



公司概况



名称	Coca-Cola European Partners
行业	装瓶/饮料
成立时间	2016年
员工人数	23,000人
位置	13个欧洲国家/地区
总部	英国阿克苏布里奇
网站	www.cocacolaep.com
业务挑战	

CCEP 在寻找一种可以兼顾人力资源和薪酬的标准化系统，以充分发挥薪酬的作用，并对各分部的流程进行标准化。

ADP 案例研究—— CCEP (Coca-Cola European Partners)

CCEP 如何实施与 SAP SuccessFactors 完全整合的 ADP Global Payroll 解决方案，从而创造一种统一的技术语言，并在公司运营中始终做到以员工为中心。

CCEP 从 ADP 的战略客户合作伙伴关系计划中获益良多，该计划旨在支持 ADP 的顶级客户实现业务目标。

简介

Coca-Cola European Partners (CCEP) 是可口可乐公司的生产商和分销商，也是全球最大的可口可乐饮料装瓶商，年收入为 120 亿欧元，营业利润总额为 17 亿欧元。CCEP 在欧洲 13 个国家/地区拥有 23,000 名员工，需要处理大量的人力资源 and 薪酬数据，而这些数据的准确性和及时性对于确保公司正常运营至关重要。

2014 年，就在与 ADP 合作之前，该公司发生了一场重大转变，各组织开始将人力资源后台管理系统整合在一起，并实施人力资本管理共享服务。

对此，CCEP 得出的结论是，为了充分发挥薪酬的作用，他们需要的不仅仅是一个人力资源系统，而是一个兼顾人力资源和薪酬的标准化系统。随着时间的推移，流程和系统也变得越来越复杂，而采用 ADP 解决方案有助于透彻地洞悉相关信息，并有机会“高瞻远瞩”，采用不同的视角，真正地仔细研究薪酬协议，特别是在简化和优化这些协议方面。

正如 Nico Orie 所说，“薪酬是一项需要经过深思熟虑的基础性决定。无论公司发生什么状况，都必须支付薪酬，而且薪酬必须是安全的、合规的。其中的风险在于，如果您将薪酬纯粹当作一个容易造成员工不满的保健因素，并保持现状，将来就可能会因此而受到负面影响。所以，我们在那时便知道，我们必须作出决定，从结构上改变薪酬。”



ADP 和 ADP 标志是 ADP, Inc. 的注册商标。所有其他标志都是其各自所有者的财产。版权所有 © 2021 ADP, Inc.

WF686531 | OMG154870 | 2021 年 3 月

以新的视角了解薪资

我们现在比以往都更加清楚地知道，薪酬不仅仅是一个保健因素。事实上，它是公司战略目标的一部分，尤其是在环境瞬息万变，而我们需要不断调整以适应变化的时候。在 CCEP 的人力资源团队中，他们对于薪酬的生命力一直都有着清晰的认识。2020 年初，新冠肺炎 (Covid-19) 疫情为薪酬业务带来了考验。该团队不断推进，并持续提供服务，这更加清楚地表明，CCEP 投资构建一个强大、可靠的系统是多么重要。

Nico Orié 观察到，在更广泛的商业环境中，“新冠肺炎 (Covid-19) 给我们实实在在地敲响了警钟，它确实让人们意识到，薪酬至关重要，并且这不是按下按钮就能解决的问题，而是要由非常敬业的熟练员工来实施相关操作”。

组织的竞争优势归根结底在于组织最大的资产——人才，而它们承担不起人才流失所带来的后果。Nico Orié 继续说道，“在这件事上，沉默之声就是成功之声。如果薪酬出现问题，一线员工的积极性会立即受到影响。这会影响员工敬业度，也会影响最终结果——这就说明了确保薪酬始终正确、准时的重要性。”

面临的挑战

在与 ADP 合作之前，CCEP 发现自己与许多大型全球组织都面临相同的问题：随着时间的推移，公司积累了来自多个供应商的各不相同的薪酬和人力资源解决方案，这使得内部的解决方案非常分散。他们同时使用内部和外部解决方案，为提高薪酬效率，就需要对各区域的流程进行标准化。无论本地区域的面积和员工人数如何，每个区域都必须有一个适应本区域特定立法和监管要求的薪酬系统，同时还要满足跨区域系统的要求。

为了提高效率、改进管理和增强责任心，采取标准化的办法势在必行。由于各本区域独立运作并采用不同的系统，因此首先要做的便是创建一种一致的内部薪酬“语言”，供人力资源和专业人士进行交流。非常重要的一点是，不再仅将薪酬视为保健因素，而是将其视为提高公司效率、促进数据标准化和加强控制的驱动因素。



薪酬的特殊性在于，薪酬因地区而异，并且没有一套通用的规则。这是供应商需要提供的核心领域之一，并且他们还必须根据不断变化的当地法规进行调整。市场上没有多少公司能够在此基础上，提供泛国家/地区标准化、数据处理和系统以及监管功能——而这正是 ADP 的附加价值。

Nico Orié

员工与文化功能战略与服务副总裁



ADP 和 ADP 标志是 ADP, Inc. 的注册商标。所有其他标志都是其各自所有者的财产。版权所有 © 2021 ADP, Inc.

WF686531 | OMG154870 | 2021 年 3 月

解决方案

采用 ADP Global Payroll 解决方案（其中增强了与 SuccessFactors 核心人力资源系统的整合）后，CCEP 能够提供一个通用的标准化薪酬视图，简化了 13 个国家/地区的数据集、流程和工作方式，从而成功地将 ADP Global Payroll 连接到 CCEP 核心人力资源系统。作出与 ADP 合作并采用标准化全球实践的决策相对简单，但每个区域的具体细节都使实施过程更加复杂。由于各个国家/地区都有不同的财政制度、快速变化的地方法规和税收合规要求，ADP 在区域合规和全球标准化方面的专业知识在变革 CCEP 薪酬流程中发挥了重要作用。从薪酬与核心人力资源整合的角度，ADP 独特的专业知识为无缝的端到端整合流程带来许多优势。

对于 CCEP 来说，建立一个标准化全球薪酬系统，实质上是为了降低风险和打造一个面向未来的公司。创建一个有效发放薪酬的长期平台是一项固有的战略决策。更换薪酬供应商是一项艰巨的任务，而且成本很高——因此，必须第一次就不能出错，并构建一个可适应未来变化的系统。

具体成果

对于 Nico Orie 来说，实施 ADP 的主要好处在于获得出色的稳定性、全面了解薪酬以及构建真正的全球解决方案……

ADP 有足够的规模和能力去推动创新、保持强大和实现增长。我记得在 2020 年 3 月的第一周，我联系了我们的 ADP 客户合作伙伴。当时大家很焦虑，担心万一整个薪酬团队都感染了新冠病毒该怎么办。后来我收到了他们经过深思熟虑的后备方案，这表明 ADP 是一个强大的合作伙伴，我可以向我的领导团队保证，我们是安全的。

采用 ADP 解决方案创造了一种有关薪酬的国际语言，这有助于促进内部协作和整合，使国际团队能够作出更明智的选择，并利用内部的能力。与分散的内部系统不同，标准化系统可提供更大的灵活性和敏捷性，以适应薪酬行业和更广阔的世界中不断发生的各种变化。



ADP 和 ADP 标志是 ADP, Inc. 的注册商标。所有其他标志都是其各自所有者的财产。版权所有 © 2021 ADP, Inc.

WF686531 | OMG154870 | 2021 年 3 月

通过实施与核心人力资源整合的全球薪酬系统，无论是薪酬行业发生的变化，还是公司内部的变化，CCEP 都可以应对自如。使用简化但强大的技术架构进行操作，为更轻松的管理内部组织变革打下坚实的基础。

人力资源和薪酬系统标准化带来的一个明显成效就是数据见解。拥有一个汇总的数据源可以进行更准确、更有用的数据分析，能够更全面地了解公司情况，并确定随着时间推移以及跨区域而发展的主题和趋势。

关注数字基础设施对 CCEP 的愿景非常重要，因为业务模式会随着员工体验（甚至人工智能）领域新的数据处理能力而变化。宝贵的人力资源和薪酬数据可使职业发展和敬业度更加个性化，因此 Nico Orie 非常重视这些数据；

新冠肺炎疫情加快了许多战略思考和行动，其中一个重要的部分与复原力有关。本次疫情不会是我们所经历的唯一危机，而这就是复原力、健康幸福和技能发展如此重要的原因。以成长的心态和对变革的开明态度营造面向未来的文化，这一点至关重要。其核心在于员工体验，利用 ADP 等适合的技术，我们就可以更好地坚持以员工为中心，并基于此构建公司体验。如果薪酬发放不及时、不准确，那么公司拥有的任何好计划或文化战略都不会成功。

采用全球薪酬解决方案是数字化转型和业务成功的核心。通过统一的薪酬系统，CCEP 能够实现战略目标、专注于核心业务，并通过简化流程来减少管理工作量。



ADP 真正了解薪酬，他们整合了薪酬和人力资源，再与您可以使用的平台结合起来，实现了流程简化和标准化，并打造了更易于管理的系统架构

Nico Orie

员工与文化功能战略与服务副总裁



ADP 和 ADP 标志是 ADP, Inc. 的注册商标。所有其他标志都是其各自所有者的财产。版权所有 © 2021 ADP, Inc.

WF686531 | OMG154870 | 2021 年 3 月