

Bij de samenstelling van de berichtgeving is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.