
Global Payroll Complexity Index 2023

Ontdek de ranglijst van de top 40 landen, geordend op basis van payrollcomplexiteit, en verken de nieuwste wereldwijde payrolltrends.

OVERZICHT

Rangschikking en analyse van de payroll-complexiteit per land

In het tweejaarlijkse benchmarkonderzoek van de Alight Global Payroll Complexity Index (GPCI) worden de payrollprocessen van verschillende landen geanalyseerd en gerangschikt op basis van complexiteit. Hierbij worden factoren zoals belastingvoorschriften, verplichte inhoudingen, socialezekerheidsbijdragen en rapportageverplichtingen in beschouwing genomen.

Uit het GPCI-rapport van 2023 blijkt dat Frankrijk zijn positie als het meest complexe land voor payrollverwerking behoudt. Duitsland, Zwitserland, Italië en Canada maken de top vijf compleet.

Het rapport onthult ook dat de top 10 landen 29% complexer zijn dan de overige 30 landen. Canada, Turkije, Nederland en Slowakije hebben zich bij de top 10 gevoegd, terwijl de Verenigde Staten zijn gezakt naar de 14e plaats.

Hoewel er recentelijk vereenvoudigingen hebben plaatsgevonden in de Verenigde Staten, blijven er uitdagingen bestaan, vooral in situaties waarin iemand in meerdere staten werkt. Opmerkelijk is dat negen van de tien landen met de hoogste payrollcomplexiteit in Europa gevestigd zijn.

Het GPCI-rapport biedt waardevolle inzichten die kunnen helpen bij het effectiever beheren van internationale payrollprocessen. Het identificeert drie sleutelfactoren die de top 10 landen onderscheiden van de overige 30: verplichte inhoudingen, berekeningen met betrekking tot sociale zekerheid en verschillende soorten verplichte overheidsrapportage.

Deze factoren benadrukken de noodzaak voor payrollteams om hun processen voortdurend aan te passen aan relevante wet- en regelgeving.

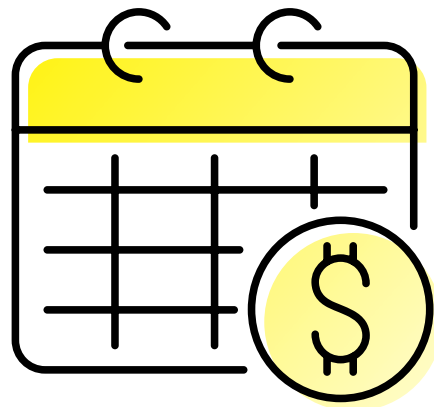
Het rapport toont ook aan dat overheden voortdurend wijzigingen aanbrengen in hun payrollvereisten, wat betekent dat bedrijven hun payrollprocessen voortdurend moeten bijwerken.

Wees bereid om te veranderen

Het is essentieel om bereid te zijn om te veranderen. Om klaar te zijn voor deze veranderingen moeten technologie, gegevensverwerking en rapportage up-to-date zijn.

Aangezien de top 10 landen zich bevinden in technologisch volwassen markten, zouden bedrijven die actief zijn binnen deze markten in staat moeten zijn zich aan te passen.

De voortdurend evoluerende complexiteit van payrollprocessen kan verschillende negatieve gevolgen hebben, zoals een hogere werkdruk voor payrollteams, een groter risico op fouten en het niet naleven van regelgeving, en mogelijk verminderde tevredenheid.



* Alight biedt een overzicht van de top 40 landen op basis van payrollcomplexiteit, afkomstig uit bijna 200 landen waar het bedrijf payroll verwerkt.

OVERZICHT

Huidige trends

Naast de wettelijke vereisten van overheden is er een groeiende vraag vanuit HR en de bedrijfssector naar payrollgegevens. Gelijke beloning wordt bijvoorbeeld steeds vaker vereist voor rapportages als onderdeel van ESG (Environmental, Social & Governance) doelstellingen.

Er tekenen zich ook andere trends af, zoals de valuta waarin mensen worden betaald. Deze eisen betekenen dat payrollteams en processen mogelijk opnieuw moeten worden aangepast.

Het is van essentieel belang dat payrollteams op de hoogte blijven van wijzigingen in arbeidswet- en regelgeving en hun processen aanpassen om naleving en nauwkeurigheid te waarborgen.

Dit kan het implementeren van technologische oplossingen omvatten die kunnen helpen bij het automatiseren en stroomlijnen van de payrollprocessen, waardoor de kans op fouten afneemt en de efficiëntie toeneemt.

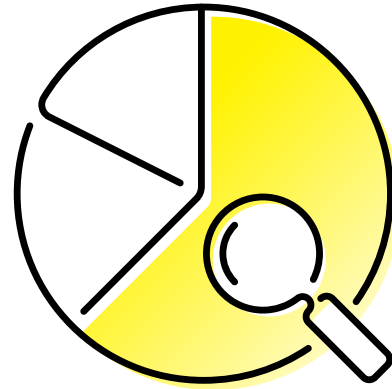
Tegenwoordig brengt technologie analyse en AI-mogelijkheden met zich mee. Dit betekent dat bedrijven die niet investeren mogelijk afwijkingen of uitzonderingen in hun payroll over het hoofd zien, wat potentieel aanzienlijke kostenbesparingen kan opleveren.

Over dit rapport

Al ruim tien jaar is de GPCI een onmisbare bron voor organisaties die hun wereldwijde payrollprocessen willen optimaliseren.

Het rapport biedt essentiële inzichten in trends, complexiteiten en risico's op het gebied van payroll, zodat bedrijven proactief stappen kunnen ondernemen om payrollprocessen te beheren en arbeidskosten te beheersen.

Het rapport benadrukt de risico's van het niet investeren in technologie en middelen om payrollprocessen te automatiseren en te stroomlijnen, wat kan leiden tot fouten in de payroll, verminderde betrokkenheid van werknemers, slechte operationele prestaties en verminderde nettowinsten.



Het onderzoeksteam van Alight baseert zich op de expertise van payroll-specialisten in verschillende landen, die nauwgezet en tijdig salarissen verwerken voor tienduizenden werknemers over de hele wereld. Dit zorgt ervoor dat de GPCI-methodologie voortdurend evolueert om rekening te houden met micro- en macroveranderingen in payrollregels, wet- en regelgeving.

SAMENVATTING VAN CONCLUSIES

- Frankrijk blijft het meest complexe land op het gebied van payroll, met een stijging van 10% sinds 2021.
- Tussen 2021 en 2023 is er een lichte daling van 6% in de algehele complexiteit waargenomen.
- De top 10-landen zijn maar liefst 29% complexer dan de overige 30 landen.
- Verplichte inhoudingen, socialezekerheidsberekeningen en verplichte rapportagetypen zijn de belangrijkste factoren die de complexiteit bepalen in de top 10-landen.
- De mate van payrollcomplexiteit varieert met maar liefst 91% tussen het meest complexe en minst complexe land.

De meest en minst complexe landen voor payrollverwerking

Voor het vijfde jaar op rij blijft Frankrijk het meest complexe land voor payrollverwerking, met een complexiteitscore van 7,96 op 10. Aan de andere kant is Saoedi-Arabië, dat voor het eerst in de index is opgenomen, het minst complexe land van de 40 gerangschikte landen.

De opname van Saoedi-Arabië in de index kan worden toegeschreven aan de toename van internationale bedrijven die zich daar vestigen, wat resulteert in de noodzaak om de payrollregelgeving aan te passen aan die van andere landen.

In sommige Europese landen, zoals Oostenrijk, Hongarije en Polen, is er een mix van handmatige en digitale verwerking en rapportage van payrollprocessen vereist. Het schakelen tussen verschillende systemen verhoogt de complexiteit en vergroot de kans op fouten.

Turkije heeft de op een na grootste toename in complexiteit gezien, met een stijging van 30%, terwijl de Verenigde Arabische Emiraten de grootste stijging van 50% hebben laten zien.

Evolutie van de werkplek

Het rapport van 2023 benadrukt de impact van werk en de ontwikkeling van de werkplek op de payroll sinds de GPCI van 2021. Het beheren van payroll in verschillende rechtsgebieden vereist navigeren door belastingwetten, werkvoorschriften en rapportagevereisten.

Toonaangevende organisaties investeren in payrollstrategieën met een cultuur waarin werknemers een leidende rol spelen en toegang hebben tot verdiende salarissen, transparante berekeningen en diverse secundaire arbeidsvoorwaarden. Een gestroomlijnde integratie met kernsystemen biedt geautomatiseerde processen en verbetert de nauwkeurigheid van betalingen, gegevensbeveiliging en compliance.

Innovaties die de complexiteit verminderen





















De GPCI top 40 laat een afname zien van 6% in payrollcomplexiteit, voortgestuwd door technologische en procesinnovaties. Voortdurende evolutie is essentieel voor payroll om een competitieve werkplek en bedrijfsgroei te ondersteunen, met name in landen met de meest complexe payrollverwerking.



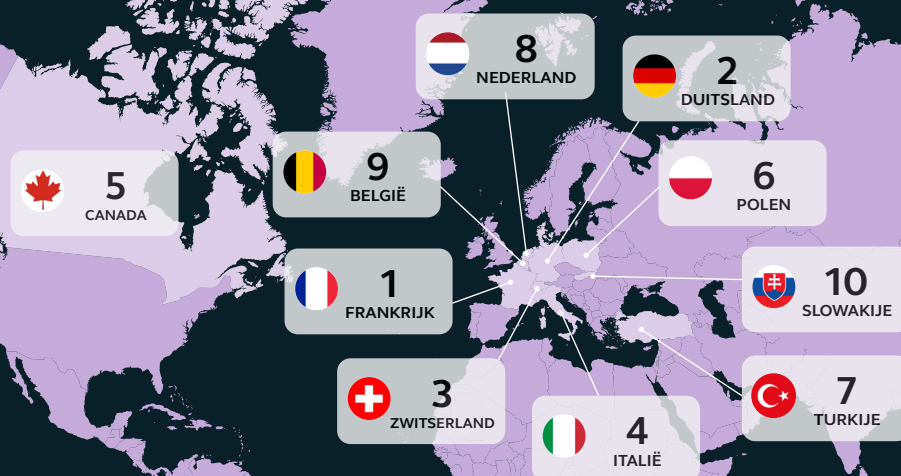
Landen-top 40

LAND	2023	2021	WIJZIGING
 Frankrijk	1	1	0
 Duitsland	2	4	+2
 Zwitserland	3	8	+5
 Italië	4	2	-2
 Canada	5	30	+25
 Polen	6	6	0
 Turkije	7	36	+29
 Nederland	8	16	+8
 België	9	3	-6
 Slowakije	10	26	+16
 Australië	11	21	+10
 China	12	14	+2
 Zweden	13	17	+4
 Verenigde Staten	14	10	-4
 Spanje	15	5	-10
 Luxemburg	16	—	—
 Denemarken	17	12	-5
 Finland	18	20	+2
 Ierland	19	33	+14
 Tsjechië	20	27	+7

Top 40-landen (vervolg)

LAND	2023	2021	WIJZIGING
 India	21	25	+4
 Oostenrijk	22	18	-4
 Verenigd Koninkrijk	23	31	+8
 Filippijnen	24	37	+13
 Brazilië	25	19	-6
 Portugal	26	—	—
 Slovenië	27	—	—
 Rusland	28	7	-21
 Nieuw-Zeeland	29	32	+3
 Maleisië	30	29	-1
 Singapore	31	38	+7
 Hongarije	32	—	—
 Verenigde Arabische Emiraten	33	40	+7
 Roemenië	34	22	-12
 Mexico	35	15	-20
 Zuid-Korea	36	24	-12
 Argentinië	37	23	-14
 Japan	38	9	-29
 Hongkong	39	39	0
 Saudi-Arabië	40	—	—

Top 10-landen payrollcomplexiteit



Op de 2023 Global Payroll Complexity Index staan **Frankrijk, Duitsland, Zwitserland, Italië, Canada, Polen, Turkije, Nederland, België** en **Slowakije** gerangschikt als de **top 10-landen** waar het de payrollcomplexiteit betreft.

Top 10-landen payrollcomplexiteit

De top 10-landen betreft voornamelijk Europese landen. Deze landen hebben overheidsvoorschriften die unieke uitdagingen vormen die de complexiteit aanzienlijk beïnvloeden.

Hoewel een deel van de payrollcomplexiteit kan worden toegeschreven aan voorschriften die gericht zijn op het beschermen van het welzijn, de arbeidsomstandigheden en het loon van werknemers, kunnen andere factoren te maken hebben met belastingen, sociale zekerheid en andere gebieden die niet direct verband houden met de bescherming van werknemers.

Daarom is het cruciaal om de specifieke voorschriften te begrijpen en te weten hoe ze de payrollcomplexiteit per land beïnvloeden.

Top drie oorzaken van payrollcomplexiteit

De top drie oorzaken van payrollcomplexiteit, volgens ons onderzoek, zijn verplichte inhoudingen, socialezekerheidsberekeningen en verplichte rapportages. Samen met deze factoren

spelen verplichte inhoudingen, socialezekerheidsberekeningen en verschillende soorten rapportages een belangrijke rol bij de complexiteit in de top 10-landen.

Bedrijven die actief zijn in deze landen moeten zich bewust zijn van deze complexe factoren en zich aanpassen aan veranderende voorschriften en vereisten. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat ze afhankelijk zijn van specifieke banken voor betalingen of dat ze aan bepaalde eisen moeten voldoen om rapportages te kunnen indienen.

De ranglijst is veranderd sinds het vorige rapport in 2021, waarbij Canada, Turkije, Nederland en Slowakije de top 10 zijn binnengekomen, terwijl de Verenigde Staten, Oostenrijk, Spanje en Rusland niet langer in de top 10 voorkomen.

Om de complexiteit te verminderen en voordelen te behalen voor bedrijven die actief zijn in deze landen, benadrukt het rapport de voordelen van het implementeren van digitale rapportages en processen.



Oplossingen voor de vermindering van de complexiteit in de top 10-landen

Om de complexiteit in de top 10-landen te verminderen, zijn er verschillende oplossingen mogelijk:

1. Digitale oplossingen

Het gebruik van digitale tools en systemen kan helpen bij het vereenvoudigen van payroll-processen. Bijvoorbeeld, het digitaliseren van overheidsrapporten kan de complexiteit verminderen en zorgen voor een efficiëntere gegevensuitwisseling met de autoriteiten.

2. Flexibele en geautomatiseerde oplossingen

Het implementeren van flexibele en geautomatiseerde payrollsystemen kan de complexiteit verminderen en processen stroomlijnen.

Deze systemen kunnen helpen bij het nauwkeurig berekenen van salarissen, het beheren van inhoudingen en het genereren van vereiste rapportages, waardoor de kans op fouten wordt verminderd en aan de voorschriften wordt voldaan.

3. Innovatie en expertise

Het omarmen van innovatie en het verwerven van gespecialiseerde kennis op het gebied van payroll zijn essentieel. Door op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen en beste praktijken, kunnen organisaties beter navigeren door de complexiteit van de payrollregelgeving in verschillende landen.

4. Maatwerkoplossingen

Elke organisatie heeft unieke payrollvereisten. Het is belangrijk om oplossingen op maat te hebben die specifiek zijn afgestemd op de complexe overheids- en sociale structuren van elk land. Dit kan betekenen dat er specifieke processen en systemen moeten worden ontwikkeld om aan de lokale vereisten te voldoen.

Het rapport benadrukt ook het belang van het voorblijven van de innovatiecurve in een snel veranderende omgeving. Door voortdurend te investeren in nieuwe technologieën, het ontwikkelen van expertise en het volgen van de beste praktijken, kunnen organisaties beter omgaan met de complexiteit van payroll in de top 10-landen en daarbuiten.



Focus op de top 10-landen voor payrollcomplexiteit

1 Frankrijk 🇫🇷 (1e, 2021) ▲

In 2023 is de complexiteit van het land met 10% toegenomen, waarmee het de tweede plaats, Duitsland, met 11% overtreft.

Het is ook 91% complexer dan het minst complexe land, Saoedi-Arabië. Dit komt door het grote aantal vereiste velden voor rapportage, handmatige rapportage aan de overheid en het gebruik van zowel cheques als bankoverschrijvingen voor salarisbetalingen

Daarnaast dragen frequente juridische updates en de langste archiveringsperiode (20+ jaar) bij aan de complexiteit.

2 Duitsland 🇩🇪 (4e, 2021) ▲

De complexiteit is in 2023 met 2% toegenomen, waardoor het op gelijke hoogte komt met het op de derde plaats staande Zwitserland en 72% complexer is dan het op de laatste plaats staande Saudi-Arabië.

De complexiteit van het land is te wijten aan het grote aantal verplichte inhoudingen, de verschillende loonfrequentie tussen blue- en white-collar werkers en het aantal vereiste gegevensvelden voor de verwerking.

3 Zwitserland 🇨🇭 (8e, 2021) ▲

Payrollmanagement in Zwitserland brengt een aantal uitdagingen met zich mee. Deze variëren van moeten werken met drie talen tot de uiteenlopende voorschriften binnen de 26 kantons.

De complexiteit van het socialezekerheidsstelsel maakt deze uitdagingen nog groter, terwijl handmatige verplichte rapportage en uitgebreide eisen voor het archiveren van gegevens nog een extra laag complexiteit toevoegen.


4 Italië 🇮🇹 (2e, 2021) ▼

In 2023 daalde de complexiteit van het land met 2%.

De complexiteit van het land wordt bepaald door de rechtbank opgelegde inhoudingen, het soort verplichte rapportages dat vereist is en de frequentie van de rapportages aan de overheid.

Veranderingen die de verwerking van payroll tussen 2021 en 2023 hebben vereenvoudigd, zijn onder andere het verminderen van het aantal gegevensvelden, door de rechter opgelegde inhoudingen en de frequentie van de rapportages aan de overheid.



5 **Canada** 
(30e, 2021) ▲

Steeg van de 30e naar de 5e plaats in 2023, ondanks een afname van 2% in complexiteit.

Terwijl andere landen hun payrollsystemen vereenvoudigden, bleef Canada stabiel of nam op bepaalde gebieden zelfs in complexiteit toe, zoals de invloed van vakbonden.


De complexiteit van het land wordt veroorzaakt door het volume en de frequentie van verplichte inhoudingen en machtige vakbonden.

De grootste veranderingen waren het aantal verplichte inhoudingen, machtige vakbonden en soorten salarisbetalingen.

6 **Polen** 
(6e, 2021) ▼


In 2023 daalde de complexiteit van het land met 3%. Deze complexiteit is te wijten aan de jaren waarin payrollgegevens moeten worden bewaard, het type verplichte rapportages dat vereist is en het aantal organisaties waaraan payrollgerelateerde gegevens moeten worden gerapporteerd.

Sinds 2021 hebben onder andere de volgende veranderingen plaatsgevonden: een vermindering van het aantal gegevensvelden voor de payrollverwerking, vereenvoudiging van berekeningen voor sociale zekerheid en het aantal optionele toeslagen.

7 **Turkije** 
(36e, 2021) ▲

De complexiteit is in 2023 met 29% toegenomen, met name door het aantal gegevensvelden dat vereist is voor de verwerking van payroll, door de rechtbank opgelegde inhoudingen als onderdeel van payroll en invloedrijke vakbonden.

Veranderingen sinds 2021 zijn onder meer andere berekeningen voor sociale zekerheid, voorschriften voor tijdregistratie en soorten salarisbetaling.


8 **Nederland** 
(16e, 2021) ▲

De complexiteit van Nederland is in 2023 met 2% toegenomen, onder invloed van de frequentie van de vereiste rapportages aan de overheid, de eisen van vakbonden en de flexibele arbeidsvoorwaarde die mensen stellen. De grootste veranderingen sinds 2021 waren de vereiste om gegevens te rapporteren over nieuwe aanstellingen, soorten salarisbetaling en talen.

9 **België** 
(3e, 2021) ▼

De complexiteit daalde van 2021 tot 2023 met 19%, voornamelijk door veranderingen in de manier waarop individuen worden belast, het aantal jaren dat vereist is om gegevens bij te houden en wetten op het gebied van gegevensbescherming. Deze daling ging gepaard met minder gegevensvelden voor de verwerking en payrollrapportages en minder verplichte toeslagen.

De daling van de complexiteit in België wordt toegeschreven aan inhoudingen op de payroll, verplichte toeslagen en de classificatie van werknemers op basis van white en blue collar.

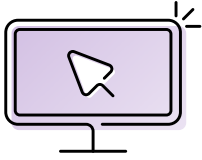
10 **Slowakije** 
(26e, 2021) ▲

In 2023 is de complexiteit van het land met 4% toegenomen door het aantal gegevensvelden voor de payrollverwerking, wettelijke updates, soorten salarisbetalingen en het aantal jaren dat salarisadministraties moeten worden bijgehouden.

In 2023 hadden de belangrijkste veranderingen in de complexiteit van de payroll betrekking op de vereenvoudiging van verplichte inhoudingen, de belasting van individuen, de frequentie van de overheidsrapportages en de automatisering van de rapportages door plaatselijke overheden.

Deze veranderingen waren voornamelijk het gevolg van inhoudingen op de payroll, verplichte toeslagen en de classificatie van werknemers op basis van blue en white collar.

De 3 belangrijkste lessen uit de Global Payroll Complexity Index



Automatiseer handmatige processen voor naleving en foutenreductie: Het automatiseren van handmatige processen is essentieel om te voldoen aan voorschriften en om fouten te verminderen. Deze proactieve aanpak kan bedrijven helpen de kosten te verlagen, de efficiëntie van de payroll te verbeteren en risico's op het gebied van compliance te verminderen.



Zorg voor veerkracht op het gebied van payroll: Het is belangrijk om veerkrachtig te zijn op het gebied van payroll door op de hoogte te blijven van veranderingen, samen te werken met adviseurs en gebruik te maken van flexibele oplossingen. Op die manier kun je je aanpassen aan externe factoren waar je geen directe controle over hebt, en toch een soepel en effectief payrollbeheer behouden.



Kies voor gespecialiseerde kennis en oplossingen op maat: Het succesvol omgaan met de unieke uitdagingen van complexe overheids- en sociale structuren vereist gespecialiseerde kennis en op maat gemaakte oplossingen. Het openstaan voor innovatie en het benutten van expertise zijn essentieel om complexe payrollsystemen effectief te beheren in een omgeving waarin wet- en regelgeving voortdurend veranderen.



Payrollbeheer binnen een veranderende omgeving: Overwegingen en strategieën voor succes

De Global Payroll Complexity Index benadrukt het belang voor bedrijven om voorop te blijven lopen bij het beheren van internationale payrolls. Door zich te richten op beheersing van risico's en verbetering van de efficiëntie van payrollactiviteiten kunnen bedrijven positieve resultaten behalen.

Het is essentieel om inzicht te hebben in zaken waarop je invloed kunt uitoefenen en tegelijkertijd rekening te houden met factoren die buiten je controle liggen. Geavanceerde technologieën en expertise zijn cruciaal om door het complexe regelgevingslandschap te navigeren en concurrentievoordeel te behouden. Daarnaast moeten bedrijven aandacht besteden aan culturele verschillen en zorgen over persoonsgegevens bij de implementatie van een internationale payrollstrategie.

Door payrollactiviteiten te centraliseren en strategische initiatieven prioriteit te geven, kunnen bedrijven gegevensbeheer vereenvoudigen en zorgen voor een snelle en nauwkeurige verwerking van payroll voor werknemers wereldwijd.

Het automatiseren van handmatige processen is een effectieve manier om payrollcomplexiteit te beheersen. Door open te staan voor innovatie en expertise kunnen bedrijven zich positioneren om succesvol te zijn in een voortdurend veranderende omgeving en voorbereid te zijn op de toekomst. Dit leidt tot kostenverlaging en verhoogde efficiëntie in de payroll.

Het gebruik van datagestuurde strategieën is essentieel om complexiteit te beheersen en groei te stimuleren. Met de toenemende vraag naar inzichten in payroll is het verwerken van grote hoeveelheden data en transacties een uitdaging. Door op de hoogte te blijven, samen te werken met adviseurs en flexibele payroll-oplossingen te gebruiken, kunnen bedrijven zich aanpassen aan externe factoren.

Daarnaast is investeren in permanente educatie en training voor payrollprofessionals van groot belang. Hierdoor blijven zij op de hoogte van de nieuwste voorschriften en technologische ontwikkelingen.

Bedrijven die de "adapt-or-die" benadering omarmen en zich aanpassen aan verandering, kunnen succesvol zijn en toekomstbestendig blijven.

“ Om payrollcomplexiteit voor te blijven, is het essentieel dat bedrijven hun payroll effectief beheren.

Dit omvat het beheersen van factoren waarop controle mogelijk is en het opbouwen van veerkracht tegen onbeheersbare variabelen om risico's te beperken en de efficiëntie te verbeteren. ”

Hoe de index te gebruiken

De Global Payroll Complexity Index (GPCI) is een waardevol instrument voor bedrijven die te maken hebben met payrollcomplexiteit in verschillende landen.

Door inzicht te bieden in de complexiteit van payroll en opkomende trends, stelt de GPCI bedrijven in staat om efficiënte, flexibele en geautomatiseerde payrolloplossingen te ontwikkelen die voldoen aan de voorschriften.

De index kan helpen bij het ontwikkelen van een payrollstrategie, waaronder beslissingen over het centraliseren van payrollactiviteiten, het prioriteren van professionele ontwikkeling voor payrollmedewerkers en het implementeren van innovatieve technologieën om processen te stroomlijnen en kosten te verlagen.

Met name voor bedrijven die internationaal actief zijn of uitbreiden naar nieuwe regio's, is de GPCI een waardevol instrument. Bovendien biedt de index inzicht in opkomende trends en ontwikkelingen op het gebied van regelgeving en payrollbeheer, zodat bedrijven voorop kunnen blijven lopen.



De GPCI-methodologie

De GPCI bepaalt de complexiteit van payrollprocessen in de top 40-landen door het analyseren van parameterwijzigingen uit de vorige twee rapporten. De methodologie is voortdurend in ontwikkeling om rekening te houden met micro- en macroveranderingen in regels, wetten en voorschriften met betrekking tot payroll.

Het is belangrijk op te merken dat een toename in complexiteit in een bepaald land niet altijd resulteert in een hogere ranking in de Global Payroll Complexity Index. Dit komt doordat de index gebaseerd is op de gecombineerde veranderingen en verschuivingen in alle landen. Daarom hoeft een hogere of lagere ranking in 2023 niet per se te wijzen op een toename of afname van complexiteit voor een specifiek land.

Hoewel dit rapport inzicht geeft in de complexiteit van payrollprocessen in de geselecteerde 40 landen, moet worden opgemerkt dat de ranglijsten mogelijk niet de individuele ervaringen van bedrijven weerspiegelen. Bovendien is het onderzoek beperkt tot deze 40 landen en kunnen veranderingen in de methodologie in de loop van de tijd invloed hebben op vergelijkingen.



Hoe complex is jouw payroll?

Ontdek de complexiteit van jouw payroll door [deel te nemen aan onze Company Complexity Payroll-enquête](#). Deze enquête bevat vragen met betrekking tot de payroll van jouw bedrijf, waardoor je een indicatie krijgt van de complexiteit ervan. Vul de enquête in en krijg een beter inzicht in de complexiteit van jouw payroll.