



Betaalt zich altijd uit.



De do's & don'ts van internationale verloning

Even voorstellen



- Martine Trompetter
- Senior HR Medewerker
Internationale Verloning Services
Operations Special Services



- Radha Goli
- Team Manager
Operations Special Services



**TOT OP DE
BODEM**

**wie zijn al die
migranten? -**

Stelling

“Als bedrijf zou je niet aan internationale verloningen moeten beginnen en het personeel gewoon uit Nederland werven”





Agenda

- Nederland als expat bestemming
- Wet- en Regelgeving
- Internationale Verloning Services
- Do's en Don'ts

Tussendoor: Stellingen



Nederland als expat bestemming

Trends Expat **bestemming**

2014

Top 3

- Ecuador
- Luxemburg
- Mexico

Bottom 3

Italië
Egypte
Uganda

Nederland 23

2023

Top 3

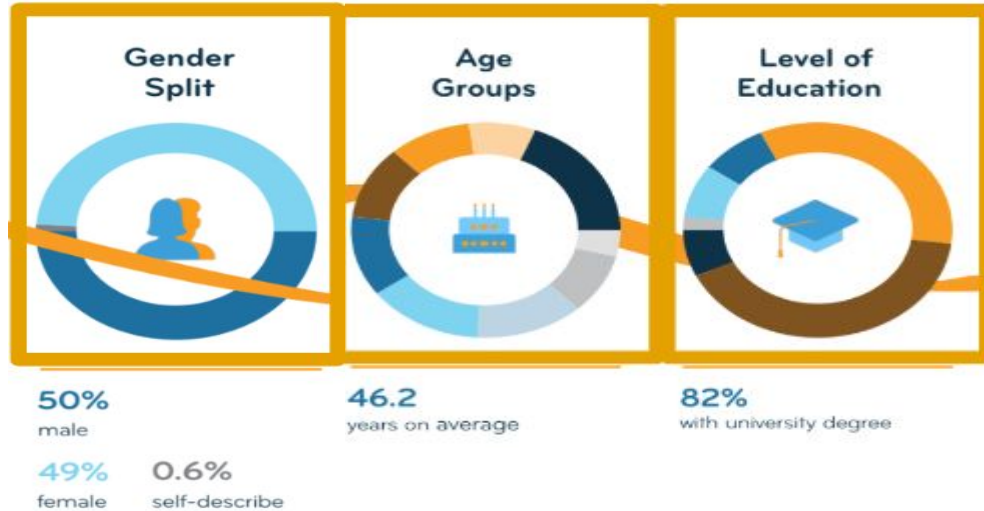
- Mexico
- Spanje
- Panama

Bottom 3

Koeweit
Noorwegen
Turkije

Nederland 22

Expats heeft university degree



Wet- & Regelgeving

Internationale Medewerker



Vergoedingen verblijf in het buitenland

Werknemers, die **tijdelijk naar het buitenland** of **naar Nederland worden uitgezonden**, krijgen vaak een vergoeding voor de extra kosten van dat verblijf buiten het land van herkomst, de zogenoemde extraterritoriale kosten.

Hiervoor geldt een gerichte vrijstelling.

Voor het vergoeden van die kosten kun je kiezen:

- vergoeden van de werkelijke extraterritoriale kosten of, onder voorwaarden,
- het toepassen van de 30%-regeling

Verplichte jaarlijkse keuze voor toepassen 30%-regeling of werkelijke extraterritoriale kosten

- Met ingang van 1 januari 2023 geldt dat je, zolang je de 30%-regeling mag toepassen, **elk jaar moet kiezen** of je de **30%-regeling toepast** of dat je **de werkelijke extraterritoriale kosten vergoedt**.
- Die keuze maak je in **het eerste loontijdvak van het kalenderjaar** waarin je extraterritoriale kosten vergoedt.

Uitwerking versoering **30% regeling per 2024**

Huidige wetgeving
tot en met 2023

Maximaal 5 jaar (60 maanden) over ten hoogste 30% van loon

Nieuwe wetgeving:
Per 1-1-2024

Max 20 maanden
max. 30%

Max 20 maanden
max. 20%

Max 20 maanden
max. 10%

- Bij **beschikking** met **kortere looptijd** gelden dezelfde percentages en perioden. Het recht op toepassing 30%- beschikking stopt op moment dat looptijd beschikking verloopt.
- **Overgangsregeling** voor werknemers die in het laatste loontijdvak van 2023 30%-vergoeding genoten. Er is dan geen sprake van afbouw van 30% naar 20% en 10% gedurende de resterende looptijd van de beschikking

Deels terugdraaien **versoering expat regeling**

De expat regeling, ook wel bekend als **30%-regeling**, is in 2024 versoerd.

Per 1 januari 2025 wil het kabinet dit voor het grootste deel terugdraaien, omdat het te schadelijk uitpakt voor de economie. Daarmee vervalt de geïntroduceerde 30-20-10-regeling alweer.

Nieuwe regels alleen voor start 30% regeling op of na 1 januari 2024

Zo ziet de expatregeling er straks uit:

- **Voor alle nieuwe expats in 2025 en 2026 geldt een percentage van 30%.** Net als bij de oude regeling hoeven zij over 30% van hun bruto jaarsalaris geen loonbelasting te betalen.
- **Per 1 januari 2027 wordt het percentage voor elke expat 27%.** Voor de maximale duur van 5 jaar hoeven zij over 27% van hun bruto jaarloon geen loonbelasting te betalen.
- **De salarismax gaat omhoog.** Voor expats onder de 30 jaar met een masterdiploma gaat het minimale bruto jaarsalaris van €35.048 naar €38.338. Voor andere expats stijgt het van €46.107 naar €50.436. Deze normen gelden **vanaf 2027** en worden nog geïndexeerd.
- **Voor expats die vóór 1 januari 2024 gebruik maakten van de 30%-regeling komt er een overgangperiode.** Tot het einde van de maximale looptijd van 5 jaar blijven voor hen **de huidige - oude - salarismax** gelden en een percentage van 30%.

30% regeling - Einde looptijd beschikking

- Het loon moet zijn genoten tijdens de looptijd. Als het **genietingsmoment** (= datum loonbetaling) na de **einddatum van de beschikking** ligt, kan de 30% regeling ter zake van de loonbetaling van deze maand/periode niet toegepast worden.
- De Belastingdienst geeft aan dat wanneer de **looptijd van een beschikking eindigt** in een maand/periode **voordat de loonbetaling** van dit maand/periode heeft plaatsgevonden, de 30% regeling over die maand/periode **niet meer toegepast** mag worden.
- **Hiervoor** was het tijdvak van de beschikking leidend en kon worden toegepast tot de einddatum van de beschikking.

30% regeling - Aftopping WNT-norm

- Per 1 januari 2024 kan de 30%-regeling tot **maximaal de WNT-norm** (2024: 233.000 euro) worden toegepast. Het maximale bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding voor 2024 is dan 30% van € 233.000 ofwel € 69.900.
- Als de 30%-regeling slechts een **deel van het kalenderjaar** van toepassing is, bijvoorbeeld omdat een werknemer gedurende het kalenderjaar naar Nederland komt of terug naar het buitenland gaat, pas je dit maximumbedrag naar tijdsgelang toe.

Voor expats die **in 2022** al gebruikmaken van de 30%-regeling, geldt dat de aftopping pas per 1 januari 2026 in werking treedt.

- Dit overgangsrecht geldt als je voor de werknemer de 30%-regeling **over het laatste loontijdvak van 2022 hebt toegepast** en de werknemer de 30%-vergoeding ook daadwerkelijk in dat loontijdvak heeft genoten.

30% regeling - Aanvraag periode

- Gedurende de aanvraagperiode voor een beschikking of een herziening van een beschikking mag **vooruitlopend** op deze beschikking de 30%-regeling in de aangifte loonheffingen worden toegepast in de periode waarvoor de aanvraag of het herzieningsverzoek wordt gedaan.

Stelling

“De versoering van de 30% regeling zal een negatief effect hebben op het vestigingsklimaat in Nederland”





Internationale Verloning Services

Welke diensten verzorgt Visma YouServe ?

IND

*IND beoordeelt alle aanvragen
*Kennismigrant buiten de EU/EER of Zwitserland dan dient de organisatie erkend te zijn als referent door de IND

Voordelen erkend referent:

- Aanvragen voor een verblijfsvergunning worden sneller in behandeling genomen.
- Er hoeft minder bewijslast te worden aangedragen.
- Schept verplichtingen (Informatie- en administratieplicht, zorgplicht & terugkeer).

- In dienst proces IND referent met verblijfsvergunning
- In dienst proces IND referent zonder verblijfsvergunning of verlenging
- IND informeren bij uitdienst

30% Regeling

Werknemers die tijdelijk naar het buitenland of naar Nederland worden uitgezonden krijgen vaak een vergoeding voor de extra kosten van dat verblijf buiten het land van herkomst, de zogenaamde extraterritoriale kosten (ET kosten).

Hiervoor geldt een gerichte vrijstelling. Er kan voor worden gekozen om de werkelijke ET kosten te vergoeden of om de 30% regeling toe te passen.

- Aanvragen 30% beschikking bij Belastingdienst
- Maandelijks controles op basis van ad-hoc rapportage
- Periodieke controles op basis van ad-hoc rapportage

Expat

Als organisatie ben je verantwoordelijk om op een correcte manier deze medewerkers in de payroll te verwerken.

Dit kan in verschillende vormen voorkomen zoals bijvoorbeeld:

- Split payroll - Doel: uitbetaling deels in thuisland en deels in buitenland
- Schaduw payroll - Doel: berekening afdracht loonheffing in ander land. Verrekening in reguliere payroll
- Sociale Zekerheid - Hebben we te maken met Sociale verdragslanden?

Aspecten verwerking payroll

Tax protection:

waarbij medewerker er niet op achteruit maar wel op vooruit kan gaan

Hypothetische tax:

gedeeltelijk belastingplichtig in buitenland



Resultaat:

Correcte verwerking in Payroll

Tax equalisation:

om te voorkomen dat werknemers fiscaal nadeel ondervinden

Do's en Don'ts

Internationale Medewerkers



Consequenties - Internationale Verloning Services

Als deze dienstverlening niet op een correcte en adequate manier wordt uitgevoerd door specialisten kan dit de volgende consequenties hebben:

- Financiële consequenties van de overheid omdat je niet voldoet aan de wet- en regelgeving t.a.v. de verschillende regelingen.
- Fiscale consequenties als bij uitdiensttreding van de medewerker de 30% regeling niet tijdig wordt beëindigd (= laatste dag van het loontijdvak na tijdvak waarin de laatste werkdag valt)
- Geen recht meer op toepassing van de 30% regeling als deze niet binnen 3 maanden wordt aangevraagd bij wisseling van werkgever.
- Als de verblijfsvergunning niet tijdig en adequaat wordt aangevraagd, zal dit het in dienst proces van internationale medewerkers vertragen.
- Financiële consequenties als bij uitdiensttreding van de medewerkers met een verblijfsvergunning de IND niet tijdig wordt geïnformeerd.
- De (fiscale) afhandeling wordt niet correct verwerkt in de payroll.

Voordelen - Internationale Verloning Services

Uitbesteding van de dienstverlening voor de aanvraag van verblijfsvergunningen, 30% regeling en expats/commuters heeft de volgende voordelen:

- De uitvoering van deze dienstverlening **vereist** de noodzakelijke **expertise** en **specialistische kennis** die wij in huis hebben.
- De **wet- en regelgeving** is op dit gebied regelmatig aan **veranderingen** onderhevig. Wij zorgen ervoor dat onze dienstverlening voldoet aan de **wettelijke voorschriften**.
- Wij voeren **periodieke kwaliteitscontroles** uit om te toetsen of er nog wordt **voldaan** aan de **criteria** om bijv voor de 30% regeling in aanmerking te komen.
- De verschillende regelingen worden op een **fiscaal correcte manier** verwerkt in de **payroll**.
- Overige **derde partijen** zoals belastingadviseurs worden **voorzien** van de noodzakelijke **financiële gegevens** zodat zij de **belastingaangifte** voor internationale medewerkers correct kunnen verwerken.

Stappenplan

Wat zijn de regels bij werken over de grens?



Stelling

“De verloning van internationale medewerkers is veel te complex”





Bedankt voor jullie aandacht

Contactinformatie: martine.trompetter-degraag@visma.com

Contactinformatie: radha.goli@visma.com