



London Stock Exchange Group — koncentracja na wyzwaniach związanych z listą płac

Charlotte O'Driscoll

Globalna kierowniczka ds. płac i podatków od wynagrodzeń

Podstawowe informacje



Firma: London Stock Exchange



Siedziba: Londyn, Wielka Brytania



Branża: Finanse



Liczba pracowników: 25 000+



Produkty ADP: ADP® Global Payroll



Always Designing
for People®



**LONDON
STOCK
EXCHANGE**
An LSEG Business

London Stock Exchange to znana na całym świecie instytucja oferująca klientom dostęp do rynków kapitałowych i płynność w wielu klasach aktywów.

Często błędnie zakłada się, że giełda London Stock Exchange jest skupiona na Londynie i tylko na obrocie papierami wartościowymi, natomiast stanowi to zaledwie 13% jej przychodów. Duża część działalności grupy opiera się w rzeczywistości na danych i analizach.

Wyzwanie

Grupa zatrudnia 26 000 pracowników w 65 krajach, a liczba zatrudnionych waha się od jednego do 7 000 w każdym z nich.

Każdy kraj jest inny, więc firma potrzebowała rozwiązania, które byłoby elastyczne, zgodne z przepisami i przede wszystkim dokładne.

„Byłam zaangażowana w programy transformacji w różnych organizacjach i zawsze pojawiał się aspekt doświadczenia współpracowników. To oczywiście największy obszar, który najszybciej może wywołać niezadowolone pracowników”.

Według O'Driscoll lista płac to dziedzina, w którą wiele organizacji niedostatecznie inwestuje. O'Driscoll chciała natomiast zmierzyć się z kluczowymi problemami. „Myślę, że ta kwestia będzie zyskiwać na ważności, szczególnie jeśli chodzi o zgodność z przepisami, które stają się coraz bardziej złożone w różnych regionach geograficznych” — wyjaśnia.

„Musisz aktywnie pokazywać, że zarządzasz zgodnością z przepisami i regulacjami dotyczącymi listy płac oraz że dysponujesz odpowiednimi rozwiązaniami w tym zakresie. Muszą istnieć dowody na to, że obszar listy płac jest kontrolowany”.

„Lista płac jest kopalnią danych i jest szczególnie ważna, ponieważ gdy pojawia się niezadowolone z usług płacowych, zwykle obwinia się część odpowiedzialną za obsługę listy płac lub dostawcę. Jeśli jednak dysponujesz danymi, które dokładnie pokazują, w jakich obszarach mierzysz się z wyzwaniami, sytuacja wygląda zupełnie inaczej”.

Cele

Organizacja obsługująca globalną listę płac kierowana przez O'Driscoll chciała skupić się na danych, aby podejmować decyzje na podstawie informacji, a nie postrzeganych potrzeb. O'Driscoll uważa, że dane dotyczące listy płac są niezwykle cenne dla firmy, ponieważ wskazują, w jaki sposób wydatki są alokowane w różnych krajach.

Presja związana z inflacją w niektórych krajach ma wpływ na proces przeglądu wynagrodzeń, dlatego konieczne jest uzyskanie wglądu w sytuację w poszczególnych krajach.

A ponieważ koszty wynagrodzeń zwykle stanowią największy wydatek w sprawozdaniach finansowych, ważne jest, aby wiedzieć, gdzie dany obszar generuje koszty.

Chodziło o to, aby uzyskać dostęp do danych, które mogłyby zostać przekazane przedsiębiorstwu w celu wykorzystania podczas podejmowania decyzji.

Podejście

O'Driscoll mówi: „Nie możesz zacząć rozwiązywać problemów, dopóki ich nie zidentyfikujesz. Musisz więc przyrzeć się swojemu położeniu. Jak wygląda sytuacja wyjściowa, w jakich obszarach mierzysz się z najpilniejszymi problemami? Zazwyczaj dowiadujesz się więcej, gdy zaczynasz zagłębiać się w szczegóły.

„Musisz upewnić się, że rozwiązanie jest dostosowane do Twoich potrzeb. I tu do gry wchodzi partnerstwo z firmą ADP. Trzeba rozmawiać o tym, jakie rozwiązania wybrać. To powinna być współpraca”.

Dlaczego ADP

Według O'Driscoll wiele problemów jest zazwyczaj związanych ze zgodnością z przepisami

Celem O'Driscoll jest stworzenie rozwiązania, które umożliwi zespołowi ds. płac zapewnienie usług, systemów i modelu wsparcia, które zapewnią jak najlepszą obsługę listy płac.

Proces wdrożenia rozpoczął się od przeglądu technicznego i funkcjonalnego przeprowadzonego we współpracy z firmą ADP. Współpraca była podstawą tej relacji.

„W przypadku wdrażania rozwiązania w wielu krajach najlepiej jest je pogrupować tam, gdzie ma to sens, jednocześnie nadając priorytet krajom, które najbardziej potrzebują zmian” — wyjaśnia O'Driscoll.

„Można grupować duże i małe kraje, co pozwala na szybką realizację procesu wdrażania. Zależnie od liczby krajów w organizacji proces może być dość długi. Wybierając kilka dużych krajów, a następnie grupując je z kilkoma mniejszymi krajami, można działać w pewnym sensie równolegle i stale wdrażać oraz realizować zadania bez konieczności wyczerpywania wszystkich zasobów”.

„Pomoc firmy ADP była szczególnie przydatna w krajach, w których obowiązują bardzo skomplikowane przepisy i podatki — takich jak Francja czy Niemcy. W tych krajach potrzebujemy większego wsparcia, większej wiedzy, i to właśnie zapewnia firma ADP” — dodaje.

Partnerstwo

O'Driscoll zwraca uwagę, że proces wdrożenia w wielu krajach trwa zwykle dłużej niż rok i mogą mu towarzyszyć liczne zmiany wynikające z fuzji i przejęć, dywestycji, priorytetów biznesowych, a także zmian w zespole pod względem wiedzy specjalistycznej, co może mieć wpływ na wymagany poziom usług. Potrzebowała dostawcy, który byłby w stanie modyfikować swoje usługi tak, aby w razie potrzeby dostosować się do zmian biznesowych.

”

Musisz aktywnie pokazywać, że zarządzasz zgodnością z przepisami i regulacjami dotyczącymi listy płac oraz że dysponujesz odpowiednimi rozwiązaniami w tym zakresie. Muszą istnieć dowody na to, że obszar listy płac jest kontrolowany”.

—Charlotte O'Driscoll,
Globalna kierowniczka
ds. płac i podatków od
wynagrodzeń, London
Stock Exchange



Always Designing
for People®



LONDON
STOCK
EXCHANGE
An LSEG Business



Jej zdaniem relacja z firmą ADP, a właściwie z każdym dostawcą, jest kluczowa i powinna być pielęgnowana. Jak wyjaśnia: „Nikt nie robi wszystkiego dobrze w 100% po obu stronach i musimy być w stanie współpracować, aby osiągnąć najlepszy wynik. Myślę, że właśnie pod tym względem firma ADP okazała się naprawdę silnym partnerem. Wiem, że możemy pracować nad problemami, i jest to partnerstwo, które sprawia, że czujemy zaufanie po obu stronach”.

Wyniki

„Wdrożenie rozwiązania pozwoliło nam przywrócić zaufanie naszych współpracowników i wiarę w usługę” — przyznaje O'Driscoll.

Uważa, że gdy pracownicy tracą zaufanie do obsługi płacowej, potrzeba dużo czasu, aby je odbudować, co można osiągnąć tylko poprzez ciągłe dostarczanie wysokiej jakości usług i zapewnianie widocznych ulepszeń.

Jej zdaniem „podstawowym, minimalnym standardem jest to, że w dniu wypłaty wynagrodzeń pracownicy otrzymują odpowiednią kwotę. Jeśli jednak można wprowadzić inne ulepszenia, dobrym pomysłem jest na przykład aplikacja, która pozwala współpracownikom przeglądać odcinki wynagrodzenia w dowolnym miejscu, a nie jest tylko punktem, w którym składa się skargi. Takie elementy poprawiają ich doświadczenia”.

Sukces jest mierzony po udokumentowaniu zwięzłego uzasadnienia biznesowego dotyczącego oszczędności kosztów oraz korzyści.

O'Driscoll dodaje: „Ważne jest również, aby uzyskać informacje zwrotne od organizacji, dowiedzieć się, jak pracownicy naprawdę czują się z tym, czego doświadczają. Czy obsługa płacowa przynosi im więcej korzyści niż wcześniej? Czy obserwujemy mniejszą liczbę skarg? Czy uzyskaliśmy niższą czy wyższą ocenę audytową?”

„Te wszystkie kwestie zostały zrealizowane w ramach programu wdrożeniowego polegającego na przejściu z fragmentarycznego modelu wykorzystującego wiele rozwiązań na jedno zharmonizowane rozwiązanie do obsługi płacowej”.

„Wiedziałam, że projekt zakończył się sukcesem, gdy wszystkie korzyści opisane w uzasadnieniu biznesowym zostały osiągnięte, czyli poprawiliśmy wskaźniki dokładności, obniżyliśmy koszty, zapewniłmy bezpieczniejsze środowisko zgodności z przepisami, a nasza ocena audytowa poprawiła się dzięki nowym kontrolom zapewnionym przez wprowadzenie odpowiedniej technologii” — podsumowuje.

ADP i logo ADP są zastrzeżonymi znakami towarowymi firmy ADP, Inc. Wszelkie pozostałe znaki należą do ich odpowiednich właścicieli. Copyright © 2024 ADP, Inc.

WF2069562

“

Z niecierpliwością czekam na dalszą współpracę firmą ADP w przyszłości i na to, by przekonać się, co jeszcze znajduje się w planach w zakresie technologii, która może podnieść jakość doświadczeń naszych pracowników”.

—Charlotte O'Driscoll,
Globalna kierowniczka
ds. płac i podatków od
wynagrodzeń, London
Stock Exchange



Always Designing
for People®



LONDON
STOCK
EXCHANGE
An LSEG Business