



UKG™

Internationale payroll opnieuw vormgeven

Een holistische aanpak
met moderne technologie

Inhoud

Introductie	3
Internationale payroll anno nu	4
Uitdagingen voor internationale payroll	5
Gestroomlijnde internationale payroll voor bedrijfs groei	6
Technologie en moderne payroll	7
Technologie die payroll transformeert	8
Belangrijke internationale regelgeving in de EU	9
Moderne, holistische internationale payroll opzetten	10
Stappen naar innovatie	12
UKG One View: Moderne, internationale payroll	13



Introductie

Payroll uitvoeren binnen één land is al een uitdaging

Payroll op internationaal niveau brengt nog complexere vraagstukken met zich mee. Denk aan het naleven van wet- en regelgeving, het genereren van bruikbare inzichten en het stroomlijnen van versnipperde data. Al deze elementen vormen serieuze obstakels bij het uitvoeren van payroll voor multinationale bedrijven.

Wanneer deze uitdagingen niet worden aangepakt of niet wordt voldaan aan de eisen van moderne internationale payroll, kunnen de gevolgen groot zijn. Van hoge boetes, vastlopende informatiestromen tot gebrekkige besluitvorming. Voor wereldwijd opererende organisaties wordt de complexiteit met elk nieuw land groter. Het is absoluut noodzakelijk dat deze bedrijven gebruikmaken van de modernste technologie om aan hun behoeften te voldoen. Bovendien zijn er oplossingen op de markt verder gaan dan ze voor mogelijk hielden.

Moderne payrolloplossingen maken het mogelijk om te kiezen voor een holistische aanpak, waarbij compliance en datanauwkeurigheid centraal staan. Payrolldata is direct beschikbaar en overzichtelijk, en kan in realtime worden geraadpleegd. Bovendien is integratie met Human Capital Management en Workforce Management mogelijk, wat zorgt voor strategische afstemming. Hoewel een volledige wereldwijde samenvoeging bij één aanbieder zelden haalbaar is, bieden nieuwe oplossingen op de payrollmarkt de flexibiliteit die organisaties écht nodig hebben.



Internationale payroll anno nu

De meeste internationale bedrijven niet over één wereldwijd payrollstelsel. Daardoor ondervinden zij vaak problemen zoals gebrek aan compliance en gefragmenteerde data.

De enquête 'Getting the World Paid' uit 2024 vroeg 600 internationale payrollprofessionals naar hun inzichten. Hun antwoorden geven een duidelijk beeld van de huidige stand van zaken..

83%

van de respondenten maakt gebruik van hun HCM als internationaal registratiesysteem.

63%

noemt compliance een grote uitdaging als het gaat om internationale payroll.

60%

van de organisaties gebruikt meerdere externe payrollaanbieders.

We kunnen hieruit afleiden dat een groot aantal bedrijven vanuit meerdere payrollsystemen opereert. Die gefragmenteerde aanpak vergroot het risico op complianceproblemen.



Uitdagingen voor internationale payroll

Internationaal zaken doen is aanzienlijk ingewikkelder dan opereren binnen één land. Daar zijn verschillende oorzaken voor.

Fiscale en arbeidswetgeving verschilt van land tot land. Er zijn vaak vereisten voor regelmatige rapportage van loonbetaling. Dit wordt nog ingewikkelder bij werknemers die op afstand werken en zich in meerdere landen bevinden; hierdoor gelden belastingwetten uit meerdere rechtsgebieden.

Valuta- en communicatieproblemen ontstaan door de noodzaak om geld en informatie veilig internationaal te verplaatsen.

Cultuurverschillen en misverstanden spelen vaak mee omdat elk land anders omgaat met werk en geld.

Datafragmentatie is een veelvoorkomend en lastig neveneffect van het werken op verschillende plekken. Gegevens blijven steken in verschillende formats of datacenters, waardoor het moeilijk is om een compleet beeld van wat er op internationaal niveau speelt.

Om payrolluitdagingen goed aan te pakken, is het belangrijk om eerst de obstakels binnen je organisatie te identificeren.

Van daaruit kun je een holistisch plan maken dat oplossingen biedt en aansluit bij je bredere zakelijke doelen.

Hoe ziet moderne, internationale payroll eruit

Een moderne aanpak van payroll biedt holistische voordelen voor de hele organisatie. Het maakt gebruik van geavanceerde payrolltechnologie, zoals harmonisatie van internationale data, realtime dashboards, AI, analytics, enz.



Gestroomlijnde internationale payroll voor bedrijfsgroei

Een efficiënt ingericht internationaal payrollstelsel is meer dan de som der delen. Het levert tastbare voordelen op voor de hele organisatie.

Nauwkeurigheid en compliance

Gestandaardiseerde internationale payrollprocessen zorgen voor nauwkeurigheid en de naleving van lokale wetgeving.

Tijd en kosten

Geautomatiseerde payrollsystemen besparen tijd en verminderen overheadkosten.

Databeveiliging

Gecentraliseerde payroll verbetert databeveiliging en minimaliseert de kans op datalekken.

Werknemerservaring

Tijdige loonbetaling verhoogt de tevredenheid en motivatie van werknemers.

Rapportage

Realtime payrolldata biedt beter inzicht en ondersteunt gefundeerde financiële besluitvorming.

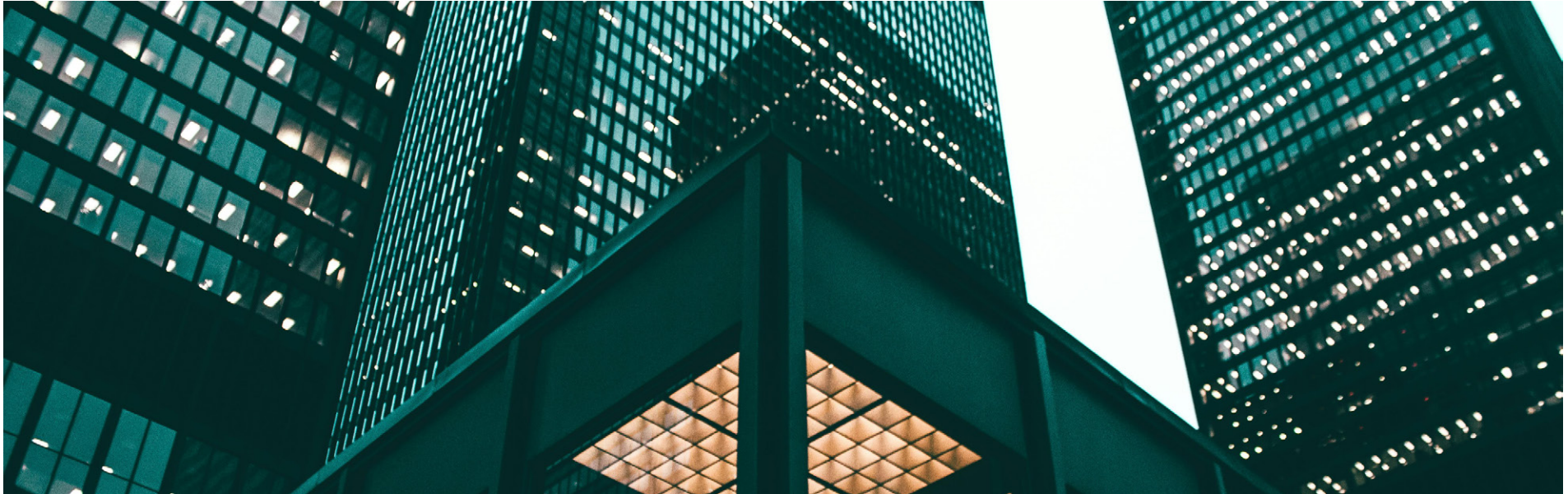
Dataharmonisatie

Verzamel payrolldata uit inhouse-systemen en van externe aanbieders in één overzicht.



Schaalbaarheid

Gestroomlijnde payrollprocessen ondersteunen schaalbare bedrijfsgroei.



Technologie en moderne payroll

Bedrijven profiteren volop van de nieuwste payrolltechnologie, waaronder realtime dashboards, self-serviceportals voor werknemers en AI-gedreven analytics.

Voordelen van technologie

Moderne payrolltechnologie verbetert nauwkeurigheid, efficiëntie en compliance aanzienlijk. Het resultaat: gestroomlijnde processen en foutloze uitvoering. Realtime dashboards bieden alle payrollinformatie in één overzicht. Hierdoor kunnen payrollmanagers problemen meteen aanpakken en weloverwogen beslissingen nemen.

Uit onze enquête bleek dat slechts 46% van de bedrijven de dashboards van hun payrollstelsel gebruikt.

De rest heeft mogelijk niet al hun internationale payrolldata op één plek of mist misschien het detailniveau dat nodig is voor een algemeen dashboard.

Data-analyse levert automatisch inzicht in payrolldata, zoals onregelmatigheden, fouten, betalingstrends en loonverschillen.

Uit dezelfde enquête als hierboven bleek dat slechts 33% van de bedrijven analytics inzet voor payroll.

Wanneer deze tools gecombineerd en effectief benut, dan ontstaat er voor payrollprofessionals een helder overzicht van wat er internationaal speelt en kunnen ze daar tijdig op inspelen.

Technologie die payroll transformeert

Payrollprofessionals staan open voor nieuwe technologie die hen helpt hun werk beter uit te voeren en hun afdeling efficiënter te runnen. Daarom nemen innovatieve oplossingen een centrale plek in binnen moderne payrollprocessen.

Artificiële Intelligentie en Machine Learning zorgen voor een revolutie in payroll door taken te automatiseren, nauwkeurigheid te verhogen en voorspellende inzichten te bieden.

AI-tools kunnen trends en onregelmatigheden in payrolldata herkennen en automatische rapporten en inzichten verstrekken.

Gedecentraliseerde en veilige betalingen zijn een manier om salaristransacties te regelen. Ze zorgen voor transparantie, verminderen fraude en faciliteren grensoverschrijdend geldverkeer door zich van tussenpersonen te ontdoen en transactiekosten te verlagen.

Compliance garanderen is een behoorlijke uitdaging voor organisaties die actief zijn in meerdere landen, elk met unieke wet- en regelgeving rond loon en arbeid. De overtreding van regels kan leiden tot zware boetes of zelfs tot een verbod op zakendoen.

Een holistische aanpak van compliance combineert technologie en menselijke expertise om te zorgen voor blijvende naleving van de wetgeving in elk land.

Zo kunnen bedrijven compliance waarborgen in elk rechtsgebied.



Integratie van technologie voor compliance

Consistentie en nauwkeurigheid

Moderne payrolloplossingen maken het managen van internationale data eenvoudiger. Hiermee kunnen payrollprofessionals zorgen voor juridische naleving in verschillende landen.

Efficiëntie en optimalisatie

Automatisering geeft payroll- HR- en financeteams de ruimte om zich te richten op besluitvorming met een meer strategische waarde. Een dergelijke afstemming ondersteunt bedrijfsdoelen zoals uitbreiding en het aantrekken van talent.

Naleving van regelgeving

Internationale payrollsystemen houden gelijke tred met internationale wetgeving, verkleinen compliancerisico's en ondersteunen een ethische en transparante bedrijfsvoering die past bij de strategische koers van de organisatie.

Belangrijke internationale regelgeving in de EU

Hoewel er geen wereldwijde loonwetgeving bestaat, moeten bedrijven die in bepaalde regio's actief zijn zoals de EU aan strenge regels voldoen die een impact hebben op internationale bedrijven.

De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) is een Europese richtlijn die grote bedrijven (meer dan €450 miljoen omzet) verplicht openbaar te rapporteren over de invloed van hun acties op het milieu en de samenleving.

De Richtlijn Loontransparantie (Pay Transparency Directive, PTD) is een aparte EU-regel die bedrijven verplicht om loongegevens te delen en om actie te ondernemen wanneer de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter is dan 5%. Het doel van deze wetgeving is om de loonkloof te verkleinen en loongelijkheid te bevorderen. Werknemers die worden benadeeld kunnen op grond van deze wet aanspraak maken op compensatie. De richtlijn geldt voor organisaties binnen de EU of Zwitserland met 100 of meer medewerkers, en vereist rapportage over meer dan 30 loongerelateerde datapunten.

Het doel is om ervoor te zorgen dat bedrijven meer goed dan kwaad doen met hun acties. Het niet-naleven van de CSRD kan leiden tot hoge boetes en uitsluiting van beleggingsportefeuilles. One View houdt veel van de onderwerpen van de CSRD bij. De richtlijn bevat namelijk meer dan 30 relevante datapunten gerelateerd aan personeel, waaronder:

- Demografie personeelsbestand
- Inkomensgelijkheid
- Diversiteit en inclusie
- Werknemersbetrokkenheid
- Arbeidsvoorwaarden
- Opleiding en ontwikkeling
- Sociale bescherming

Moderne, holistische internationale payroll opzetten

Voor internationale bedrijven bestaan er verschillende strategieën om aan compliance-eisen te voldoen.

Compliancevereisten en -strategieën

Elk land kent zijn eigen wetten en regels op het gebied van payroll. Daarom moeten internationale organisaties verschillende strategieën hanteren om compliant te blijven.

Checklist met compliancevereisten

- Compliance op het gebied van payrollinstellingen en -registratie. Nieuwe werknemers moeten op de juiste manier aan het systeem worden toegevoegd. Zo moeten de relevante belastingregels worden ingesteld en documenten worden ingediend.
- Informatie die nodig is voor compliance van payrollprocessen. De regels verschillen van land tot land. Doorgaans is er op zijn minst een bepaalde hoeveelheid van persoonlijk identificeerbare informatie vereist. Denk aan een geldig identiteitsbewijs, afhankelijk van het meest gangbare document in het betreffende land.
- Conforme betalingsinfrastructuur. Afhankelijk van het land heb je een of meerdere opties voor het legaal uitbetalen van werknemers. In sommige gevallen schrijft de wet voor dat betalingen afkomstig moeten zijn van een bankrekening in hetzelfde land.
- Naleving van loonwetgeving. Veel landen hebben een vorm van minimumloon of hebben wetten die arbeidsvoorwaarden regelen. Zorg ervoor dat werknemers op de juiste manier worden beloond.
- Databeveiliging en naleving van de AVG. Payroll verwerkt en bewaart veel gevoelige gegevens, zoals ID-nummers, bankrekeningen, adressen, telefoonnummers enz. Veel landen hebben wetgeving die vereist dat deze gegevens adequaat worden beschermd, zoals de AVG in Europa en de PDPA in Thailand.
- Financiële rapportage en registratie. Bedrijven moeten doorgaans op regelmatige basis lonen en inhoudingen delen met de belastingdienst. De precieze eisen verschillen van land tot land.
- Regiospecifieke rapportagevoorschriften. PTD en CSRD zijn twee EU-brede richtlijnen die bedrijven verplichten om verslag uit te brengen over hun loongelijkheid en hun impact op het milieu en de maatschappij.



Compliancestrategieën

Elk land kent zijn eigen wetten en regels kent op het gebied van payroll. Daarom moeten internationale organisaties verschillende strategieën hanteren om compliant te blijven.

Opleidings- en bewustwordingsprogramma's voor werknemers

Werknemers die de regelgeving beter begrijpen en weten waarom ze de compliancestrategie uitvoeren, zijn beter in staat om compliance te garanderen. Dit geldt in het bijzonder voor databeveiliging, aangezien bij de meeste cyberaanvallen nog steeds gebruik wordt gemaakt van social engineering.

Samenwerking met lokale experts

Wetgeving verschilt sterk op lokaal niveau. De beste manier om compliance te garanderen, is door te overleggen met lokale experts die precies weten wat er gedaan moet worden.

Gecentraliseerd systeem voor compliancemanagement

Het is raadzaam om alle informatie met betrekking tot payrollcompliance op één, toegankelijke plek te bewaren, als een algemene 'source of truth'. Dit voorkomt dat er fouten ontstaan of informatie wordt gemist.

Regelmatige compliance-audits

Activiteiten veranderen met de tijd. Werknemers komen en gaan, technologie verandert, en wat ooit goed werkte, werkt later misschien niet meer. Regelmatige controles van complianceprocessen binnen je payrollstelsel zorgen dat alles actueel en correct blijft.

Geautomatiseerde compliance-updates

Wetten en regels veranderen voortdurend. Zorg dat je systemen automatisch worden bijgewerkt zodra er wetswijzigingen optreden.



Stappen naar innovatie



Huidige processen beoordelen

Voer een grondige audit van de huidige payrollprocessen uit om inefficiënties, complianceproblemen en verbeterpunten te identificeren.



Integratie van nieuwe technologieën

Stel een gedetailleerd plan op voor de integratie van nieuwe technologieën, inclusief tijdlijnen, toewijzing van middelen en risicobeheer.



Personeel opleiden

Bevorder een cultuur van voortdurend leren en bied doorlopende opleidingsmogelijkheden aan.



Succes meten en blijven verbeteren

Houd relevante KPI's bij om de effectiviteit van nieuwe processen en technologieën te meten.

UKG One View: Moderne, internationale payroll

UKG One View biedt alle payrolldata in één overzicht, zodat payrollprofessionals proactief en realtime kunnen reageren op ontwikkelingen.

In tegenstelling tot sommige andere payrollsystemen, kun je bij One View je bestaande payrollaanbieders behouden als die goed werken. Informatie uit alle landen waar je actief bent, wordt centraal verzameld en gepresenteerd als een 'single source of truth': één overzicht van je internationale payrolldata. Klanten kunnen per land kiezen welk technologieniveau en welke servicevorm het beste past.

[Meer informatie](#)



Over UKG

UKG is het workforce intelligence platform waarmee organisaties geavanceerde personeels inzichten en bedrijfscultuur omzetten in optimale performance. Aan de hand van mensgerichte AI en 's werelds grootste dataverzameling van werkgerelateerde inzichten, bieden wij onze klanten ongeëvenaarde inzichten om een uitstekende vertrouwensband, een verhoogde productiviteit en talentontwikkeling te bewerkstelligen. Dankzij deze expertise creëert ieder personeelslid een werkomgeving waarmee je bedrijf zich onderscheidt, want goede werkgevers weten dat hun personeelsbestand de sleutel tot een goede concurrentiepositie is.



HR, Payroll- en Workforce Management

© 2025 UKG Inc. Alle rechten voorbehouden. Ga naar ukg.nl/handelsmerken voor een volledig overzicht van UKG-handelsmerken. Alle andere handelsmerken, indien aanwezig, zijn eigendom van hun respectievelijke eigenaren. Alle specificaties zijn onderhevig aan wijzigingen. INTO29-NLv1