

NALEVING ALS AANJAGER VAN VERANDERING



70%

vindt het lastig te
beoordelen of ze niet aan
de regelgeving voldoen



69%

betaalt medewerkers liever te
veel uit dan overtreding van
de regelgeving te riskeren



68%

krijgt minstens één of twee
keer per jaar een boete

Het voldoen aan de regelgeving is essentieel voor payrollwerkzaamheden en heeft invloed op ieder aspect binnen het bedrijf. Tegelijkertijd is het echter een van de lastigste zaken om op orde te hebben en voor payrollteams vergt het veel tijd en energie. Toch verandert er iets in de manier hoe payroll-leiders hierover denken. Complexe regelgeving wordt steeds vaker niet alleen beschouwd als een uitdaging, maar ook als een aanjager van verandering.

Deze verschuiving geeft een strategischere nalevingsaanpak weer. Zoals blijkt uit de enquête internationale payroll, **Het potentieel van payroll in 2026**, blijft het voldoen aan regelgeving veruit de meest genoemde operationele uitdaging binnen internationale payroll. 75% van de leiders geeft aan het bijhouden van lokale regelgeving in verschillende landen als een grote uitdaging te zien.



De daadwerkelijke kosten van onzekerheid op het gebied van naleving

Een van de meest opvallende bevindingen uit de enquête van dit jaar is dat bedrijven op grote schaal uit voorzorg te veel uitbetalen. 69% geeft aan dat ze in bepaalde situaties medewerkers liever te veel uitbetalen dan dat ze het risico moeten lopen de regelgeving te schenden. Aan de ene kant laat dit een zorgvuldige terughoudendheid zien. Maar het wijst ook op een groter probleem: een gebrek aan vertrouwen in de systemen, processen en kennis die nodig zijn om de juiste beslissingen te nemen.

Te veel uitbetalen is duur. Evenals boetes. Beide zijn te voorkomen, maar alleen wanneer bedrijven investeren in de tools, kennis en zichtbaarheid die nodig zijn om een bestuur te ontwikkelen dat zich proactief richt op naleving.



Werken aan naleving als een capaciteit

De bedrijven die naleving zien als een strategische functie in plaats van iets reactiefs, maken de meeste progressie. Dit houdt in dat er geïnvesteerd moet worden in specifieke nalevingsinstrumenten (45% heeft deze al; 38% werkt hier actief aan) en meer tijd moet worden vrijgehouden om te controleren op naleving, hoe druk payrollteams het ook al hebben. Door hun teams waardevolle tijd aan naleving te laten besteden, laten leiders zien dit te beschouwen als een strategische investering. Doordat er meer wordt ingezet op specifieke nalevingskennis en een slimmer gebruik van hulpmiddelen, lijkt payroll een steeds meer weloverwogen, gestructureerde aanpak te kennen.



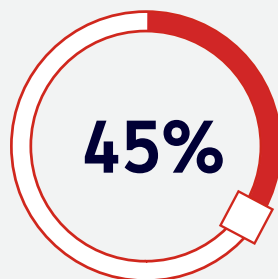
Internationale complexiteit, lokale verantwoordelijkheid

Voor bedrijven die in meerdere landen actief zijn, wordt de nalevingsuitdaging versterkt door de uiteenlopende lokale regelgeving. Arbeidswetgeving, belastingregels, verplichte medewerkersvoorzieningen en rapportageverplichtingen verschillen sterk per rechtsgebied en kunnen op elk moment veranderen.

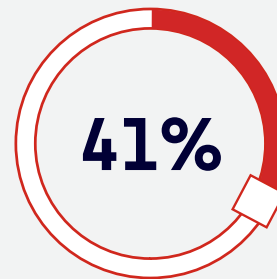
37% van de leiders die nadenken over hoe ze payroll met minder personeel kunnen uitvoeren, overweegt sommige processen uit te besteden om dit probleem effectiever aan te pakken. Externe expertise, of deze nu afkomstig is van een internationale payrollprovider of gespecialiseerde nalevingsondersteuning, biedt een belangrijke buffer voor de risico's die het nakomen van de verplichtingen met alleen interne middelen met zich meebrengt.



Bedrijven die de complexiteit van naleving zien als een reden om te investeren in betere processen, sterkere tools en uitgebreidere kennis, ontwikkelen payrollfuncties waarmee ze niet alleen aan de regelgeving voldoen, maar ook veerkrachtiger worden.



beschikt over specifieke nalevingsinstrumenten



wil dat hun teams meer tijd besteden aan het controleren op naleving

LEES MEER

Ontdek hoe bedrijven naleving gebruiken als een strategisch voordeel in het volledige rapport: Het potentieel van payroll in 2026: Enquête internationale payroll

ADP en het ADP-logo zijn gedeponeerde handelsmerken van ADP, Inc. Alle overige handels- en servicemerken zijn het eigendom van hun respectieve eigenaren. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

ADP
Always Designing
for People®