

Hvordan styrkes virksomhedens global mobility strategier

Global mobility rådgivningsydelser

For at få et vellykket, internationalt udstationeringsprogram er det vigtigt at etablere en udstationeringspolitik, som:

- ▶ Er nøje afstemt med virksomhedens mål
- ▶ Er rentabel så vel som konkurrencedygtig
- ▶ Imødekommer global compliance og skattelovgivning for at mindske eventuelle risici
- ▶ Er attraktiv for medarbejderen og dennes familie
- ▶ Gør det muligt for virksomheden på tryk vis at føre globale forretninger
- ▶ Hjælper med at udvikle og bevare globalt talent i virksomheden

Ernst & Young's rådgivere inden for global mobility politik kan yde assistance, uanset om det drejer sig om udvikling eller implementering af en international udstationerings- eller skattepolitik, eller tilretning af en eksisterende politik. Vi kan bidrage med vores indsigt i de seneste tendenser på markedet, det finansielle miljø samt "best practice". Vi har hjulpet globale virksomheder i alle størrelser med deres politikker, herunder identificeret forbedrings- eller forandringsmuligheder i forbindelse med omkostningsreduceringer, afstemning med virksomhedens mål, risikostyring og medarbejderopbakning.

Ved hjælp af vores velafprøvede femtrinsmetode kan vi hjælpe virksomheden med at udarbejde en struktur for udstationeringspolitikken, der omfatter alle virksomhedens krav, samt hjælpe med at skabe en infrastruktur, der giver de nødvendige processer for at sikre politikken problemfri drift. Når udviklingen af politikken er på plads, kan vi hjælpe virksomheden med den fortsatte styring, så den forbliver tidssvarende og effektiv både for virksomheden og i forhold til markedet. Hvis nye skattelove vedtages, eller vi opdager nye og bedre måder at implementere en specifik proces, vil vi i samarbejde med virksomheden opdatere politikken i henhold hertil.

Team baggrund

Ernst & Young's globale team af rådgivere har omfattende erfaring med udvikling og administrering af global mobility - og skattemæssige politikker, og teamet bidrager med en unik blanding af viden inden for international beskatning, ansættelsesret, HR og rådgivning. Vores globale netværk af rådgivere er til enhver tid til rådighed for at besvare landespecifikke spørgsmål.

Fordelene ved vores team er:

- ▶ En holistisk tilgangsvinkel, der dækker alle overvejelser omkring en global mobility politik
- ▶ Intern viden, der spænder over internationale udstationeringsydelse, herunder skat, immigration, social sikring og medarbejderaktieordninger på tværs af grænserne
- ▶ Fokus ud over den egentlige politikudarbejdelse til de kritiske implementerings- og opfølgingsfaser
- ▶ Fokus på forventningsafstemningen mellem de udstationeringsmæssige og skattemæssige politikker samt virksomhedens overordnede mål
- ▶ Prioritering af risikostyring for så vidt angår politikken

Når vi sammen med virksomheden har besluttet, hvorvidt en ny eller tilrettet politik er mest hensigtsmæssig, vil de følgende trin – som bliver skræddersyet til virksomhedens specifikke behov – blive gennemgået:

1. Vurdering

På et indledende kick-off møde vil vi hjælpe med at skabe den overordnede projektledelsesstruktur for udviklingen af virksomhedens politik, herunder en trinvis arbejdsplan og tidslinje, regelsæt, roller og ansvar samt en dokumenttjekliste. Vi vil også diskutere "hvad, der virker" og "hvad, der ikke virker", samt udfærdige en behovsanalyse for at kunne bestemme, hvilke skridt vi skal tage. Varme emner så som omkostningsstyring, lokal integration, levering af ydelser og virksomhedsomstrukturering vil blive inddraget i diskussionerne, hvor nødvendigt.

Vi vil holde separate møder med nøglemedarbejdere i virksomheden som led i evalueringsprocessen. Vi vil for eksempel interviewe den udstationerede medarbejder og dennes partner, da de er direkte påvirket af den internationale udstationering, og interviewet kan give indsigt i den økonomiske, arbejdsmæssige og psykologiske påvirkning fra udstationeringen og de omkringliggende processer. Ved at udspørge ledende medarbejdere kan vi identificere forbedringsmuligheder, så som forbedring af overholdelsen af de lovmæssige krav i både hjem- og udstationeringslandet, eller finde en balance mellem den enkelte udstationerede medarbejders forhold og virksomhedens mål.

2. Udformning

Vi vil udarbejde den politik, som er bedst egnet til virksomheden, baseret på nuværende tendenser og resultaterne af vores analyser. Vi vil tage udgangspunkt i en passende skabelon og skræddersy den til virksomhedens specifikke behov. Vi vil tage virksomhedens unikke kultur, filosofi og strategiske mål med i overvejelserne samt virksomhedens nuværende forhold og udfordringer, uanset om der skal skæres i omkostningerne, opbygges en talentmasse, fusioneres med en anden virksomhed mv.

Mange af vores kunder har bedt om benchmarking data i forbindelse med udarbejdelsen af deres politik. Vi kan udnytte den store viden vi har opbygget over tiden, eller vi kan lave kundeorienterede benchmarking analyser.

Vi kan også hjælpe med at fastlægge processer for virksomhedens politik, så det bliver nemmere for virksomheden løbende at administrere politikken, samt identificere førende praksis på området, herunder retningslinjer og trinvis ledelsesvejledninger og informationsbreve til virksomhedens udstationerede medarbejdere.

3. Implementering

Vores team vil tilbyde flere forskellige overgangsordninger, så virksomheden kan bestemme, hvilken der er mest fordelagtig og skaber færrest forstyrrelser for de udstationerede medarbejdere. God kommunikation og oplæring er kritisk for en vellykket gennemførelse af den nye politik, og vi samarbejder med virksomheden om at definere målgrupper, udarbejde informationsmateriale, oplære de medarbejdere der skal administrere politikken samt implementere virksomhedens nye politik og processer.

4. Post-implementering og analyse

For at måle effektiviteten i overgangen til den nye politik, kan vi hjælpe med at implementere flere målesystemer. Vi vil i samarbejde med virksomheden bestemme hvilke målgrupper, der skal udspørges for at få et overblik over tilfredsheden med politikken.

5. Løbende opdatering af politikken

I månederne efter implementeringen af politikken vil vi jævnligt kontakte virksomheden, og såfremt det ønskes, mødes med nøglemedarbejdere for at måle tilfredsheden og vurdere, om opdateringer eller ændringer af politikken er påkrævet. Dette er et vigtigt trin i forbindelse med at holde politikken opdateret og de udstationerede medarbejdere tilfredse.

Vores global mobility rådgivningsydelser

Rådgivning om skatteregulering og internationale udstationeringspolitikker

- ▶ Retningslinjer for politikken
- ▶ Gennemgang af politikken samt forbedringsforslag
- ▶ Benchmarking
- ▶ Udvikling af politikken samt udarbejdelse af international udstationeringspolitik og politik for permanente forflytninger

Implementering

- ▶ Omstrukturering af politikken
- ▶ Administrering af politikken
- ▶ Kommunikation og oplæring
- ▶ Nuværende vs. fremtidige beregninger
- ▶ Udstationeringsaftaler og arbejdsudlejeaftaler

Hvornår er der behov for vores rådgivning?

- ▶ Har virksomheden en international udstationeringspolitik? Dækker den alle de udbudte former for udstationering så som lange og korte udstationeringer og forflyttelse?
- ▶ Har virksomheden gennemgået dens politikker inden for det seneste år og tilpasset dem den finansielle situation?
- ▶ Er virksomhedens udstationeringer omkostningstunge?
- ▶ Har virksomheden flere politikker på grund af fusioner og overtagelser?
- ▶ Oplever virksomheden problemer i forbindelse med hjemvendte medarbejdere? Hvor godt fastholdes disse medarbejdere?
- ▶ Er goder og godtgørelser i tråd med praksis? Udbetales disse goder og godtgørelser på den mest hensigtsmæssige måde set ud fra et skattemæssigt synspunkt?

Har virksomheden betænkeligheder inden for nogle af disse områder, så kan vores globale team af rådgivere hjælpe.

Ernst & Young er et af verdens førende revisions- og rådgivningsfirmaer. Vores 144.000 ansatte verden over forenes af vores fælles værdier og et stærkt og kontinuerligt fokus på kvalitet. Vi gør en forskel ved at hjælpe vores medarbejdere, vores kunder og vores omgivende samfund til at realisere deres potentiale.

For mere information se venligst www.ey.com/dk

Ernst & Young henviser til et eller flere medlemsfirmaer inden for Ernst & Young Global Limited, et engelsk 'company limited by guarantee'. Hvert enkelt medlem af denne globale organisation udgør en selvstændig juridisk enhed. Ernst & Young Global Limited yder ikke kunderådgivning. Den globale Ernst & Young-organisation er opdelt i fem geografiske områder, og de enkelte medlemsfirmaer indgår i en af følgende enheder: Ernst & Young Americas LLC, Ernst & Young EMEA Limited, Ernst & Young Far East Area Limited og Ernst & Young Oceania Limited. Disse enheder yder ikke kunderådgivning.

I Danmark er Ernst & Young Godkendt Revisionspartnerselskab et partnerselskab indregistreret i Danmark og medlem af Ernst & Young Global Limited.

Denne publikation er udarbejdet af Ernst & Young alene til orientering. Oplysningerne i denne publikation tilsigter ikke at være fyldestgørende, og de træder ikke i stedet for udførlige analyser eller udøvelsen af professionelle skøn. EYGM Limited og alle medlemmer af den globale Ernst & Young-organisation fraskriver sig ansvaret for ethvert tab, som måtte opstå ved, at brugere handler eller undlader at handle i tillid til de oplysninger, der findes i publikationen. I konkrete sager opfordres brugere i stedet til at henvende sig til Ernst & Young's rådgivere, inden der disponeres.

© 2010 Ernst & Young
All Rights reserved

Kontakt

Besøg vores hjemmeside www.ey.com/humancapital eller kontakt en af nedenstående Ernst & Young rådgivere for yderligere oplysninger om vores ydelser inden for global mobility politikker.

Danmark

Tina Svanberg
tina.svanberg@dk.ey.com
+45 5158 2718

EMEA

Chris Debner
chris.debner@ch.ey.com
+41 58 286 3190
