

FORRESTER®

Total Economic Impact™ von ADP Global Payroll

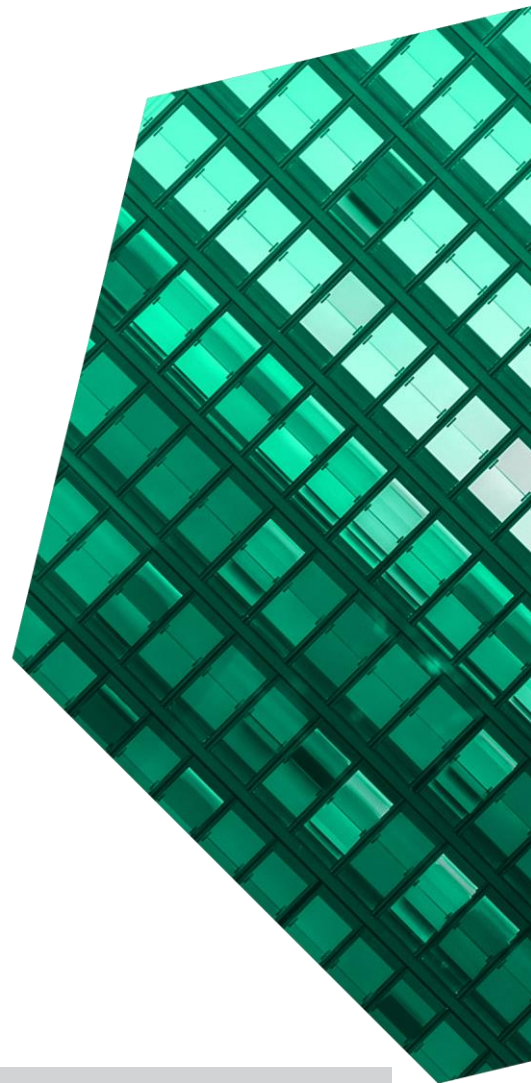
Kosteneinsparungen und geschäftlicher Nutzen
durch ADP Global Payroll

AUGUST 2023

Inhalt

Beratungsteam: *Ashleigh Cohen*
Salma Hamdani

| | |
|---|-----------|
| Zusammenfassung | 1 |
| Customer Journey mit ADP Global Payroll..... | 6 |
| Zentrale Herausforderungen | 6 |
| Lösungsanforderungen | 7 |
| Modellunternehmen | 7 |
| Nutzenanalyse..... | 9 |
| Vermiedene Compliance-Kosten..... | 9 |
| Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (kleine Länder, mit Managed Service)..... | 11 |
| Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (große Länder, mit Managed Service)..... | 13 |
| Vermeidung direkter Kosten..... | 14 |
| Nicht quantifizierter Nutzen | 15 |
| Flexibilität | 15 |
| Kostenanalyse..... | 16 |
| Implementierungskosten für den Managed Service in großen Ländern..... | 16 |
| Implementierungskosten für den Managed Service in kleinen Ländern..... | 18 |
| Laufende Lizenzkosten | 20 |
| Zusammenfassung der Finanzergebnisse..... | 21 |
| Anhang A: Total Economic Impact..... | 22 |
| Anhang B: Schlussbemerkungen | 23 |



INFORMATIONEN ZU FORRESTER CONSULTING

Forrester Consulting bietet unabhängige und forschungsbasierte Beratung zur Unterstützung von Führungskräften bei der Erzielung wichtiger Transformationsergebnisse. Auf der Grundlage unserer kundenorientierten Forschung arbeiten erfahrene Berater von Forrester mit Führungskräften zusammen an der Umsetzung ihrer Prioritäten. Hierbei kommt ein besonderes Interaktionsmodell zum Einsatz, das auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist und eine nachhaltige Wirkung gewährleistet. Weitere Informationen erhalten Sie unter forrester.com/consulting.

© Forrester Research, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jegliche nicht genehmigte Vervielfältigung ist strengstens untersagt. Alle Informationen basieren auf den besten verfügbaren Quellen. Die hier wiedergegebenen Meinungen spiegeln die aktuelle Beurteilung wider. Änderungen vorbehalten. Forrester®, Technographics®, Forrester Wave und Total Economic Impact sind Marken von Forrester Research, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. Weitere Informationen finden Sie unter forrester.com.

Zusammenfassung

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung spielt in allen Unternehmen eine enorm wichtige Rolle und sollte deshalb fehlerfrei abgewickelt werden. Vor allem für global agierende Unternehmen ist dieser Prozess auf internationaler Ebene jedoch äußerst komplex, zumal sich die gesetzlichen Anforderungen ständig ändern und die lokale Gesetzgebung oft nur schwer zu überblicken ist. ADP Global Payroll ist eine skalierbare Lösung für die länderübergreifende Lohn- und Gehaltsabrechnung, die unabhängig vom Sitz des Unternehmens eine konsistente, hochwertige und gesetzeskonforme Abwicklung dieses Prozesses unterstützt.

ADP Global Payroll ist eine skalierbare, einheitliche Plattform zur Optimierung von Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozessen in allen internationalen Niederlassungen eines Unternehmens. Mithilfe dieser Lösung können Unternehmen Vorschriften zuverlässiger einhalten, Kosten senken, die Effizienz steigern und obendrein alle Daten in einer einzigen konsolidierten Ansicht zusammenführen.

ADP beauftragte Forrester Consulting mit der Durchführung einer Studie zum Total Economic Impact™ (TEI) sowie mit der Untersuchung des potenziellen Return on Investment (ROI), den Unternehmen mit ADP Global Payroll erzielen können.¹ Zweck dieser Studie ist es, den Lesern einen Bezugsrahmen zur Beurteilung der potenziellen finanziellen Auswirkungen von ADP Global Payroll auf ihr Unternehmen bereitzustellen. Bei dieser Studie handelt es sich um eine Aktualisierung einer TEI-Studie im Auftrag von ADP aus dem Jahr 2020.²

Zum besseren Verständnis der Vorteile, Kosten und Risiken, die mit dieser Investition verbunden sind, befragte Forrester fünf Vertreter aus vier Unternehmen,

Effizienzsteigerung bei der Gehaltsabrechnung in kleinen Ländern durch ADP Global Payroll um bis zu

75 %



WICHTIGE KENNZAHLEN



Return on Investment (ROI)

131 %



Kapitalwert (KW)

6,8 Mio. \$

die bereits über Erfahrungen mit ADP Global Payroll verfügen. Für die vorliegende Studie fasste Forrester die Erfahrungen der Befragten zusammen und kombinierte die Ergebnisse in einem einzigen Modellunternehmen. Dabei handelt es sich um einen globalen Konzern mit Umsätzen in Milliardenhöhe, rund 24.000 Mitarbeitern und einer weltweiten Marktpräsenz in 20 Ländern in den Regionen Nordamerika, EMEA, Asien-Pazifik (APAC) und Lateinamerika (LATAM).

Die Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen vor der Nutzung von ADP Global Payroll mehrere nicht integrierte Lohnbuchhaltungslösungen einsetzte, die aus verschiedenen Tools lokaler Anbieter und internen Altsystemen bestanden. Dies war jedoch nur bedingt von Erfolg gekrönt und sorgte für hohe Kosten, unzuverlässige Daten und ineffiziente Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse, die teilweise mit hohen Risiken behaftet waren.

Durch die Investition in ADP Global Payroll profitierten die Befragten nach eigenen Angaben von der konsolidierten und global nutzbaren Lösung eines einzigen Anbieters zur Lohn- und Gehaltsabrechnung. Zu den wichtigsten Erfolgen dieser Investition gehören die Vermeidung von Kosten aufgrund nicht eingehaltener Vorschriften und die Steigerung der Effizienz bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Quantifizierbarer Nutzen. Für das Modellunternehmen setzt sich der risikobereinigte, abgezinsten Nutzen über den dreijährigen Analysezeitraum folgendermaßen zusammen:

- **Vermeidung von Compliance-Kosten in Höhe von 6,64 Mio. US-Dollar.** ADP Global Payroll ermöglicht es dem Modellunternehmen, seine Risiken zu verringern, insbesondere in den kleineren Märkten, in denen lokales Fachwissen teuer und schwer zu erwerben ist. ADP sorgt für eine konforme Lohn- und Gehaltsabrechnung und bewahrt das Modellunternehmen so vor Bußgeldern.
- **Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Länder mit weniger als 1.000 Mitarbeitern in Höhe von 2,31 Mio. US-Dollar.** Vor der Einführung von ADP als unternehmensweite, globale Lösung war die Lohn- und Gehaltsabrechnung des Modellunternehmens ein komplexer Prozess und involvierte eine Mischung aus internen Mitarbeitern und externen Anbietern. Aufgrund der Beteiligung mehrerer Anbieter und des Aufwands beim Datenabruf aus unterschiedlichen Quellen (und somit unzuverlässigen Daten) war der gesamte Prozess teuer und schwierig zu handhaben. Nach der dank ADP Global Payroll realisierten Anbieterkonsolidierung kann das Modellunternehmen Prozesse rationalisieren und die Effizienz um bis zu 75 % steigern.

- **Effizienzgewinn für größere Länder mit mehr als 1.000 Mitarbeitern in Höhe von 916.000 US-Dollar.** Analog dazu steigert ADP Global Payroll die Effizienz für die größeren Länder, in denen das Modellunternehmen mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigt. Da jedoch die zur Lohn- und Gehaltsabrechnung genutzten Prozesse und -systeme in diesen Ländern besser etabliert sind, ist der Effizienzgewinn zwar signifikant, aber geringer als in den Ländern mit weniger Mitarbeitern.
- **Vermeidung direkter Kosten durch Abschaffung von Altsystemen in Höhe von 2,14 Mio. US-Dollar.** Die Einführung von ADP Global Payroll ermöglicht eine Systemharmonisierung in allen internationalen Märkten des Modellunternehmens. So können alle alten Lohn- und Gehaltsabrechnungssysteme abgeschafft und andere Drittanbieter zur Verwaltung der einzelnen lokalen Abrechnungen ausgemustert werden.

Nicht quantifizierbarer Nutzen. Folgende Vorteile werden in dieser Studie zwar nicht quantifiziert, bedeuten aber trotzdem einen Mehrwert für die Befragten:

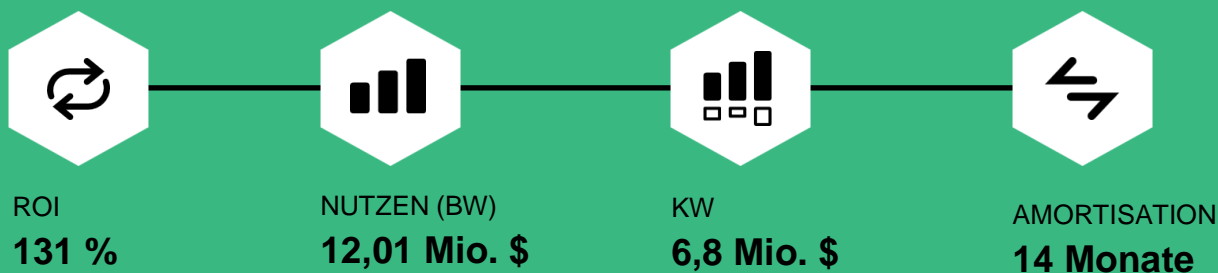
- **Fähigkeit von ADP zur Erfüllung hoher Cybersicherheitsanforderungen.** Die Befragten berichteten, dass ADP sowohl bei der Implementierung als auch im laufenden Betrieb hohe Anforderungen an die Cybersicherheit erfüllt. Dies war besonders wichtig für Befragte aus den Bereichen Finanzdienstleistungen und Konsumgüter.
- **Höhere Genauigkeit und Zuverlässigkeit.** Die Technologie hinter ADP Global Payroll sowie deren Integration und Kompatibilität mit HCM-Systemen unterstützte in den Unternehmen der Befragten eine hohe Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Lohn- und Gehaltsdaten. Dies stärkte das Vertrauen der Befragten in ihre Fähigkeit, den Beschäftigten die korrekte Vergütung zu zahlen und den zuständigen Behörden diesbezüglich genaue Angaben zu liefern.

- **Verbesserte Employee Experience.** Der Executive Director of Enterprise Business Services Strategy aus der Luft-/Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie erklärte, dass ADP Global Payroll aus Mitarbeitersicht konsistentere Funktionen bietet und mit viel Lob bedacht wurde.
- **Höhere Transparenz und bessere geschäftliche Erkenntnisse.** Die Befragten gaben an, dass ADP Global Payroll sie mit einer Vielzahl an Daten versorgte, die ihrem Unternehmen geschäftliche Erkenntnisse verschafften, mit denen sie fundierte, datengesteuerte Entscheidungen treffen konnten.

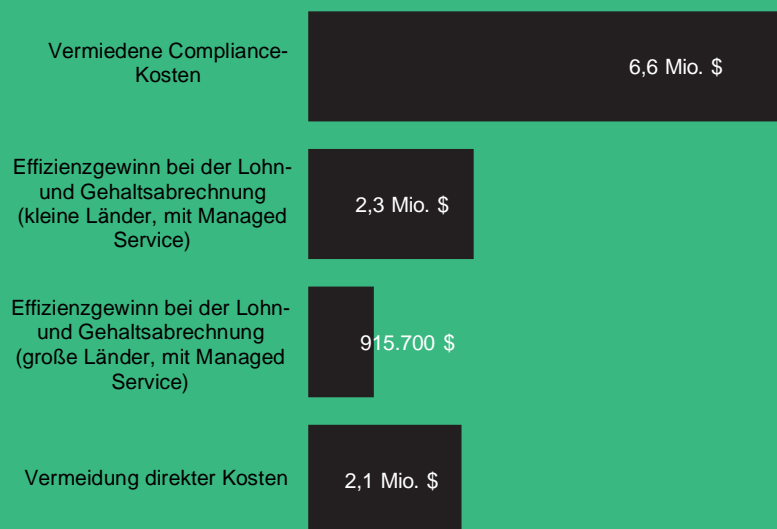
Kosten. Für das Modellunternehmen setzen sich die risikobereinigten, über drei Jahre abgezinsten Kosten wie folgt zusammen:

- **Gebühren und Kosten der Implementierung.** Diese Ausgaben umfassen eine feste, im Voraus zu entrichtende Gebühr, die auf Basis der lokalen Präsenz (d. h. nach Anzahl der Mitarbeiter) berechnet wird, sowie den internen Ressourcenbedarf, der sich in der Regel auf die Bereiche Lohn- und Gehaltsabrechnung, IT und Projektmanagement erstreckt.
- **Laufende Kosten.** Die laufenden Gebühren für die Nutzung der Services von ADP richten sich nach der Anzahl der Mitarbeiter und dem Servicenniveau.

Die Befragungen der Unternehmensvertreter und die Finanzanalyse ergaben, dass ein Modellunternehmen über einen Zeitraum von drei Jahren einen Nutzen in Höhe von 12,01 Mio. US-Dollar gegenüber Kosten in Höhe von 5,2 Mio. US-Dollar erzielt, was einen Kapitalwert von 6,8 Mio. US-Dollar und einen ROI von 131 % ergibt.



Nutzen (über drei Jahre)



„Seit wir ADP verwenden, erhalten wir die größte Anerkennung von unserem Chief Human Resources Officer, vor allem, weil die Lohn- und Gehaltsabrechnung traditionell in der Finanzabteilung und nicht in der Personalabteilung angesiedelt war. Wir erhielten sogar stehende Ovationen von allen Chief Human Resources Officers innerhalb des Unternehmens und auch von unserer Geschäftsleitung kam viel positives Feedback.“

– Executive Director, Enterprise Business Services Strategy, Luft-/Raumfahrt und Verteidigung

TEI-BEZUGSRAHMEN UND -METHODIK

Aus den in den Befragungen erfassten Daten erstellte Forrester einen Bezugsrahmen zum Total Economic Impact™ für Unternehmen, die eine Investition in ADP Global Payroll in Erwägung ziehen.

Mithilfe dieses TEI-Bezugsrahmens lassen sich Kosten, Nutzen, Flexibilität und Risikofaktoren ermitteln, die für eine Investitionsentscheidung von Bedeutung sind. Forrester verwendete ein mehrere Schritte umfassendes Verfahren, um die Auswirkungen zu bewerten, die ADP Global Payroll in einem Unternehmen haben kann.

HINWEISE

Die Leser werden auf Folgendes hingewiesen:

Diese Studie wurde von ADP in Auftrag gegeben und von Forrester Consulting durchgeführt. Sie ist nicht als Wettbewerbsanalyse zu verstehen.

Forrester trifft keinerlei Annahmen über den potenziellen Return on Investment, den andere Unternehmen und Organisationen erzielen werden. Forrester empfiehlt den Lesern deshalb ausdrücklich, mithilfe des in der Studie dargestellten Bezugsrahmens eigene Prognosen zu erstellen, um die Angemessenheit einer Investition in ADP Global Payroll zu ermitteln.

ADP hat die Studie geprüft und Forrester Feedback gegeben. Forrester behält sich jedoch die redaktionelle Kontrolle über die Studie und ihre Ergebnisse vor und akzeptiert keine Änderungen an der Studie, die den Erkenntnissen von Forrester widersprechen oder die Bedeutung der Studie verfälschen würden.

ADP hat die Kundennamen für die Befragungen bereitgestellt, an den Befragungen jedoch nicht teilgenommen.



DUE DILIGENCE

Es wurden ADP-Stakeholder und Forrester-Analysten befragt, um Daten zu ADP Global Payroll zu erheben.



BEFRAGUNGEN

Um Daten zu Kosten, Nutzen und Risiken zu erhalten, wurden fünf Vertreter aus Unternehmen befragt, die ADP Global Payroll bereits einsetzen.



MODELLUNTERNEHMEN

Basierend auf den Merkmalen der befragten Unternehmen wurde ein entsprechendes Modellunternehmen entwickelt.



FINANZMODELLRAHMEN

Zur Erstellung eines für die Befragungen repräsentativen Finanzmodells wurde die TEI-Methode verwendet und das Finanzmodell auf der Grundlage der Hinweise und Bedenken der Befragten risikobereinigt.



FALLSTUDIE

Vier Elemente des TEI bilden die Grundlage für die Modellierung der Investitionseffekte: Nutzen, Kosten, Flexibilität und Risiken. Dank der zunehmend ausgereiften Lösungen für ROI-Analysen in Bezug auf IT-Investitionen liefert die TEI-Methode von Forrester ein umfassendes Bild der finanziellen Gesamteffekte von Anschaffungsentscheidungen. Weitere Informationen zur TEI-Methode finden Sie in Anhang A.

Customer Journey mit ADP Global Payroll

■ Beweggründe für die Investition in Global Payroll

Befragungen

| Funktion | Branche | Region; Umfang der ADP-Nutzung | Größe |
|---|----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">Senior Director HR Technology & Employee ExperienceSenior Director Global Partner Operations | Konsumgüter | Weltweit; 20 Länder | 80.000 bis 85.000 Mitarbeiter |
| Executive Director, Enterprise Business Services Strategy | Luft-/Raumfahrt und Verteidigung | Weltweit; 55 Länder | 180.000 Mitarbeiter |
| SVP, Business Control Manager Vendor Management (Third-Party Governance) | Finanzdienstleistungen | Weltweit; 35 Länder | 210.000 Mitarbeiter |
| Head of HR Shared Service Operations | Arzneimittel und Medizinprodukte | Weltweit; ca. 50 Länder | 24.000 Mitarbeiter |

ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN

Die Befragten beschrieben die folgenden typischen Herausforderungen, mit denen ihr Unternehmen zu kämpfen hatte:

- **Ein komplexer Mix von Lohnbuchhaltungs-lösungen und -anbietern.** Alle Unternehmen verfügten in ihrem geografischen Einzugsgebiet über mehrere Lohnbuchhaltungslösungen, die aus verschiedenen Tools lokaler Anbieter und internen Altsystemen bestanden. Ihr Ziel bestand deshalb darin, die Anzahl der Anbieter zu reduzieren und ihre Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse über eine standardisierte Lösung zu konsolidieren, die in ihre HCM-Systeme (Human Capital Management) integriert werden konnte.
- **Unzusammenhängende Systeme und fehlende Vereinheitlichung der Daten.** Die Vielzahl der Lohnbuchhaltungssysteme in den Unternehmen der Befragten führte zu einem uneinheitlichen Gesamtbild, das die Nutzung globaler, genauer Daten erschwerte und die Komplexität des Prozessmanagements erhöhte. Nötig waren jedoch die Konsistenz und Zuverlässigkeit einer einzigen Lösung für einen ganzheitlichen Überblick über weltweite Lohn- und

„Jeden Monat echte, konsistente Daten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung zu erhalten, war eine ziemliche Herausforderung. Bei der Analyse von Schwankungen über mehrere Monate hinweg hatten wir große Mühe, die entsprechenden Daten abzurufen, zu sammeln und zu überwachen. Von ADP erwarten wir, dass die Dashboards diese Funktion erfüllen.“

Senior Director Global Partner Operations, Konsumgüterindustrie

Gehaltsabrechnungen sowie Dashboards zur Vereinfachung der strategischen Entscheidungsfindung.

- **Inkonsistente Compliance und Risiko-minimierung.** Unzureichende Kenntnisse über lokale Vorschriften und Gesetze stellten für die Unternehmen eine subtile, jedoch bedeutende

Herausforderung dar, insbesondere in kleineren, aufstrebenden Märkten mit sich ständig ändernden Vorschriften. Die Befragten wiesen darauf hin, dass ihr Unternehmen einen vertrauenswürdigen Partner mit aktuellen, differenzierten Kenntnissen der lokalen Vorschriften zur Verringerung der Compliance-Risiken benötigte.

LÖSUNGSANFORDERUNGEN

Die Unternehmen suchten nach einer Lösung mit den folgenden Anforderungen:

- Bereitstellung einer weltweit und harmonisiert nutzbaren Lösung für verschiedene Länder mit unterschiedlichen Anforderungen und Vorschriften
- Zuverlässige Einhaltung der lokalen Lohn- und Gehaltsabrechnungsvorschriften
- Erfüllung aller Anforderungen an die Informationssicherheit sowohl geschäftskritischer als auch persönlicher Daten

MODELLUNTERNEHMEN

Basierend auf den Befragungen erstellte Forrester einen TEI-Bezugsrahmen, ein Modellunternehmen und eine ROI-Analyse zur Veranschaulichung der finanziellen Auswirkungen. Das Modellunternehmen ist ein für die Unternehmen der fünf Befragten repräsentatives Gebilde und dient zur Vorstellung der zusammengefassten finanziellen Analyse im nächsten Abschnitt. Das Modellunternehmen weist die nachfolgenden Eigenschaften auf.

Beschreibung des Modellunternehmens. In dieser Studie ist das Modellunternehmen größer und komplexer als in der von ADP im Jahr 2020 in Auftrag gegebenen TEI-Studie.³ Es handelt sich um einen weltweit tätigen Konzern mit Umsätzen in Milliardenhöhe und rund 24.000 Mitarbeitern sowie einer globalen Marktpräsenz in 20 Ländern, wie in der Tabelle auf der nächsten Seite dargestellt. Vor der Einführung von ADP Global Payroll nutzte das Unternehmen mehrere nicht integrierte Lohnbuchhaltungssysteme, die sowohl durch interne Ressourcen als auch

durch Drittanbieter in den verschiedenen internationalen Märkten verwaltet wurden. Das Unternehmen verfügt über ein konzernweites HCM-System.

Merkmale der Implementierung. Das Modellunternehmen ist weltweit tätig, wie aus der nachstehenden Tabelle hervorgeht, in der auch der Zeitpunkt der Implementierung und die Anzahl der Mitarbeiter pro Land aufgeführt sind. Weltweit verwendet das Unternehmen eine HCM-Plattform, die bereits auf die Integration mit der ADP-Lösung vorbereitet ist.

| Zeitpunkt der Implementierung | Niederlassung | Region | Anzahl der Mitarbeiter |
|-------------------------------|------------------------|-------------|------------------------|
| Zu Beginn des Projekts | US-Hauptsitz | Nordamerika | 12.000 |
| Zu Beginn des Projekts | Vereinigtes Königreich | EMEA | 6.000 |
| Zu Beginn des Projekts | Deutschland | EMEA | 2.000 |
| Zu Beginn des Projekts | Frankreich | EMEA | 2.000 |
| Zu Beginn des Projekts | Spanien | EMEA | 410 |
| Zu Beginn des Projekts | Schweden | EMEA | 210 |
| Jahr 1 | Belgien | EMEA | 100 |
| Jahr 1 | Irland | EMEA | 110 |
| Jahr 1 | Portugal | EMEA | 40 |
| Jahr 1 | Ungarn | EMEA | 55 |
| Jahr 1 | Niederlande | EMEA | 120 |
| Jahr 2 | VAE | EMEA | 75 |
| Jahr 2 | Ägypten | EMEA | 35 |
| Jahr 2 | Nigeria | EMEA | 35 |
| Jahr 2 | Mexiko | LATAM | 200 |
| Jahr 2 | Venezuela | LATAM | 50 |
| Jahr 2 | Argentinien | LATAM | 23 |
| Jahr 2 | China | APAC | 500 |
| Jahr 2 | Südkorea | APAC | 40 |
| Jahr 2 | Japan | APAC | 125 |

Nutzenanalyse

■ Daten zum quantifizierten Nutzen, angewendet auf das Modellunternehmen

| Gesamtnutzen | | | | | | |
|--------------|--|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Ref. | Nutzen | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 | Gesamt | Barwert |
| Atr | Vermiedene Compliance-Kosten | 1.012.500 \$ | 2.418.750 \$ | 4.950.000 \$ | 8.381.250 \$ | 6.638.430 \$ |
| Btr | Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (kleine Länder, mit Managed Service) | 257.799 \$ | 929.364 \$ | 1.743.557 \$ | 2.930.720 \$ | 2.312.392 \$ |
| Ctr | Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (große Länder, mit Managed Service) | 358.054 \$ | 368.795 \$ | 379.859 \$ | 1.106.708 \$ | 915.687 \$ |
| Dtr | Vermeidung direkter Kosten | 799.083 \$ | 842.688 \$ | 953.804 \$ | 2.595.575 \$ | 2.139.482 \$ |
| | Gesamtnutzen (risikobereinigt) | 2.427.435 \$ | 4.559.598 \$ | 8.027.220 \$ | 15.014.253 \$ | 12.005.991 \$ |

VERMIEDENE COMPLIANCE-KOSTEN

Daten und Fakten. Die Befragten nannten die zunehmende Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnungen aufgrund der sich häufig ändernden Vorschriften als einen entscheidenden Grund für die Investition in eine Lösung, bei der sie sich auf die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften verlassen können. Da jedes Land eigene steuerliche und finanzielle Verpflichtungen, Prozesse und Verfahren aufwies, war es umso wichtiger, stets aktuelle Aufzeichnungen zu führen und die Übereinstimmung der Systeme mit der lokalen Gesetzgebung sicherzustellen. Dieses Unterfangen erforderte jedoch einen hohen Aufwand und ständige Wachsamkeit – insbesondere in kleineren, differenzierteren Märkten. Den Befragten zufolge minimierte ADP Global Payroll das Risiko für ihr Unternehmen bei der Einhaltung der Lohn- und Gehaltsabrechnung, vor allem in den kleineren Märkten, in denen sie tätig sind.

- Die Befragten sagten, dass sie aufgrund der weltweiten Abdeckung und des Fachwissens von ADP auf die Einhaltung der lokalen Lohn- und Gehaltsabrechnungsvorschriften vertrauen und dadurch Millionenbeträge aufgrund unbekannter Risiken einsparen konnten.

„Als wir diese lokalen Lösungen Land für Land konsolidierten, fand und behob ADP viele Compliance-Probleme – das war bei Weitem unser größter Gewinn, da das Unternehmen an so vielen Stellen exponiert war, von denen wir nichts ahnten.“

Executive Director, Enterprise Business Services Strategy, Luft-/Raumfahrt und Verteidigung

- Da ADP über neue und geänderte Gesetze in den einzelnen Ländern auf dem Laufenden ist, versetzt die Lösung die Befragten in die Lage, ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, um eine wiederholte Nichteinhaltung der Vorschriften und Gesetze und eine Gefährdung ihres Unternehmens in diesem Bereich zu vermeiden.

- Dank der Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen war es den Unternehmen möglich, korrekte Daten sowohl für die Lohn- und Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter als auch für die jeweiligen Behörden zu verarbeiten.

Modellierung und Annahmen. Forrester nimmt für das Modellunternehmen Folgendes an:

- Der größte Nutzen von ADP Global Payroll für das Modellunternehmen liegt in der Vermeidung von Compliance-Kosten.
- Das geringe Risiko in großen Ländern (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) führt ohne ADP zu einer Rate der fristgerechten Compliance von 90 %.
- Das hohe Risiko in kleinen Ländern (mit weniger als 1.000 Beschäftigten) führt ohne ADP zu einer Rate der fristgerechten Compliance von 50 %.

- Bei Nichteinhaltung der Vorschriften droht Unternehmen eine durchschnittliche Strafe in Höhe von 15 Mio. US-Dollar pro Jahr.

Risiken. Das Ausmaß, in dem Unternehmen von der Vermeidung von Compliance-Kosten profitieren, hängt von der Größe des Landes ab. In großen Ländern ist die Einhaltung der Vorschriften wesentlich leichter zu verwirklichen als in kleinen Ländern. Die Lohn- und Gehaltsabrechnungen in Ländern mit geringer Mitarbeiterzahl wiesen ein hohes Risiko auf.

Ergebnisse. Zur Berücksichtigung dieser Risiken hat Forrester den genannten Nutzen um 10 % nach unten korrigiert, was über drei Jahre einen risikobereinigten Gesamtbarwert (abgezinst mit 10 %) von 6,64 Mio. US-Dollar ergibt.

| Vermiedene Compliance-Kosten | | | | | |
|---|---|--------------------|--|--------------|--------------|
| Ref. | Kennzahl | Quelle | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
| A1 | Anzahl der implementierten Einheiten (große Länder) | Modell-unternehmen | 4 | 4 | 4 |
| A2 | Rate der fristgerechten Compliance ohne ADP (große Länder) | Modell-unternehmen | 90 % | 90 % | 90 % |
| A3 | Rate der fristgerechten Compliance mit ADP (große Länder) | Befragungen | 100 % | 100 % | 100 % |
| A4 | Verbesserung der Rate der fristgerechten Compliance mit ADP (große Länder) | A3-A2 | 10 % | 10 % | 10 % |
| A5 | Durchschnittliches Bußgeld bei Compliance-Verstößen (große Länder) | Annahme | 1.250.000 \$ | 1.250.000 \$ | 1.250.000 \$ |
| A6 | Zwischensumme: Vermiedene Compliance-Kosten (große Länder) | A1*A4*A5 | 500.000 \$ | 500.000 \$ | 500.000 \$ |
| A7 | Anzahl der implementierten Einheiten (kleine Länder) | Modell-unternehmen | 2 | 7 | 16 |
| A8 | Rate der fristgerechten Compliance ohne ADP (kleine Länder) | Modell-unternehmen | 50 % | 50 % | 50 % |
| A9 | Rate der fristgerechten Compliance mit ADP (kleine Länder) | Befragungen | 100 % | 100 % | 100 % |
| A10 | Verbesserung der Rate der fristgerechten Compliance mit ADP (kleine Länder) | A9-A8 | 50 % | 50 % | 50 % |
| A11 | Durchschnittliches Bußgeld bei Compliance-Verstößen (kleine Länder) | Annahme | 625.000 \$ | 625.000 \$ | 625.000 \$ |
| A12 | Zwischensumme: vermiedene Compliance-Kosten (kleine Länder) | A7*A10*A11 | 625.000 \$ | 2.187.500 \$ | 5.000.000 \$ |
| At | Vermiedene Compliance-Kosten | A6+A12 | 1.125.000 \$ | 2.687.500 \$ | 5.500.000 \$ |
| | Risikobereinigung | ↓10 % | | | |
| Atr | Vermiedene Compliance-Kosten (risikobereinigt) | | 1.012.500 \$ | 2.418.750 \$ | 4.950.000 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 8.381.250 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 6.638.430 \$ | | |

EFFIZIENZGEWINN BEI DER LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNG (KLEINE LÄNDER, MIT MANAGED SERVICE)

Daten und Fakten. Für viele der befragten Entscheidungsträger war die Lohn- und Gehaltsabrechnung mit einem hohen manuellen Aufwand verbunden, insbesondere in Ländern mit einer geringen Anzahl von Mitarbeitern. Durch die Einführung von ADP Global Payroll war ihr Unternehmen in der Lage, die Lohn- und Gehaltsabrechnung zu rationalisieren und so die Lohnbuchhaltungsteams erheblich zu entlasten.

- Die Befragten betonten, dass sie durch die Investition in ADP Global Payroll im Rahmen eines Managed Service den Verwaltungsaufwand für die Gehaltsabrechnung auf ADP verlagern konnten. Komplexe und arbeitsintensive Aufgaben wie die Sicherstellung der Daten-genauigkeit bei der Zeiterfassung, Beförderungen, Versetzungen und Lohn-erhöhungen von Mitarbeitern wurden nun ausgelagert und automatisiert.
- Ein Großteil der Befragten wies darauf hin, dass die Lohn- und Gehaltsabrechnung in ihrem Unternehmen bisher sowohl intern als auch von Drittanbietern gemanagt wurde. Dabei waren sie sich einig, dass dieses Modell schwer zu handhaben und extrem teuer war, da vor allem in kleineren, aufstrebenden Märkten Fachwissen nur schwer zu finden ist. ADP Global Payroll ermöglichte eine marktübergreifende Konsolidierung der Systemanbieter und die Beseitigung eines Single Point of Failure auf Länderebene.

Modellierung und Annahmen. Forrester nimmt für das Modellunternehmen Folgendes an:

- Ein Team von drei Vollzeitkräften war für die Verwaltung der Lohn- und Gehaltsabrechnung auf der vormals eingesetzten Plattform zuständig.
- Nach der Implementierung von ADP reduziert sich der Arbeitsaufwand im Durchschnitt um 75 %.

„Mithilfe der ADP-Plattform erzielen wir in der Regel einen Effizienzgewinn von 50 % bis 75 %.“

Executive Director, Enterprise Business Services Strategy, Luft-/Raumfahrt und Verteidigung

Risiken. Das Ausmaß, in dem Unternehmen von den Effizienzgewinnen bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung in kleinen Ländern profitieren, hängt von den folgenden Variablen ab:

- Die Lokalisierung der Lohn- und Gehaltsbeträge für die Lohnbuchhaltung pro Region. Als Grundlage für Forrester's Berechnungen dienten lokale Gehaltsinformationen basierend auf den TEI-Standards mit einer jährlichen Steigerung von 3 % gegenüber der TEI-Studie für ADP aus dem Jahr 2020.⁴
- Das Ausmaß, in dem die Altumgebung manuelle Verfahren für die Lohn- und Gehaltsabrechnung enthielt.

Ergebnisse. Zur Berücksichtigung dieser Risiken hat Forrester den genannten Nutzen um 10 % nach unten korrigiert, was über drei Jahre einen risiko-bereinigten Gesamtbarwert von 2,31 Mio. US-Dollar ergibt.

| Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (kleine Länder, mit Managed Service) | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|--------------|--------------|
| Ref. | Kennzahl | Quelle | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
| B1 | Anzahl der kleinen Länder im EMEA-Raum mit Implementierung | Modellunternehmen | 2 | 7 | 10 |
| B2 | Anzahl der kleinen Länder im APAC-Raum mit Implementierung | Modellunternehmen | 0 | 0 | 3 |
| B3 | Anzahl der kleinen Länder im LATAM-Raum mit Implementierung | Modellunternehmen | 0 | 0 | 3 |
| B4 | Durchschnittsgehalt im EMEA-Raum | TEI-Standard | 63.654 \$ | 65.564 \$ | 67.531 \$ |
| B5 | Durchschnittsgehalt im APAC-Raum | TEI-Standard | 37.132 \$ | 38.246 \$ | 39.393 \$ |
| B6 | Durchschnittsgehalt im LATAM-Raum | TEI-Standard | 21.218 \$ | 21.855 \$ | 22.510 \$ |
| B7 | Durchschnittliche Anzahl der Lohn- und Gehaltsempfänger pro Land vor Nutzung von ADP (kleine Länder) | Modellunternehmen | 3 | 3 | 3 |
| B8 | Verringerung des Arbeitsaufwands | Befragungen | 75 % | 75 % | 75 % |
| Bt | Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (kleine Länder, mit Managed Service) | $((B1*B4)+(B2*B5)+(B3*B6))*B7*B8$ | 286.443 \$ | 1.032.627 \$ | 1.937.286 \$ |
| | Risikobereinigung | ↓10 % | | | |
| Btr | Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (kleine Länder, mit Managed Service, risikobereinigt) | | 257.799 \$ | 929.364 \$ | 1.743.557 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 2.930.720 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 2.312.392 \$ | | |

EFFIZIENZGEWINN BEI DER LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNG (GROSSE LÄNDER, MIT MANAGED SERVICE)

Daten und Fakten. Die Befragten verwiesen darauf, dass die Effizienzgewinne in großen Ländern (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) geringer ausfielen als in kleineren Ländern, da die Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse in diesen Ländern in der Regel weiter fortgeschritten und gut etabliert waren. ADP Global Payroll führte dennoch zu einer Verringerung des Arbeitsaufwands und zu einer Zeitersparnis, die es den Mitarbeitern der Lohnbuchhaltung nun ermöglichte, sich strategischeren Aufgaben zuzuwenden.

- Der Executive Director of Enterprise Business Services Strategy aus der Luft-/Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie betonte, dass die Umstellung auf ADP Global Payroll eine Standardisierung und Systemharmonisierung über internationale Märkte hinweg ermöglicht. Der Einsatz von ADP als Lösung und strategischer Partner auf Unternehmensebene war unverzichtbar, um sicherzustellen, dass effiziente Prozesse zur Unterstützung umfangreicher Lohn- und Gehaltsabrechnungen, wie z. B. bei Integrationen sowie

Fusionen und Übernahmen, in Ländern mit hoher Mitarbeiterzahl zur Verfügung stehen.

- Ähnlich wie beim vorhergehenden Nutzen waren sich die befragten Entscheidungsträger einig, dass die Einführung von ADP Global Payroll als Managed Service eine Übernahme des administrativen Aufwands für die Lohn- und Gehaltsabrechnung durch ADP bedeutete, was ihnen einen signifikanten Effizienzgewinn ermöglichte, der den Aufwand im Durchschnitt um etwa 30 % reduzierte.

Modellierung und Annahmen. Forrester geht davon aus, dass das Unternehmen in großen Ländern vor der Einführung von ADP Global Payroll durchschnittlich fünf Vollzeitkräfte für die Gehaltsabrechnung beschäftigte.

Risiken. Das Ausmaß, in dem Unternehmen von den Effizienzgewinnen bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung für große Länder profitieren, variiert je nach Art der bisher genutzten Altsysteme.

Ergebnisse. Zur Berücksichtigung dieser Risiken hat Forrester den genannten Nutzen um 10 % nach unten korrigiert, was über drei Jahre einen risikobereinigten Gesamtbarwert von 916.000 US-Dollar ergibt.

Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (große Länder, mit Managed Service)

| Ref. | Kennzahl | Quelle | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
|---|--|---|--|------------|------------|
| C1 | Anzahl der großen Länder in Nordamerika mit Implementierung | Modellunternehmen | 1 | 1 | 1 |
| C2 | Anzahl der großen Länder im EMEA-Raum mit Implementierung | Modellunternehmen | 3 | 3 | 3 |
| C3 | Durchschnittsgehalt in Nordamerika | TEI-Standard | 74.263 \$ | 76.491 \$ | 78.786 \$ |
| C4 | Durchschnittsgehalt im EMEA-Raum | TEI-Standard | 63.654 \$ | 65.564 \$ | 67.531 \$ |
| C5 | Durchschnittliche Anzahl der Lohn- und Gehaltsempfänger pro Land vor Nutzung von ADP (große Länder) | Modellunternehmen | 5 | 5 | 5 |
| C6 | Verringerung des Arbeitsaufwands | Befragungen | 30 % | 30 % | 30 % |
| Ct | Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (große Länder, mit Managed Service) | $((C1 \cdot C3) + (C2 \cdot C4)) \cdot C5 \cdot C6$ | 397.838 \$ | 409.773 \$ | 422.066 \$ |
| | Risikobereinigung | ↓10 % | | | |
| Ctr | Effizienzgewinn bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (große Länder, mit Managed Service, risikobereinigt) | | 358.054 \$ | 368.795 \$ | 379.859 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 1.106.708 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 915.687 \$ | | |

VERMEIDUNG DIREKTER KOSTEN

Daten und Fakten. Die Befragten stellten fest, dass die weltweite Einführung von ADP Global Payroll unmittelbar zur Abschaffung der alten Lohnbuchhaltungssysteme in den einzelnen Ländern führte.

- Dabei wiesen die Befragten aus der Luft-/Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie, der Konsumgüterindustrie und der Finanzdienstleistungsbranche auf die erheblichen Kosteneinsparungen hin, die durch die Abschaffung der früheren Lohnbuchhaltungssysteme erzielt wurden.
- Ein Befragter teilte mit, dass sein Unternehmen durch die Entscheidung für eine Konsolidierung und die weltweit einsetzbare Lohnbuchhaltungslösung von ADP, die sich mit der vor Kurzem erworbenen, unternehmensweit arbeitenden HCM-Lösung integrieren lässt, 99 Lohnbuchhaltungssysteme und 7 Personalmanagementsysteme abschaffen konnte.

Modellierung und Annahmen. Forrester basiert seine Annahmen auf der TEI-Studie für ADP Global Payroll aus dem Jahr 2020 und geht von den durchschnittlichen Lizenzgebühren der alten Lohnbuchhaltungssysteme aus.⁵

„Uns standen 66 verschiedene Möglichkeiten zur Abwicklung unserer Lohn- und Gehaltsabrechnung zur Verfügung – das war nicht der richtige Ansatz für uns. So haben wir uns für eine regionale Konsolidierung im Rahmen eines Managed-Service-Modells entschieden.“

Senior Director HR Technology & Employee Experience, Konsumgüterindustrie

Risiken. Obwohl die Einführung von ADP Global Payroll zur Abschaffung redundanter Lohnbuchhaltungssysteme führt, hängt die Höhe der erzielten Einsparungen von der Lizenzgebühr für die bisherige Lösung ab.

Ergebnisse. Zur Berücksichtigung dieser Risiken hat Forrester den genannten Nutzen um 10 % nach unten korrigiert, was über drei Jahre einen risikobereinigten Gesamtbarwert von 2,14 Mio. US-Dollar ergibt.

| Vermeidung direkter Kosten | | | | | |
|---|---|-------------------|--|------------|--------------|
| Ref. | Kennzahl | Quelle | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
| D1 | Lizenzgebühr je Mitarbeiter und Monat für das Altsystem (große Länder) | Annahme | 2,93 \$ | 2,93 \$ | 2,93 \$ |
| D2 | Gesamtanzahl der betroffenen Mitarbeiter (große Länder) | Modellunternehmen | 22.000 | 22.000 | 22.000 |
| D3 | Zwischensumme: Vermeidung direkter Kosten (große Länder) | D1*12*D2 | 773.520 \$ | 773.520 \$ | 773.520 \$ |
| D4 | Lizenzgebühr je Mitarbeiter und Monat für das Altsystem (kleine Länder) | Annahme | 9 \$ | 9 \$ | 9 \$ |
| D5 | Gesamtanzahl der betroffenen Mitarbeiter (kleine Länder) | Modellunternehmen | 620 | 1.045 | 2.128 |
| D6 | Zwischensumme: Vermeidung direkter Kosten (kleine Länder) | (D4*12)*D5 | 66.960 \$ | 112.860 \$ | 229.824 \$ |
| Dt | Vermeidung direkter Kosten | D3+D6 | 840.480 \$ | 886.380 \$ | 1.003.344 \$ |
| | Risikobereinigung | ↓5 % | | | |
| Dtr | Vermeidung direkter Kosten (risikobereinigt) | | 798.456 \$ | 842.061 \$ | 953.177 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 2.593.694 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 2.137.923 \$ | | |

NICHT QUANTIFIZIERTER NUTZEN

Die Befragten nannten weitere Vorteile für ihr Unternehmen, die jedoch nicht quantifiziert werden konnten:

- **Fähigkeit zur Erfüllung hoher Cybersicherheitsanforderungen.** Die Befragten aus der Finanzdienstleistungs- und der Konsumgüterbranche lobten die Cybersicherheitsfähigkeiten von ADP. Der Befragte aus der Finanzdienstleistungsbranche berichtete, dass ADP die anspruchsvollen Anforderungen seines Unternehmens in Bezug auf Verschlüsselung, Datenübertragung und Datenschutz sowie Netzwerksicherheit erfüllte. Die Fähigkeit von ADP zur Erfüllung dieser Anforderungen machte den Anbieter zu einem strategischen Partner in diesem Bereich. Darüber hinaus hob der Befragte aus dem Konsumgüterbereich hervor, dass die verbesserten Firewalls, der Disaster-Recovery-Plan und der Business-Continuity-Plan von ADP das Vertrauen in die Cybersicherheitsfähigkeiten von ADP stärkten.
- **Höhere Genauigkeit und Zuverlässigkeit.** Alle befragten Entscheidungsträger hoben die Qualität und Zuverlässigkeit der von ADP verwalteten Daten hervor, die es ermöglichen, dass sie ihre Mitarbeiter korrekt und pünktlich bezahlen und ihren Verpflichtungen gegenüber verschiedenen Behörden nachkommen können.
- **Verbesserte Employee Experience.** Der Befragte aus der Luft-/Raumfahrt- und Verteidigungsbranche nannte die „global für alle Mitarbeiter konsistente und optimierte Funktionalität“ als einen der Vorteile, die sich aus der Einführung von ADP Global Payroll ergaben und die im gesamten Unternehmen auf viel positives Feedback stießen.
- **Höhere Transparenz und bessere geschäftliche Erkenntnisse.** Die Befragten gaben an, dass ADP Global Payroll auf verständliche Weise Zugang zu einer Vielzahl von Daten bietet. Der Befragte aus der Konsumgüterindustrie verwies

beispielsweise auf das Dashboard in ADP Global Payroll, das ihm dabei hilft, Trends und Schwankungen in den Daten im Zeitverlauf zu erkennen. Diese Transparenz ermöglichte ihm zudem, Herausforderungen und Chancen innerhalb der Länder und Regionen zu erkennen.

FLEXIBILITÄT

Flexibilität hat für jedes Unternehmen einen anderen Stellenwert. Es sind mehrere Szenarien denkbar, in denen ein Kunde sich für die Implementierung von ADP Global Payroll entscheidet und zusätzliche Anwendungen und Geschäftsmöglichkeiten erst später erkennt, z. B.:

Die Innovationsfähigkeit und Flexibilität von ADP zur Unterstützung der Strategie und der Geschäftsziele seiner Kunden. Die Entscheidungsträger bezeichneten ADP häufig als strategischen Partner, der innovative Lösungen für Herausforderungen bei der Verfolgung ihrer Geschäftsziele bietet. So erwähnte der Executive Director of Enterprise Business Services Strategy aus der Luft-/Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie die Innovationsfähigkeit von ADP und sagte: „Ohne eine einheitliche Unternehmenslösung und die Bereitschaft, eng mit uns zusammenzuarbeiten, wären sie nicht in der Lage, Integrationen, Fusionen und Übernahmen, Steuerrückzahlungen und Desinvestitionen zu unterstützen.“

Flexibilität wird auch bei der Bewertung im Rahmen eines spezifischen Projekts quantifiziert. Eine ausführlichere Beschreibung dazu befindet sich in

[Anhang A.](#)

„Mit ADP haben wir mehr Transparenz, mehr Kontrolle und bessere Sichtbarkeit.“

Head of HR Shared Service Operations, Arzneimittel und Medizinprodukte

Kostenanalyse

■ Daten zu quantifizierbaren Kosten, angewandt auf das Modellunternehmen

| Gesamtkosten | | | | | | | |
|--------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ref. | Kosten | Anfangswert | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 | Gesamt | Barwert |
| Etr | Implementierungskosten für den Managed Service in großen Ländern | 1.556.553 \$ | 0 \$ | 0 \$ | 0 \$ | 1.556.553 \$ | 1.556.553 \$ |
| Ftr | Implementierungskosten für den Managed Service in kleinen Ländern | 47.110 \$ | 118.915 \$ | 158.157 \$ | 0 \$ | 324.181 \$ | 285.922 \$ |
| Gtr | Laufende Lizenzkosten | 0 \$ | 1.181.448 \$ | 1.307.418 \$ | 1.603.997 \$ | 4.092.863 \$ | 3.359.661 \$ |
| | Gesamtkosten (risikobereinigt) | 1.603.663 \$ | 1.300.363 \$ | 1.465.575 \$ | 1.603.997 \$ | 5.973.597 \$ | 5.202.136 \$ |

IMPLEMENTIERUNGSKOSTEN FÜR DEN MANAGED SERVICE IN GROßEN LÄNDERN

Daten und Fakten. ADP Global Payroll betreute die Unternehmen der Befragten in Ländern, in denen sie mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigten. Die Befragten gaben an, dass sich die Implementierungskosten in diesen großen Märkten aus zwei Hauptkomponenten zusammensetzten:

- Eine fixe Implementierungsgebühr stellte Vorlaufkosten dar, die zum Zeitpunkt der Implementierung an ADP zu zahlen waren. Der Betrag hing von der Größe und Komplexität der Geschäftspräsenz pro Land ab.
- Die Implementierung der Plattform erforderte zudem einen gewissen internen Ressourcenbedarf. Den Informationen der Befragten zufolge dauerte die Implementierung von ADP Global Payroll im Durchschnitt zwölf Monate, kann jedoch bei Bedarf beschleunigt werden. Die Implementierung erforderte in der Regel Ressourcen für Projektmanagement, Lohnbuchhaltung und Technik.

Modellierung und Annahmen. Forrester geht für das Modellunternehmen von den folgenden Annahmen aus:

- Das Unternehmen ist in vier großen Märkten tätig: USA (12.000 Mitarbeiter), Vereinigtes Königreich (6.000 Mitarbeiter), Frankreich (2.000 Mitarbeiter) und Deutschland (2.000 Mitarbeiter). In allen Ländern schließt das Modellunternehmen die Implementierung vor Beginn von Jahr 1 ab, in dem die Lösung live geschaltet wird.
- Die fixen Implementierungsgebühren für das Modellunternehmen belaufen sich auf durchschnittlich 284.000 US-Dollar pro Land.
- Die Berechnungen beinhalten die Löhne und Gehälter (inkl. Nebenkosten) des Implementierungspersonals auf Grundlage der TEI-Standards.
- Die Implementierung erfordert vier Vollzeitkräfte, die in verschiedenen Phasen der Implementierung anwesend sind.

Risiken. Die Befragten benötigten in der Regel sehr ähnliche Zeiträume für die Implementierung. Allerdings nutzen Unternehmen unterschiedliche Umgebungen, wodurch der für die Implementierung erforderliche interne Arbeitsaufwand variieren kann. Die folgenden Faktoren beeinflussen den Zeit- und Kostenaufwand für die Planung und Implementierung:

- Die Optimierung des Technologie-Stacks des Unternehmens.
- Die Agilität und das Tempo, mit dem das Unternehmen bei der Implementierung eines neuen Tools vorgeht.
- Der durchschnittliche Stundensatz der Mitglieder des Kern- und Supportteams des betreffenden Unternehmens.

Ergebnisse. Zur Berücksichtigung dieser Risiken hat Forrester diese Kosten um 5 % nach oben korrigiert, was über drei Jahre einen risikobereinigten Gesamtwert (abgezinst mit 10 %) von 1,56 Mio. US-Dollar ergibt.

| Implementierungskosten für den Managed Service in großen Ländern | | | | | | |
|---|--|--|--|--------|--------|--------|
| Ref. | Kennzahl | Quelle | Anfangswert | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
| E1 | Anzahl der Länder – Nordamerika | Modellunternehmen | 1 | | | |
| E2 | Anzahl der Länder – EMEA | Modellunternehmen | 3 | | | |
| E3 | Gehalt eines Projektmanagers (inkl. Nebenkosten) | TEI-Standard | 135.000 \$ | | | |
| E4 | Durchschnittliche Anzahl der Personalressourcen im Projektmanagement (Vollzeitkräfte) | Befragungen | 1,4 | | | |
| E5 | Durchschnittlich erforderlicher Projektmanagementaufwand für die Dauer der Implementierung | Befragungen | 100 % | | | |
| E6 | Zwischensumme: Kosten für Projektmanagementpersonal | $(E3 \cdot E4 \cdot E5)$ | 189.000 \$ | | | |
| E7 | Gehalt eines Managers der Lohnbuchhaltung (inkl. Nebenkosten) – Nordamerika | TEI-Standard | 74.263 \$ | | | |
| E8 | Gehalt eines Managers der Lohnbuchhaltung (inkl. Nebenkosten) – EMEA | TEI-Standard | 63.654 \$ | | | |
| E9 | Durchschnittliche Anzahl der Personalressourcen in der Lohnbuchhaltung (Vollzeitkräfte) | Befragungen | 1 | | | |
| E10 | Durchschnittlich erforderlicher Lohnbuchhaltungsaufwand für die Dauer der Implementierung | Befragungen | 25 % | | | |
| E11 | Zwischensumme: Kosten für Lohnbuchhaltungspersonal | $((E1 \cdot E7) + (E2 \cdot E8)) \cdot E9 \cdot E10$ | 66.306 \$ | | | |
| E12 | Gehalt eines technischen Leiters (inkl. Nebenkosten) | TEI-Standard | 182.250 \$ | | | |
| E13 | Durchschnittliche Anzahl der technischen Mitarbeiter (Vollzeitkräfte) | Befragungen | 1 | | | |
| E14 | Durchschnittlich benötigte technische Unterstützung für die Dauer der Implementierung | Befragungen | 50 % | | | |
| E15 | Zwischensumme: Kosten für technisches Personal | $E12 \cdot E13 \cdot E14$ | 91.125 \$ | | | |
| E16 | Durchschnittliche fixe Implementierungsgebühr für große Länder (pro Land) | ADP | 284.000 \$ | | | |
| Et | Implementierungskosten für den Managed Service in großen Ländern | $(E6 + E11 + E15) + (E16 \cdot (E1 + E2))$ | 1.482.431 \$ | 0 \$ | 0 \$ | 0 \$ |
| | Risikobereinigung | ↑5 % | | | | |
| Etr | Implementierungskosten für den Managed Service in großen Ländern (risikobereinigt) | | 1.556.553 \$ | 0 \$ | 0 \$ | 0 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 1.556.553 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 1.556.553 \$ | | | |

IMPLEMENTIERUNGSKOSTEN FÜR DEN MANAGED SERVICE IN KLEINEN LÄNDERN

Daten und Fakten. ADP Global Payroll betreute die Unternehmen der Befragten in Ländern, in denen sie weniger als 1.000 Mitarbeiter beschäftigten.

Ähnlich wie bei den Implementierungskosten für große Länder setzten sich die Kosten bei den Befragten aus zwei Hauptkomponenten zusammen:

- Eine fixe Implementierungsgebühr variierte je nach Anzahl der Mitarbeiter, der Region und der bestehenden Umgebung.
- Der interne Ressourcenbedarf für die Implementierung der Plattform umfasste in der Regel Personal für das Projektmanagement, die Lohnbuchhaltung und die IT, das über einen Zeitraum von durchschnittlich drei Monaten benötigt wurde.

Modellierung und Annahmen. Forrester geht für das Modellunternehmen von den folgenden Annahmen aus:

- Das Unternehmen verfügt über Niederlassungen in 16 Ländern, in denen ADP Global Payroll in der Anfangsphase sowie in Jahr 1 und Jahr 2 schrittweise implementiert wird.
- Die Berechnungen beinhalten die Löhne und Gehälter (inkl. Nebenkosten) des Implementierungspersonals auf Grundlage der TEI-Standards.
- Die Implementierung erfordert drei Vollzeitkräfte, die in verschiedenen Phasen der Implementierung anwesend sind.

Risiken. Wie bei den großen Implementierungen finden auch kleinere Implementierungen in jeweils individuellen Umgebungen statt, die sich auf den erforderlichen internen Arbeitsaufwand auswirken können. Die folgenden Faktoren beeinflussen den Zeit- und Kostenaufwand für die Planung und Implementierung:

- Die Art der Legacy-Plattformen sowie ihrer Strukturen und Setups.
- Die Agilität und das Tempo, mit dem das Unternehmen bei der Implementierung eines neuen Tools vorgeht.
- Der durchschnittliche Stundensatz der Mitglieder des Kern- und Supportteams des betreffenden Unternehmens.

Ergebnisse. Zur Berücksichtigung dieser Risiken hat Forrester diese Kosten um 5 % nach oben korrigiert, was über drei Jahre einen risikobereinigten Gesamtwert von 286.000 US-Dollar ergibt.

| Implementierungskosten für den Managed Service in kleinen Ländern | | | | | | |
|---|---|--|--|------------|------------|--------|
| Ref. | Kennzahl | Quelle | Anfangswert | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
| F1 | Anzahl der Länder – EMEA | Modellunternehmen | 2 | 5 | 3 | |
| F2 | Anzahl der Länder – APAC | Modellunternehmen | 0 | 0 | 3 | |
| F3 | Anzahl der Länder – LATAM | Modellunternehmen | 0 | 0 | 3 | |
| F4 | Fixe Implementierungsgebühren – EMEA | ADP | 30.400 \$ | 76.000 \$ | 45.600 \$ | |
| F5 | Fixe Implementierungsgebühren – APAC | ADP | 0 \$ | 0 \$ | 42.900 \$ | |
| F6 | Fixe Implementierungsgebühren – LATAM | ADP | 0 \$ | 0 \$ | 18.000 \$ | |
| F7 | Projektmanagementaufwand (Stunden pro Land) | Befragungen | 50 | 50 | 50 | |
| F8 | Lohnbuchhaltungsaufwand (Stunden pro Land) | Befragungen | 50 | 50 | 50 | |
| F9 | IT-Supportaufwand (Stunden pro Land) | Befragungen | 100 | 100 | 100 | |
| F10 | Durchschnittsgehalt – EMEA (Stundensatz) | TEI-Standard | 36,17 \$ | 37,25 \$ | 38,37 \$ | |
| F11 | Durchschnittsgehalt – APAC (Stundensatz) | TEI-Standard | 21,10 \$ | 21,73 \$ | 22,38 \$ | |
| F12 | Durchschnittsgehalt – LATAM (Stundensatz) | TEI-Standard | 12,06 \$ | 12,42 \$ | 12,79 \$ | |
| Ft | Implementierungskosten für den Managed Service in kleinen Ländern | $(F1*(F7+F8+F9)*F10)+$ $(F2*((F7+F8+F9)*F11))+$ $(F3*((F7+F8+F9)*F12))+$ $(F4+F5+F6)$ | 44.867 \$ | 113.252 \$ | 150.625 \$ | 0 \$ |
| | Risikobereinigung | ↑5 % | | | | |
| Ftr | Implementierungskosten für den Managed Service in kleinen Ländern (risikobereinigt) | | 47.110 \$ | 118.915 \$ | 158.157 \$ | 0 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 324.181 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 285.922 \$ | | | |

LAUFENDE LIZENZKOSTEN

Daten und Fakten. ADP Global Payroll verursacht laufende Lizenzgebühren, die von den Unternehmen der Befragten monatlich bezahlt wurden. Der Preis richtet sich nach der geografischen Ausdehnung des Unternehmens und der Anzahl der Mitarbeiter, die über die Lohnbuchhaltung abgewickelt werden sollen.

Sowohl für große als auch für kleine Länder gibt es diese monatlichen fixen Lizenzgebühren.

Modellierung und Annahmen. Die Berechnungen beruhen auf der regionalen Preisgestaltung von ADP und spiegeln die Merkmale des Modellunternehmens wider. Für das Modellunternehmen fällt für große Länder eine monatliche Lizenzgebühr von 3,91 US-Dollar pro Mitarbeiter an, während es für kleine Länder 18,30 US-Dollar pro Mitarbeiter und Monat sind.

Hinweis: Die tatsächlichen Preise können variieren. Genaue Preisinformationen erhalten Sie von ADP.

Risiken. Die geografische Präsenz variiert je nach Unternehmen und kann sich somit auf die Endpreise auswirken.

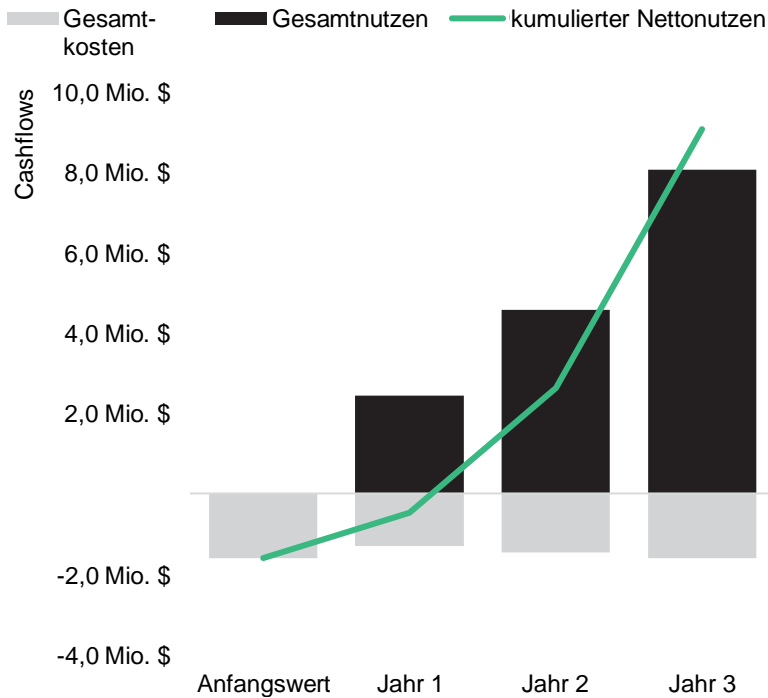
Ergebnisse. Forrester hat die Kosten nicht nach oben korrigiert, da diese exakt der Kosten-zusammensetzung für das Modellunternehmen entsprechen. So ergibt sich ein dreijähriger, risikobereinigter Gesamtbarwert von 3,36 Mio US-Dollar.

| Laufende Lizenzkosten | | | | | | |
|---|--|--|--|--------------|--------------|--------------|
| Ref. | Kennzahl | Quelle | Anfangswert | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 |
| G1 | Anzahl der Beschäftigten auf der Lohn- und Gehaltsliste (große Länder) – Nordamerika | Modellunternehmen | | 12.000 | 12.000 | 12.000 |
| G2 | Anzahl der Beschäftigten auf der Lohn- und Gehaltsliste (große Länder) – EMEA | Modellunternehmen | | 10.000 | 10.000 | 10.000 |
| G3 | Lizenzgebühr je Mitarbeiter und Monat (große Länder) | ADP | | 3,91 \$ | 3,91 \$ | 3,91 \$ |
| G4 | Anzahl der Beschäftigten auf der Lohn- und Gehaltsliste (kleine Länder) – EMEA | Modellunternehmen | | 620 | 1.045 | 1.190 |
| G5 | Anzahl der Beschäftigten auf der Lohn- und Gehaltsliste (kleine Länder) – APAC | Modellunternehmen | | 0 | 0 | 665 |
| G6 | Anzahl der Beschäftigten auf der Lohn- und Gehaltsliste (kleine Länder) – LATAM | Modellunternehmen | | 0 | 0 | 273 |
| G7 | Lizenzgebühr je Mitarbeiter und Monat (kleine Länder) | ADP | | 18,30 \$ | 18,30 \$ | 18,30 \$ |
| G8 | Fixe Lizenzgebühr pro Monat (kleine Länder) | ADP | | 1.088 \$ | 3.808 \$ | 8.704 \$ |
| Gt | Laufende Lizenzkosten | $((G1+G2)*(G3*12))+((G4+G5+G6)*(G7*12))+(G8*12)$ | 0 \$ | 1.181.448 \$ | 1.307.418 \$ | 1.603.997 \$ |
| | Risikobereinigung | 0 % | | | | |
| Gtr | Laufende Lizenzkosten (risikobereinigt) | | 0 \$ | 1.181.448 \$ | 1.307.418 \$ | 1.603.997 \$ |
| Gesamt über drei Jahre: 4.092.863 \$ | | | Barwert über drei Jahre: 3.359.661 \$ | | | |

Zusammenfassung der Finanzergebnisse

KONSOLIDIERTE RISIKOBEREINIGTE KENNZAHLEN FÜR EINEN ZEITRAUM VON DREI JAHREN

Cashflow-Diagramm (risikobereinigt)



Die in den Nutzen- und Kostenabschnitten berechneten finanziellen Ergebnisse können zur Bestimmung des ROI, des Kapitalwerts und des Amortisationszeitraums für die Investition des Modellunternehmens verwendet werden. Forrester hat dieser Analyse einen jährlichen Diskontierungssatz von 10 % zugrunde gelegt.

Zur Ermittlung der risikobereinigten Werte für den ROI, den Kapitalwert und den Amortisationszeitraum wurden Risikoanpassungsfaktoren auf die unbereinigten Ergebnisse der einzelnen Nutzen- und Kostenabschnitte angewendet.

Cashflow-Analyse (risikobereinigte Schätzungen)

| | Anfangswert | Jahr 1 | Jahr 2 | Jahr 3 | Gesamt | Barwert |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Gesamtkosten | (1.603.663 \$) | (1.300.363 \$) | (1.465.575 \$) | (1.603.997 \$) | (5.973.597 \$) | (5.202.136 \$) |
| Gesamtnutzen | 0 \$ | 2.427.435 \$ | 4.559.598 \$ | 8.027.220 \$ | 15.014.253 \$ | 12.005.991 \$ |
| Nettonutzen | (1.603.663 \$) | 1.127.073 \$ | 3.094.023 \$ | 6.423.223 \$ | 9.040.656 \$ | 6.803.855 \$ |
| ROI | | | | | | 131 % |
| Amortisierung | | | | | | 14 Monate |

Anhang A: Total Economic Impact

Total Economic Impact ist eine von Forrester Research entwickelte Methode, die Entscheidungsprozesse von Unternehmen zu technischen Fragen optimiert und Anbieter dabei unterstützt, ihren Kunden die Wertversprechen ihrer Produkte und Services zu vermitteln. Mithilfe der TEI-Methode sind Unternehmen in der Lage, den konkreten Mehrwert von IT-Initiativen gegenüber der Geschäftsleitung und anderen wichtigen Stakeholdern zu belegen, zu rechtfertigen und zu verdeutlichen.

KONZEPT DES TOTAL ECONOMIC IMPACT

Der Nutzen stellt den Wert dar, der dem Unternehmen durch das betreffende Produkt entsteht. Bei der TEI-Methode werden der Nutzen und die Kosten gleich gewichtet. Dadurch wird eine umfassende Untersuchung der Effekte einer bestimmten Technologie auf das gesamte Unternehmen ermöglicht.

Die Kosten berücksichtigen alle Ausgaben, die zur Schaffung des angestrebten Mehrwerts oder Nutzens durch das betreffende Produkt erforderlich sind. Die Kostenkategorie innerhalb des TEI erfasst die über das gegenwärtige Geschäftsumfeld hinausgehenden Mehrkosten für die mit der Lösung verbundenen laufenden Kosten.

Die Flexibilität ist ein strategischer Wert, der bei zukünftigen Investitionen erzielt werden kann, sofern diese auf bereits getätigten Investitionen aufbauen. Die Möglichkeit, diesen Nutzen zu realisieren, stellt bereits einen Barwert dar, der prognostiziert werden kann.

Die Risiken messen die Unsicherheit von Nutzen- und Kostenschätzungen angesichts 1) der Wahrscheinlichkeit, dass die Schätzungen den ursprünglichen Prognosen entsprechen, und 2) der Wahrscheinlichkeit, dass die Schätzungen im Laufe der Zeit mit den tatsächlichen Werten abgeglichen werden. Die Risikofaktoren der TEI-Methode basieren auf einer „Dreiecksverteilung“.

Die Spalte mit den Anfangsinvestitionen enthält Kosten, die zum „Zeitpunkt 0“ oder zu Beginn von Jahr 1 anfallen und nicht abgezinst werden. Alle anderen Cashflows werden mit dem Kalkulationszinssatz zum Jahresende abgezinst. Für jede Gesamtkosten- und Gesamtnutzenschätzung werden Barwertberechnungen vorgenommen. Die Berechnungen des Kapitalwerts in den Übersichtstabellen entsprechen der Summe der Anfangsinvestition und des abgezinsten Cashflows für die einzelnen Jahre. Die Summen und Barwertberechnungen in den Tabellen für Gesamtnutzen, Gesamtkosten und Cashflow ergeben möglicherweise nicht den exakten Gesamtwert, da einige Beträge eventuell gerundet sind.



BARWERT (BW)

Der Barwert oder aktuelle Wert der (abgezinsten) Kosten- und Nutzenschätzungen zu einem gegebenen Zinssatz (dem Diskontierungssatz). Der Barwert für Kosten und Nutzen fließt in den Gesamtkapitalwert des Cashflows ein.



KAPITALWERT (KW)

Der Barwert oder aktuelle Wert des (abgezinsten) zukünftigen Netto-Cashflows zu einem gegebenen Zinssatz (dem Diskontierungssatz). Ein positiver Projektkapitalwert bedeutet in der Regel, dass die betreffende Investition vorgenommen werden sollte, sofern nicht andere Projekte höhere Kapitalwerte aufweisen.



RETURN ON INVESTMENT (ROI)

Die erwartete Rendite eines Projekts in Prozent. Zur Berechnung des ROI wird der Nettonutzen (Nutzen abzgl. Kosten) durch die Kosten dividiert.



DISKONTIERUNGSSATZ

Der in der Cashflow-Analyse verwendete Zinssatz, mit dem der Zeitwert des Gelds berechnet wird. Unternehmen verwenden in der Regel Diskontierungssätze zwischen 8 % und 16 %.



AMORTISATIONSZEITRAUM

Der Break-even-Point einer Investition. Dies ist der Zeitpunkt, an dem der Nettonutzen (Nutzen abzgl. Kosten) gleich der Anfangsinvestition bzw. den Anfangskosten ist.

Anhang B: Schlussbemerkungen

¹ Total Economic Impact ist eine von Forrester Research entwickelte Methode, die Entscheidungsprozesse von Unternehmen zu technischen Fragen optimiert und Anbieter dabei unterstützt, ihren Kunden die Wertversprechen ihrer Produkte und Services zu vermitteln. Mithilfe der TEI-Methode sind Unternehmen in der Lage, den konkreten Mehrwert von IT-Initiativen gegenüber der Geschäftsleitung und anderen wichtigen Stakeholdern zu belegen, zu rechtfertigen und zu verdeutlichen.

² Quelle: „The Total Economic Impact™ of ADP Global Payroll“, eine von Forrester Consulting im Auftrag von ADP durchgeführte Studie, Oktober 2020.

³ Ebd.

⁴ Quelle: „The Total Economic Impact™ of ADP Global Payroll“, eine von Forrester Consulting im Auftrag von ADP durchgeführte Studie, Oktober 2020.

⁵ Ebd.

FORRESTER®