



Factsheet Personeel in het Verenigd Koninkrijk

Inzicht in uw werkgeverskosten & -verplichtingen in het Verenigd Koninkrijk

Wie zijn wij?

Interfisc België NV
Prins Boudewijnlaan 30, bus 7
B-2550 Kontich

Wilt u meer weten?

0032 - (0)3 825 5003
welcome@interfisc.eu

Andere beschikbare talen:

Frans, Engels, Duits

Versie:

DU-0011/10-'23

© Interfisc Holding BV

Welke wetgeving is van toepassing?

In veel landen kunt u via een lokale medewerker uw producten of diensten aanbieden zonder dat u daarvoor een eigen vestiging nodig heeft. Vaak gelden er dan wel beperkingen ten aanzien van de aard van de activiteiten die u als buitenlandse onderneming zonder vestiging mag ontplooiën.

Daarnaast is op werknemers woonachtig in het Verenigd Koninkrijk, die geheel of gedeeltelijk in het Verenigd Koninkrijk werken, in beginsel de Britse sociale zekerheidswetgeving van toepassing. Ook zal over het Britse salaris belasting in het Verenigd Koninkrijk moeten worden afgedragen en zult u te maken krijgen met het Britse arbeidsrecht.

In deze factsheet wordt overigens uitgegaan van Brits recht. Houdt u er rekening mee dat er lokale verschillen kunnen zijn in Schotland, Wales en Noord-Ierland en dat de inhoud van deze brochure achterhaald kan zijn door ontwikkelingen in het kader van de Brexit. Uiteraard houden wij u waar mogelijk via onze website op de hoogte van relevante wijzigingen.

Eén van de eerste vragen die u zou kunnen hebben voordat u een werknemer in het Verenigd Koninkrijk aanneemt is wat de werkgeverskosten op jaarbasis in het Verenigd Koninkrijk zijn?

In deze factsheet treft u dan ook een overzicht aan van een in het Verenigd Koninkrijk gebruikelijk arbeidsvoorwaardenpakket en de bijbehorende kosten op jaarbasis.

Houd u er rekening mee dat, gezien de onvoorspelbaarheid van de wijzigingen van de lokale regels, deze factsheet nooit volledig of 100% up to date kan zijn; gebruikt u deze dan ook nooit als vervanging van fiscaal of juridisch advies.

Hoe kunt u deze factsheet gebruiken?

Aan de hand van het kostenoverzicht krijgt u inzicht in de in het Verenigd Koninkrijk gebruikelijke arbeidsvoorwaarden, zodat u een beslissing kunt nemen over de vraag of een werknemer in het Verenigd Koninkrijk in het budget past. Zodra die beslissing is genomen helpen wij u graag om een passend aanbod te maken voor uw medewerker, zodat u alle elementen in huis heeft om de onderhandelingen met uw medewerker aan te gaan.

Gezien de complexiteit en uw mogelijke onbekendheid met de Britse wetgeving, raden wij u aan om niet alleen naar het financiële plaatje te kijken! In bijlage treft u een uitgebreide toelichting op de in het kostenoverzicht voorkomende rubrieken. Tevens schetsen wij een globaal beeld van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid, belastingen, employee benefits en welzijn & gezondheid in het Verenigd Koninkrijk.

Werkgeverskosten op jaarbasis in £¹

"In UK bedragen de werkgeversbijdragen gemiddeld 18% van het brutoloon. Sedert 2018 moet er daarnaast ook een verplicht werkgeverspensioen afgesloten worden voor alle werknemers"

A Uitgangspunten		
1	Werknemer is 45 jaar oud, getrouwd met 2 kinderen	
2	Bruto jaarsalaris (12 x £ 4.000)	£ 48.000
3	40-urige werkweek	
4	Bruto commissie (12 x £ 500)	£ 6.000
5	Geén vakantietoeslag over bruto jaarsalaris & commissie, is nl. niet verplicht noch gebruikelijk in UK	£
6	Auto van de zaak (fiscale waarde £ 31.000) - geen bijtelling op de loonstrook	£
7	GSM abonnement	£

B Bruto/netto traject		
1	Bruto jaarloon incl. commissie & vakantiegeld	£ 54.000
2	-/- Sociale zekerheidsbijdragen werknemer (NIC)	£ 4.960
3	-/- Loonheffingen (PAYE)	£ 9.032
4	-/- Bijdragen "workplace pension" 5%	£ 2.188
5	Uit te betalen nettoloon (ca. 60% van het brutoloon)	£ 37.820

C Berekening sociale verzekeringspremies werkgever		
1	Sociale zekerheidsbijdragen werkgever (NIC)	£ 6.232
2	Bijdragen "workplace pension" 3%	£ 1.313
3	Sociale zekerheidsbijdragen over auto van de zaak (Class 1A NIC)	£ 6.138
4	Totale sociale verzekeringspremies werkgever (ca. 18% van het brutoloon)	£ 13.683

D Verzuimbegeleiding & verzekeringen – Niet van toepassing in UK		
1	Totale kosten verzuimbegeleiding & verzekeringen	£ 0

E Totale werkgeverskosten		
1	Bruto jaarloon	£ 54.000
2	Totale sociale verzekeringspremies werkgever	£ 13.683
3	Totale kosten verzuimbegeleiding & verzekeringen	£ 0
4	Totale werkgeverskosten (ca. 18% van het brutoloon)	£ 67.683

¹ Aan deze tabel met voorbeeldjaarbedragen kunt u geen rechten ontleenen.

"In beginsel hoeft u géén lokale vestiging in het Verenigd Koninkrijk op te zetten om er een lokale werknemer in dienst te nemen"

Kijk verder dan alleen het financiële plaatje!

Registratie als werkgever in het Verenigd Koninkrijk

Een buitenlandse werkgever die een Britse werknemer in dienst neemt moet zich vóór tijdig bij de Britse instanties laten registreren en ontvangt als zodanig een Paye Reference en Accounts office number van HMRC (HMRC = Her Majesty's Revenue and Customs, de Britse instantie die onder meer verantwoordelijk is voor het incasseren van de sociale zekerheidsbijdragen & belastingen).

In beginsel hoeft u dus géén lokale vestiging in het Verenigd Koninkrijk op te zetten om er een lokale werknemer in dienst te nemen. Uiteraard kunnen er op grond van fiscale en andere regelgeving omstandigheden zijn die anders bepalen. Zo kan er door de Britse instanties, wanneer sprake is van commerciële activiteiten, een vaste inrichting worden geconstateerd, met dezelfde juridische, fiscale en financiële verplichtingen als een Brits bedrijf. Activiteiten worden bijvoorbeeld beschouwd als commercieel wanneer uw werknemer door u is gemachtigd om op naam van uw bedrijf contracten af te sluiten met cliënten.

Op alle werkgevers is overigens de Britse immigratiewetgeving van toepassing. Dit betekent dat het in dienst nemen van niet-EU werknemers zonder geldige werkvergunning kan leiden tot strafrechtelijke aansprakelijkheid en boetes.

Arbeidsvoorwaarden & arbeidsrecht in het Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk is wederzijds vertrouwen zeer belangrijk in alle arbeidsovereenkomsten. Dit betekent echter niet dat het naleven van het Britse systeem goedkoop of gemakkelijk is. Een rechtszaak kan zelfs erg kostbaar zijn, vooral als procedures niet op de juiste wijze zijn gevolgd.

Het 'Gewoonterechtsysteem (Common Law) verschilt van de burgerlijke rechtssystemen op het continent, waardoor er op een andere manier naar de overeenkomst wordt gekeken. Een Brits contract is, als het rechtsgeldig is overeengekomen, bindend, moet alle relevante details bevatten en moet te allen tijde strikt worden nageleefd. De 'betekenis' van de 'context' in een Britse overeenkomst is namelijk van minder belang dan de objectieve feiten. Mondelinge overeenkomsten zijn mogelijk, behalve dat werknemers recht hebben op het schriftelijk ontvangen van bepaalde details van hun wettelijke arbeidsvoorwaarden (zie hieronder).

Omdat het Britse arbeidsrecht steeds complexer wordt en er door werknemers steeds vaker juridische procedures worden gestart tegen hun (ex-)werkgever, wordt werkgevers geadviseerd om naast de arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk zaken vast te leggen middels aanvullende procedures en beleid. Zo moet er in elk geval een "disciplinary and grievance procedure" worden opgemaakt, waarin het bedrijf beschrijft welke procedure moet worden gevolgd in geval van een waarschuwing of ontslagprocedure. Vaak wordt dit in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Hoewel er in theorie in internationaal verband een keuzevrijheid geldt m.b.t. het toepasselijke arbeidsrecht, wordt deze vrijheid in de praktijk door redelijk wat "dwingende" bepalingen uit het Britse arbeidsrecht beperkt. Met andere woorden, een werknemer die in het Verenigd Koninkrijk woont én werkt, kan zich toch op deze dwingende bepalingen beroepen ook al zou voor een ander recht zijn gekozen.

Belangrijke voorbeelden van dergelijke dwingende "employment protection rights":

- a. Arbeidstijdregels
- b. Minimum aantal verlofdagen
- c. Nationaal minimumloon

“Het is mogelijk om medewerkers aan te nemen op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd. Deze is echter minder gebruikelijk dan de overeenkomst voor onbepaalde tijd omdat de ontslagregels redelijk soepel zijn”

- d. Gelijke behandeling naar duur en omvang dienstverband
- e. Wettelijk ziekgeld
- f. Opzegtermijnen
- g. Moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof
- h. Recht op flexibel werken voor bepaalde groepen

Enkele van deze thema's worden verderop in deze factsheet nader toegelicht.

Terwijl de wetgeving in het Verenigd Koninkrijk niet vereist dat een arbeidsovereenkomst op schrift wordt gesteld, moet een werkgever elke werknemer binnen 2 maanden na aanvang voorzien van een schriftelijke verklaring inzake bepaalde arbeidsvoorwaarden (written statement of employment particulars).

Gezien de eerder genoemde noodzaak om zoveel mogelijk details vast te leggen (dit geldt ook voor de functieomschrijving, ga er niet vanuit dat bepaalde zaken vanzelfsprekend zijn) en om het risico op mogelijke claims zoveel mogelijk te beperken, is het belangrijk om vervolgens de genoemde written statement te integreren in een uitgebreide arbeidsovereenkomst, eventueel aangevuld met een personeelshandboek met daarin beleid en procedures die betrekking hebben op mogelijke problemen op de werkplek, zoals:

- a. Disciplinair(e) beleid en procedure (disciplinary and grievance procedure)
- b. Klachtenbeleid en -procedure
- c. Gelijke kansen beleid
- d. Moederschap-/vaderschaps-/adoptiebeleid
- e. Slechte prestaties procedure
- f. Ziektebeleid
- g. Pestenbeleid
- h. Gegevensbeschermingsbeleid
- i. Alcohol- en drugsbeleid
- j. Niet-roken beleid
- k. Gezondheids- en veiligheidsregels

Daarbij geldt dat veel aanvullende documenten zoals de functieomschrijving en het handboek over het algemeen géén deel uitmaken van de overeenkomst; indien een arbeidsovereenkomst nl. eenmaal door partijen is overeengekomen, kan deze doorgaans niet worden veranderd zonder toestemming van de werknemer, hoewel hiervoor bepaalde uitzonderingen gelden.

Het is aan te raden om wijzigingen op de overeenkomst schriftelijk overeen te komen en elk der partijen een kopie te verstrekken. Een eis dat veranderingen in een overeenkomst schriftelijk worden gedaan behoort meestal tot een voorwaarde van Britse arbeidsovereenkomsten. In de praktijk is de meest gebruikte arbeidsovereenkomst in het Verenigd Koninkrijk een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Dit type overeenkomst blijft voor onbepaalde tijd van kracht tot één der partijen de overeenkomst beëindigt door middel van opzegging.

Het is ook mogelijk om medewerkers aan te nemen op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd. De duur van dergelijke overeenkomsten ligt in het algemeen tussen de 6 en 12 maanden, afhankelijk van de bedrijfstak. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is echter minder gebruikelijk omdat de ontslagregels redelijk soepel zijn, zeker in geval van een dienstverband korter dan 2 jaar.

Vanuit praktisch oogpunt adviseren wij in de meeste gevallen om met een Britse werknemer die hoofdzakelijk in het Verenigd Koninkrijk werkzaam zal zijn een arbeidsovereenkomst naar Brits recht te sluiten.

Enkele thema's:

Arbeidstijd

De arbeidstijdregels zijn van toepassing op alle medewerkers, ongeacht of zij fulltime, parttime of op tijdelijke basis werken. Het gemiddelde aantal uren dat medewerkers (d.w.z. zowel werknemers als zelfstandigen) per week mogen werken is 48 uur over een periode van 17 weken. Momenteel heeft echter elk individu het recht om akkoord te gaan met langere werktijden als gevolg van de 'opt-out' overeenkomst die momenteel geldt tussen UK en de EU.

Gebruikelijk is een 40-urige werkweek.

Vakantie

Werknemers met een 5-daagse werkweek hebben recht op een minimum van 28 dagen verlof per jaar, inclusief 8 "Bank Holidays" zoals die in het Verenigd Koninkrijk van toepassing zijn en die u op onze website aantreft bij www.interfisc.com/verenigd-koninkrijk/#feestdagen

Nationaal minimumloon

Het Verenigd Koninkrijk kent een nationaal minimumloon dat van toepassing is op werknemers; dit is vanaf 01.04.2021 £ 8,91 (tot 31.03.2021 £ 8,72) per uur voor personen boven de 23. Deze informatie treft u ook aan op onze website bij www.interfisc.com/verenigd-koninkrijk/#minimum-lonen.

Gelijke behandeling

Werknemers die werken op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd moeten op dezelfde wijze worden behandeld als vergelijkbare werknemers die werken onder een contract voor onbepaalde tijd, tenzij er sprake is van een objectieve reden voor verschil in behandeling. Ook mogen parttime werknemers niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare fulltime werknemers, tenzij dat op objectieve gronden is gerechtvaardigd. Dit betekent dat

parttimers bijvoorbeeld recht hebben op hetzelfde uurloon, dezelfde toegang tot bedrijfspensioenregelingen, hetzelfde recht op contractueel overeengekomen ziekengeld, dezelfde rechten op jaarlijks verlof (op pro rata basis) en een niet minder gunstige behandeling met betrekking tot toegang tot training.

Opzegtermijnen

De opzegtermijn bedraagt minimaal 1 en maximaal 12 weken, afhankelijk van de duur van het dienstverband. Werknemers met een dienstverband langer dan 2 jaar worden beschermd door de mogelijkheid om in bepaalde gevallen een claim in te dienen op grond van "unfair dismissal", waarbij de vergoeding kan oplopen tot ca. £80.000.

Proeftijd

Hoewel deze niet wettelijk vereist is, bevatten de meeste overeenkomsten voor onbepaalde tijd een 'proeftijd'. Deze stelt de werkgever in staat om te beslissen of de werknemer in de organisatie past en ligt in het algemeen tussen de 3 en 6 maanden.

De opzegtermijn binnen een proeftijd is meestal 1 week.

De werkgever moet de werknemer op tijd waarschuwen en zorgen dat hij ondersteuning en coaching biedt alsmede al datgene wat de werknemer nodig heeft om te kunnen presteren.

“Hoewel niet wettelijk vereist, bevatten de meeste overeenkomsten voor onbepaalde tijd een 'proeftijd'. Deze ligt in het algemeen tussen de 3 en 6 maanden. De opzegtermijn binnen een proeftijd is meestal 1 week”

"Elk belastingjaar moet de werkgever alle vergoedingen en verstrekkingen aangeven via de zogenaamde P11D-procedure (*Expenses and Benefits*), waarbij sommige vergoedingen aftrekbaar zijn en anderen volledig belast"

Beperkende clauses

In bepaalde omstandigheden kan het belangrijk zijn om bepalingen in de overeenkomst op te nemen ter bescherming van de onderneming bij einde dienstverband, bijvoorbeeld een "non-competition clause" of "non-dealing clause". Een goede onderbouwing hiervoor is noodzakelijk en sanctieclausules voor werknemers worden in het algemeen niet redelijk geacht.

Sociale zekerheid in het Verenigd Koninkrijk (belastingjaar 2021/2022; rubriek B 1 + 4 en C 1 + 2 + 3)

Werkgevers moeten op grond van het zogeheten PAYE-systeem inkomstenbelasting en National Insurance Contributions (NIC) inhouden op het salaris van hun werknemers. Voor de NIC geldt ook een werkgeversbijdrage.

Werknemers betalen gemiddeld 12% van hun brutosalaris aan NIC en werknemers die meer verdienen dan £ 967 per week betalen nog 2% over het meerdere. Momenteel hoeven werknemers die minder verdienen dan £ 183 per week geen NIC te betalen.

Werkgevers betalen gemiddeld 13,8% NIC over het onbegrensde brutosalaris, behalve over de eerste £ 183 per week.

Sedert 2018 moet er daarnaast ook een verplicht werkgeverspensioen afgesloten worden voor alle werknemers (met onmiddellijke ingang voor nieuwe werkgevers). De bijdragen zijn echter beperkt. Vanaf 01.04.2019: 8% waarvan minimaal 3% ten laste van de werkgever.

De werkgever is vrij om de basis waarover berekend wordt te kiezen:

- Basic pay – Het basissalaris exclusief extra's (Bonussen, commissies, etc.)
- Qualifying Earnings – Dit is het loon tussen £ 6.240 en £ 50.270 per jaar (bedragen 2021/2022) dat uit volgende componenten wordt samengeteld: Brutoloon, provisie, bonussen, overuren, ziektegeld, moederschapsuitkering of vaderschapsuitkering, adoptieuitkering. Dit is het meest voorkomend in het Verenigd Koninkrijk
- Total Earnings: Alle looncomponenten, incl. fiscale bijtellingen, etc.

Gebruikelijk is de Qualifying Earnings.

Belastingen in het Verenigd Koninkrijk (belastingjaar 2021/2022 rubriek B3)

Onderstaande tabel toont de tarieven die in de verschillende categorieën ("bands") van toepassing zijn, waarbij standaard uitgegaan wordt van een belastingvrij bedrag ("personal allowance" ofwel PA) van £ 12.570. Deze allowance kan afhankelijk van persoonlijke omstandigheden hoger of lager zijn. Deze tarieven zijn van toepassing in het lopende belastingjaar (6 april tot 5 april X+1).

Tax rates & thresholds	Taxable income	Rate
Personal allowance	Tot £ 12.570 per 2021/2022	0%
Basic tax rate	£ 12.501 tot £ 37.700 voor 2021/2022	20%
Higher tax rate	£ 37.701 tot £ 150.000	40%
Additional tax rate	Meer dan £ 150.001	45%

Werkgevers zijn op basis van het PAYE (= Pay As You Earn) systeem verplicht om belasting in te houden op het loon dat ze aan hun werknemers betalen. Elke werknemer heeft een bepaalde "tax code" die bepaalt hoeveel belasting er moet worden ingehouden. Heeft uw werknemer vóór zijn dienstverband bij u voor een andere werkgever gewerkt, dan beschikt hij over een P45-document waarop de van toepassing zijnde "tax code" wordt vermeld. Heeft de werknemer géén P45, laat u hem of haar dan een "starter's checklist" van de HMRC invullen.

“Eén loket voor al uw vragen, geen onnodig tijdverlies door te moeten schakelen tussen verschillende providers in het buitenland”

Employee benefits in het Verenigd Koninkrijk

a. Aanvullende voorzieningen

1. Oudedagsvoorziening/pensioen (rubriek B4 en C2)
Het is niet vanzelfsprekend dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van een bepaalde leeftijd; het is derhalve verstandig om hierover afspraken te maken in de arbeidsovereenkomst. Werknemers hebben sinds 2018 recht op een verplicht staatspensioen, een basisvoorziening die gefinancierd wordt vanuit de sociale verzekeringen (workplace pension). Aangezien het hier gaat om een verplichte regeling vindt u deze informatie terug onder het kopje Sociale zekerheid hierboven.
2. Employer's Liability Insurance – ziekte, letsel & schade
Ook zijn werkgevers in het Verenigd Koninkrijk verplicht om een “Employer's Liability Insurance” af te sluiten ter dekking van ziekte en letsel van een werknemer in de loop van zijn of haar dienstverband en ter dekking van schade veroorzaakt door werknemers aan derden.
Doorgaans is de dekking van een buitenlandse aansprakelijkheidsverzekering niet toereikend, zodat wij adviseren uw financieel adviseur te raadplegen.

b. Vergoedingen & verstrekkingen

Alle aanvullende vergoedingen of verstrekkingen aan de werknemer, zoals bijvoorbeeld reiskosten of een bedrijfswagen, moeten door de werkgever worden geregistreerd omdat deze soms belastbaar zijn als ‘vergoeding in natura’. Elk belastingjaar moet de werkgever dan ook, via Interfisc, deze vergoedingen en verstrekkingen aangeven via de zogenaamde P11D-procedure (Expenses and Benefits), waarbij sommige vergoedingen aftrekbaar zijn en anderen volledig belast.

Welzijn, veiligheid & gezondheid in het Verenigd Koninkrijk

a. Loon bij ziekte – wettelijk ziekingeld

Conform bepaalde regelingen hebben werknemers die arbeidsongeschikt zijn als gevolg van ziekte recht op ziekingeld (Statutory Sick Pay, SSP).

Werknemers die gedurende 4 of meer dagen niet hebben gewerkt als gevolg van ziekte hebben vanaf de 4de dag recht op SSP ter hoogte van £ 96,35 per week (vanaf 06.04.2021) gedurende maximaal 28 weken.

Werkgevers kunnen als zij dat willen meer betalen dan het minimum SSP (Company Sick Pay), maar dit is niet gebruikelijk. Werknemers die korter dan 4 achtereenvolgende dagen ziek zijn, kunnen geen aanspraak maken op SSP.

b. Veiligheid & gezondheid - beleid & procedures

Een bedrijf in het Verenigd Koninkrijk moet beleid en procedures vaststellen om te verzekeren dat de verplichtingen op het gebied van veiligheid en gezondheid die gelden voor alle werkgevers conform de wetgeving die geldt in het Verenigd Koninkrijk en in de EU worden nageleefd. Een werkgever is aansprakelijk voor onbedoeld letsel dat optreedt bij een werknemer in de loop van het dienstverband. De werkgever moet zijn werknemers dan ook voorzien van een veilige werkplek, een veilig werksysteem en competente collega's.

Wat kan Interfisc voor u betekenen?

Onderhandelt u met een werknemer in het Verenigd Koninkrijk, dan kunnen wij op uw verzoek een pro forma loonberekening voor u maken. Ook kunnen wij u in contact brengen met een meertalige Britse arbeidsrechtsspecialist om een contract naar Brits recht op te stellen of uw eigen arbeidsovereenkomst te laten “vertalen” naar het Britse recht.

Komt het tot een dienstverband, dan registreren wij uw bedrijf bij de Britse instanties waarna wij uw volledige salaris- en personeelsadministratie in het Verenigd Koninkrijk verzorgen. Inclusief de communicatie met instanties, aangiften én afdrachten van sociale verzekeringen en betaling van het nettoloon aan uw personeel. U ontvangt van ons een maandelijks factuur voor het uitbetaalde nettoloon met daarbij de werkgevers- en administratiekosten en wij doen de rest. Uiteraard houden wij u op de hoogte van wijzigingen in de Britse arbeidswetgeving.

Daarnaast biedt Interfisc ook voor de overige in deze factsheet genoemde werkgeversverplichtingen in het Verenigd Koninkrijk, al dan niet via haar partners, een praktische oplossing. Ditzelfde doen wij in Nederland, België, Duitsland en Frankrijk. Onze kracht is het ontzorgen van internationale werkgevers door de bundeling van al uw personeels- c.q. salarisadministraties voor meerdere landen in één loket.

Voor u betekent dit geen onnodig tijdverlies door te moeten schakelen tussen verschillende partijen c.q. landen maar één loket waar u al uw vragen en mutaties voor alle landen kwijt kunt, met als resultaat tevreden werknemers in binnen- & buitenland die zich volledig kunnen richten op hun commerciële doelstellingen.

Hoe bereikt u ons?

Voor meer informatie én een persoonlijk advies kunt u terecht bij de [adviseurs van ons Welcome-Team](#)

U bereikt ons via onderstaande contactgegevens:

0031 - (0)70 313 3000

0044 - (0)20 7125 0211

welcome@interfisc.co.uk

0032 - (0)3 825 5003

0049 - (0)221 8000 4576

www.interfisc.co.uk

Deze factsheet wordt u uitsluitend verstrekt voor informatiedoeleinden en vormt op geen enkele wijze juridisch of professioneel advies. Aan de inhoud van deze factsheet kunt u geen rechten ontleenen. Voor juridisch of professioneel advies kunt u zich wenden tot onze adviseurs.