



Always Designing  
for People®



De **payrolldata** die belangrijk  
zijn voor internationale  
bedrijfsuitbreiding

# Hoe kunnen payrolldata jou helpen bij een succesvolle internationale bedrijfsuitbreiding?

Wanneer je internationaal uitbreidt, wil je er zeker van zijn dat de groei van jouw bedrijf niet wordt afgeremd door de complexiteit van internationale payroll en HR. Door jouw personeelsprocessen samen te brengen en te automatiseren, helpt ADP jou slim te werken en snel waarde te leveren in nieuwe markten.

Er zijn een groot aantal redenen waarom bedrijven kiezen voor internationale uitbreiding:

- kosten besparen en inkomsten verhogen
- producten/diensten diversifiëren
- klantenbestand en/of merkbekendheid vergroten
- toegang tot een grotere talentpool
- profiteren van investeringsstimulansen voor buitenlandse bedrijven

Wat de achterliggende gedachte ook is, bedrijfsleiders moeten betrouwbare kwaliteitsdata in handen hebben om beslissingen te kunnen nemen bij het betreden van nieuwe markten.

Door een organisatorische uitbreiding verschuift de opvatting wat betreft de payroll van een backoffice-functie naar een stuwende kracht van strategische waarde. Payrollgegevens kunnen jou een aanzienlijk voordeel opleveren bij het opzetten van jouw nieuwe personeelsbestand in het buitenland.

Jouw payrollstelsel bevat een enorme hoeveelheid waardevolle data die bij elke salarisrun worden gegenereerd: salarissen, bruto-netto-af trek en hoeveel je betaalt aan regelgevende instanties.

**Uit het rapport *De potentie van payroll van ADP* blijkt dat 98 procent van de payroll-leiders payroll-gegevens gebruikt om strategieën voor kostenbeheer te ontwikkelen.** Dit is geen verrassing als leiders ook aangeven dat het beheren van de kosten de grootste uitdaging is bij het betreden van een nieuwe markt.<sup>1</sup>

## Hoeveel ben je kwijt aan personeel op de nieuwe locatie?

Een van de grote onbekenden wat betreft uitbreiding is het compensatiepakket. Vroeger zouden bedrijven banen verplaatsen van landen met hoge kosten naar landen met lage kosten, maar dat is niet langer het geval. Volgens The Economist Intelligence Unit: "Vandaag de dag draait het allemaal om toegang tot markten en specialistische vaardigheden, niet alleen om lagere kosten."<sup>3</sup>

Zelfs als jij jouw bedrijf uitbreidt met het doel lagere arbeidskosten te realiseren, betekent dit niet dat de loonkosten zomaar X procent lager zullen zijn dan wanneer je een vergelijkbaar aantal werknemers in een huidig gebied in dienst hebt.

Arbeidsregelgevingen en belastingwetten verschillen enorm per land, en zelfs binnen de landsgrenzen, dat het basissalaris niet de enige overweging is. Je moet ook rekening houden met de kosten van vakantierechten, arbeidsovereenkomsten, en training en ontwikkeling. En moet je bestaande werknemers naar de nieuwe locatie sturen? Dat betekent dat rekening moet worden gehouden met kosten zoals hulp bij verhuizing, tijdelijke huisvesting en reizen om de nieuwe omgeving te bekijken.

Ondanks alle mogelijke variabelen geeft het gebruik van betrouwbare, actuele payrollgegevens die je kan delen van bestaande locaties, de HR- en financiële managers op zijn minst een idee van wat de personeelskosten kunnen zijn voor het nieuwe land.



Sinds 2020 hebben beleidsmakers voortdurend bijgewerkte informatie nodig over het personeelsbestand en de kosten om het snel veranderende economische en wettelijke klimaat bij te kunnen houden. Maar die informatie hebben ze niet altijd tot hun beschikking gehad.

**87%** van de payroll-leiders gaf aan payroll-gegevens te zien als een fundamenteel onderdeel van hun commerciële en groeistrategieën,

**maar**

**73%** had geen payroll-data om de strategische richting van hun bedrijf tijdens de pandemie te bepalen.<sup>2</sup>

## Wat kunnen payroll-data jou vertellen over uitbreidingskosten?

Jouw loonkosten vormen vrijwel zeker de grootste kostenpost van jouw bedrijf. Het is meestal goed voor ongeveer 50 tot 60 procent van de uitgaven,<sup>4</sup> dus dat is ook de eerste kostenpost waar je naar kijkt.

Salarissen, arbeidsvoorwaarden, ingehouden belastingen, demografische gegevens van werknemers, loontarieven per functie, aantal gewerkte uren. Het is allemaal terug te vinden in jouw payroll-data. Informatie uit jouw bestaande geografische gebieden laat jou misschien niet zien hoeveel het gemiddelde salaris is voor bijvoorbeeld een apotheker in Mumbai of een chemisch ingenieur in Melbourne, maar het biedt jou voldoende inzicht in salarissen in jouw eigen bedrijfstak om jouw bedrijf in staat te stellen voorspellingen te doen over personeelskosten. Met constant aangepaste payroll-data kun je ook de kosten onder controle houden.



### 31%

van de leidinggevenden in groeiende bedrijven geeft aan dat de planning van salarissen en arbeidsvoorwaarden in hun top drie van uitdagingen op HR-gebied staat<sup>3</sup>

### Van personeelsbestand tot compensatiepakketten

Jouw payrollgegevens moeten voldoende informatie bevatten om je te helpen het benodigde personeelsbestand te bepalen, compensatiepakketten te modelleren, een aanwervingsstrategie op te stellen en voorlopige budgetten te delen met andere belanghebbenden. Als je een uitbreiding uitvoert als gevolg van fusies en overnames, zijn payrollgegevens van doorslaggevend belang. Zonder die informatie kun je niet zien welke onderdelen van jouw organisatie meer kosten. Elke fusie- en overnameactiviteit is een gelegenheid om jouw hele payrollstructuur te stroomlijnen, te zoeken naar efficiëntie en jouw data op te schonen.

Als jouw payrollgegevens worden gekoppeld aan data over tijdmanagement, kun je jouw bedrijf helpen om aan meer te denken dan alleen kosten, bijvoorbeeld naar hoe je productiviteit en verloop kunt beïnvloeden. Je krijgt informatie over arbeidsvoorwaarden (zoals gezondheidszorg, levensverzekering, een bedrijfswagen en transportcheques). HR kan gegevens inwinnen om te helpen compensatiepakketten te structureren op basis van wat in het verleden goed heeft gewerkt.

### Van payroll-deskundige naar data-analist?

Een carrière in payroll kan zowel uitdagend als lonend zijn. De laatste jaren is het echter aanzienlijk geëvolueerd. Het is niet langer genoeg om ervoor te zorgen dat werknemers correct en op tijd worden betaald. Van payroll-professionals wordt nu verwacht dat ze de belangrijkste bron voor informatie zijn. Andere afdelingen, met name financiën en HR, kijken naar het payrollteam voor data die de bedrijfsstrategie helpen bepalen.



### 45%

geeft aan dat senior managers meer vragen stellen over payrollgegevens dan vóór de pandemie<sup>1</sup>

Het analyseren van die data en het verschaffen van het soort inzichten dat het pad naar een succesvolle uitbreiding vrijmaakt, is alleen mogelijk als je toegang hebt tot data van elke locatie waar jouw organisatie werknemers heeft en die allemaal samenbrengt. Data uit meerdere systemen in verschillende formaten halen en spreadsheets grondig doornemen is simpelweg geen optie.

Als je op zoek bent naar een internationale payrollpartner, ga dan op zoek naar een partner die jou de hulpmiddelen kan aanbieden om data te consolideren en te presenteren waarop je kunt vertrouwen.



## Gegevens gebruiken om een uitbreiding voor te bereiden. En om te slagen als je er bent.

Payrollgegevens kunnen je informatie geven over andere kosten die je waarschijnlijk maakt zodra je de stap naar het buitenland zet (waaronder kosten die je moet beperken, zo niet vermijden).

Als je in jouw huidige vestigingen een groot aantal incidentele payroll-runs hebt gehad, je een boete hebt gekregen voor het te laat afdragen van belasting of jouw werknemers verkeerd hebt aangemerkt, wordt dit waarschijnlijk niet beter wanneer je zich in een nieuw land vestigt. Als je te maken krijgt met nieuwe wetgeving en het invoeren van nieuwe gegevens over medewerkers die nog niet eerder in jouw systemen zijn ingevoerd, worden bestaande problemen met de payroll alleen maar groter.

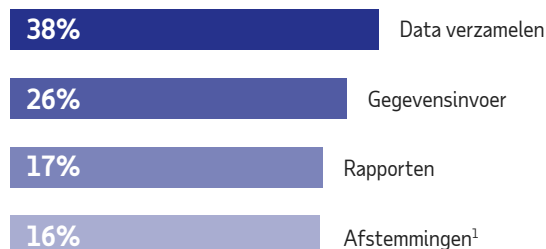
Breng jouw meerlanden payroll op orde voordat je uitbreidt. Dit maakt het gemakkelijker om de personeelsgegevens te verzamelen die je nodig hebt voor een nauwkeurige payroll in het nieuwe land. Je kunt ook payroll- en HR-gegevens van het nieuwe land vergelijken met bestaande vestigingen, zodat jouw organisatie de kosten kan beheersen en prestatieniveaus kan analyseren.

### Maak het gemakkelijk om de gegevens te verzamelen die je nodig hebt

Bij ADP weten we uit ervaring dat bedrijven die internationaal uitbreiden vaak geen gemakkelijke manier hebben om toegang te krijgen tot geconsolideerde gegevens die een idee geven van de payroll in alle landen. Het antwoord leek eenvoudig. Eén uniform internationaal payrollplatform in de cloud geeft jou op elk moment inzicht in alle aspecten van jouw personeelsbestand.

Door eerdere uitbreidingen en fusies beschik je mogelijk over verouderde systemen die de payroll in hun land goed genoeg uitvoeren, maar je geen idee geven van wat er wereldwijd gebeurt. Hoe meer systemen je hebt, hoe lastiger het wordt om gegevens te verzamelen en te vergelijken. Je hebt afzonderlijke stukjes informatie die niets zeggen over jouw bedrijf in het algemeen.

### Welke activiteit neemt de meeste tijd voor de payroll in beslag?



Een enkel internationaal payrollstelsel dat geïntegreerd is met jouw internationale HR-systeem maakt het niet alleen gemakkelijk om de gegevens van de volledige organisatie te verzamelen die je nodig hebt, maar het geeft je ook controle over hoe die gegevens worden gebruikt en gedeeld. (ADP Global Payroll maakt gebruik van meerdere payroll-technologieën om een enkele rapportage voor al jouw vestigingen te bieden, ongeacht de omvang van jouw personeelsbestand).

### Verschillende systemen kosten veel tijd

Uit het laatste onderzoek van ADP blijkt dat gegevens nu het grootste deel van de tijd van payroll personeel in beslag nemen: het verzamelen en rapporteren van gegevens neemt meer dan de helft van werkuren in beslag. Het biedt een enorme hoeveelheid informatie, vooropgesteld dat je geen tijd kwijt bent aan het handmatig afstemmen van verschillende bronnen. De hoeveelheid tijd die wordt besteed aan gegevensinvoer en afstemming zou moeten dalen op het moment dat meer organisaties hun digitale transformatie voortzetten en hun payroll- en HR-gegevens integreren.

22% van de wereldwijde payroll-teams besteedt momenteel **31 uur per week of meer** aan de afstemming van gegevens<sup>1</sup>



## Technologie maakt het verzamelen van gegevens gemakkelijker

Bedrijfsuitbreiding is een kans om ervoor te zorgen dat je over een nauwkeurig en efficiënt loonsysteem beschikt. Robotica en AI worden steeds vaker gebruikt voor het verzamelen en invoeren van gegevens aan het begin van het payrollproces, waardoor personeel meer tijd krijgt en de kans op handmatige fouten afneemt. De 38 procent van de payroll-leiders die aangeeft dat het verzamelen van gegevens het grootste deel van de tijd van hun personeel in beslag neemt, is opgelucht dat ze meer tijd hebben voor belangrijkere taken.



Toen COVID-19 zijn intrede deed, had **61%** van de organisaties het zo druk met vragen over payroll, als gevolg van gegevens van slechte kwaliteit en meerdere systemen, dat payroll weinig tijd had om strategische ondersteuning te bieden<sup>2</sup>

Deze taken zijn strategischer en omvatten rapportage en analyse. Technologie zorgt ervoor dat jouw payroll personeel de gegevensanalyse zelf kan uitvoeren. Het is eenvoudiger om gegevens samen te brengen en te delen met andere afdelingen via internationale dashboards.

## Payrollprofessionals zien steeds meer in hoe waardevol gegevens zijn

Terwijl in 2021 slechts 27 procent van de financiële leiders rekening hielden met payrollgegevens voor hun commerciële en groei strategieën,<sup>2</sup> zou 97 procent op dit moment payrollgegevens gebruiken, waarbij 42 procent aangaf het een belangrijke overweging te vinden.<sup>1</sup>

De belangrijkste reden voor de verandering in de manier van denken over gegevens was de pandemie. Toen er zich voor het eerst problemen voordeden, konden organisaties die gebruik maakten van cloudgebaseerde payroll-technologie nog steeds toegang krijgen tot de informatie die ze nodig hadden om de payroll normaal uit te voeren en boetes wegens niet-naleving te vermijden. Zoals EY in 2021 aangaf: "Simpel gezegd is voor payroll het moment aangebroken om de digitale transformatie te omarmen."<sup>5</sup>

## Hoe zit het met het delen van jouw gegevens?

Je moet toezicht houden op jouw hele organisatie, zelfs voordat jouw bedrijf een eventuele uitbreiding overweegt. Toch blijkt uit ons onderzoek dat wereldwijd bijna een derde van de bedrijven nog steeds niet het soort payrollgegevens kan delen dat nodig is voor strategische beslissingen.

### Hoe deel je internationale payroll-informatie met senior leaders?<sup>1</sup>

40%

Een internationaal dashboard met realtime toegang tot inzichten die helpen bij het modelleren en informeren van personeelsstrategieën (bijv. werving, arbeidsvoorwaarden en gelijke beloning)

29%

Geavanceerde benchmarking van HR, prognoses en rapportage, met volledig zicht op uitgaven

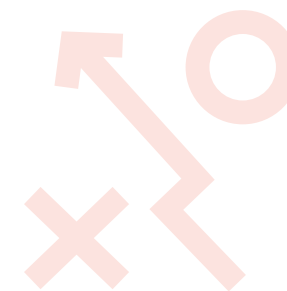
20%

Toegang tot sommige gegevens, maar niet gestandaardiseerd in verschillende landen

12%

Geen toegang tot gegevens voor internationale rapportage en bestaande gegevens zijn niet betrouwbaar

Het delen van gegevens zou niet moeilijk moeten zijn. Die 40 procent van de payroll-leiders die al met een internationaal dashboard werken, zal zich afvragen hoe ze zonder dat dashboard ooit in een nieuwe markt zijn geslaagd.



## Laat je niet overweldigen door gegevens. Houd de context in gedachten.

De kracht van gegevens is overduidelijk. Tegenwoordig zijn de meeste van de grootste bedrijven ter wereld databedrijven, maar vergeet niet dat gegevens er zijn om jou te helpen, en niet andersom. Er zijn online advertenties die beloven dat je in een paar weken een data-analist kunt worden, maar zelfs als dat mogelijk is, zou dat niet nodig moeten zijn als je over de juiste hulpmiddelen beschikt.

De beste internationale payroll-dashboards identificeren patronen en trends in het personeelsbestand aan de hand van payroll statistieken, en beantwoorden belangrijke vragen over het personeelsbestand via een verhaalgedreven aanpak van analyses. Het gaat erom dat gegevens voor mensen werken.

### Met de juiste hulpmiddelen voor data-analyse kun je informatie verstrekken die jouw bedrijf helpt met de volgende zaken:

- Kostenontwikkelingen signaleren in alle landen en voorspellingen doen wat betreft nieuwe markten
- Aan de regelgeving blijven voldoen en ervoor zorgen dat jouw bedrijf zich houdt aan de lokale regelgeving
- De personeelsbezetting afzetten tegen de productiviteit
- Beheren van kosten qua overuren op alle markten
- Controleren of jouw bedrijf een eerlijke beloning hanteert
- Herkennen van mogelijke overlappings van rollen tijdens fusies en overnames

Met de nieuwste analysetools kun je gemakkelijk inzoomen op het niveau van een land of zelfs van een individuele werknemer, en op die manier vergelijkingen maken. En je kunt de statistieken filteren op specifieke vestigingen, afdelingen, kostenplaatsen en meer. Zo weet je precies wat er in jouw hele organisatie gebeurt.



Hoe ADP je helpt de belangrijke payrollgegevens te achterhalen die je nodig hebt voor internationale uitbreiding

## Meer dan uitbreiding

Betrouwbare en direct beschikbare payrollgegevens kunnen de tijd tot marktintroductie verkorten en het succes van een internationale uitbreiding helpen verzekeren. Maar dat is niet alles. Zodra je je op jouw nieuwe markt hebt gevestigd, is het nodig om de lopende kosten bij te houden en zaken als diversiteit, inclusie en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te controleren, dit is essentieel voor een gelukkig en productief personeelsbestand.

En als dit wordt geïntegreerd met andere gegevens, zoals tijd en aanwezigheid, geven payrollgegevens jouw HR-team inzicht in de volgende zaken:

- Waar je meer personeel moet aannemen
- Of het beter is om meer personeel aan te nemen en de hoeveelheid overuren te verminderen
- Welke werknemers het productiefst zijn en welke het meest geneigd zijn te vertrekken

Loongegevens zijn niet alleen essentieel voor een internationale uitbreiding, maar ook voor elk bedrijf dat moet concurreren in de huidige snel veranderende economische omgeving.

"We hebben net een enorm bedrijf in Europa overgenomen en die 5000 werknemers integreren we nu in al onze platforms en payrolls.

Als we ADP niet in die landen hadden waar we deze 5000 werknemers moeten inwerken, heb ik geen idee hoe we dit hadden kunnen aanpakken. Wat zijn de overwegingen waarmee we rekening moeten houden? Welke gegevens, definities en beslissingen moeten wij naar voren brengen? Wat heeft ADP te bieden? Wat moeten we intern doen? Wat is een haalbaar plan?

Maar met ADP als partner was het heel gemakkelijk om dit gesprek aan te gaan en al in een vroeg stadium na te denken over hoe we dit voor elkaar konden krijgen."

### Volker Schrank,

Senior Director of Employee Experience & HR Technology, Mondelez

1. ADP, Het potentieel van payroll: Global payroll survey 2022
2. ADP, Het potentieel van payroll: Global payroll survey 2021
3. The Economist Intelligence Unit - Het rapport Groeipijnen: de HR-uitdagingen bij internationale expansie, 2020
4. Deloitte analysis 2017. Labor spending or overspending?
5. EY, How data will help the payroll function add value to businesses, 2021