



Marktconsultatie

e-HRM systeem & in-service salarisverwerking

corporate HR

DATUM
3 september 2015

AUTEUR
S.T.A.A. de Bruijn

VERSIE
0.6

STATUS
definitief

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Doel	5
1.2	Aanleiding	5
1.3	Leeswijzer	5
2	Marktconsultatie procedure	6
2.1	Publicatie / verspreiding	6
2.2	Contactpersoon Wageningen UR	6
2.3	Uitvoering marktconsultatie	6
2.4	Planning	6
2.5	Vragenronde	7
2.6	Indienen reactie	7
2.6.1	Aanlevering van de antwoorden op de marktconsultatie	7
2.6.2	Contactpersoon	7
2.7	Kosten	7
2.8	Voorwaarden	7
3	Kaders en vragen	8
3.1	Uitgangspunten	8
3.1.1	Momenteel in gebruik bij Wageningen UR	8
3.1.2	Gewenste oplossing	9
3.1.3	Gewenste partij	9
3.2	Oplossingsrichting	10
3.3	De vragen	10
3.3.1	Algemeen	10
3.3.2	Functionaliteit van de oplossing	11

1 Inleiding

1.1 Doel

Deze marktconsultatie dient als voorbereiding op een aanbestedingstraject voor de levering, implementatie en het onderhoud van een e-HRM systeem & in-service salarisverwerking ten behoeve van Wageningen University & Research Centre (Wageningen UR). Deze zal in hoofdzaak gebruikt gaan worden door de afdeling Personeels- en Salarisadministratie van Corporate HR. Partijen kunnen vrijblijvend deelnemen aan deze marktconsultatie.

Het doel van deze marktconsultatie is het verzamelen van kennis over de markt, de te verkrijgen oplossingen, functionaliteit en een indicatie van de kosten hiervoor. Deze informatie zal worden gebruikt om tot een goede en passende aanbestedingsstrategie te komen.

1.2 Aanleiding

Wageningen UR (University & Research Centre), meer informatie op www.wageningenur.nl, gaat op 1 januari 2017 haar huidige e-HRM systeem & in-service salarisverwerking vervangen door nieuwe software. De huidige software, tot 1 januari 2017 in gebruik, is:

- PersonnelView (HR) van ADP Nederland BV;
- Multipay (payroll in-service) van ADP Nederland BV.

In het kader van een ingezette professionaliseringslag binnen het HRM domein zijn vanaf 1 januari 2011 diverse HR modules incl. ESS/MSS processen geïmplementeerd naast de basis HRM en Payroll functionaliteit. Wageningen UR wenst een partij te selecteren die ten minste een aanzienlijk deel van de huidige HR functionaliteit geïmplementeerd oplevert per 1 januari 2017.

1.3 Leeswijzer

Dit document bestaat uit de volgende onderdelen:

- Hoofdstuk 2 gaat in op de procedure.
- Hoofdstuk 3 bevat de vragen die in het kader van deze marktconsultatie door het projectteam zijn opgesteld.

2 Marktconsultatie procedure

Op basis van onderhavig document worden partijen vriendelijk verzocht om een reactie te geven op de vragen in deze marktconsultatie. In dit hoofdstuk wordt de procedure hiervoor beschreven.

2.1 Publicatie / verspreiding

Wageningen UR heeft ervoor gekozen om deze marktconsultatie in breed verband uit te voeren, teneinde alle potentieel geïnteresseerde partijen in de gelegenheid te stellen aan dit proces deel te nemen. De marktconsultatie is openbaar en daartoe gepubliceerd op TenderNed.

2.2 Contactpersoon Wageningen UR

De contactpersoon voor deze marktconsultatie vanuit Wageningen UR is;
De heer B. Kranenburg
ben.kranenburg@wur.nl
Tel. 0317-489001

2.3 Uitvoering marktconsultatie

Deze marktconsultatie wordt schriftelijk uitgevoerd. In hoofdstuk 3 van dit document is een vragenlijst opgenomen.

De ontvangen informatie zal mogelijk gebruikt worden om, samengevat en geanonimiseerd, op hoofdlijnen en zonder bedrijfsgevoelige informatie zoals prijzen e.d., als bijlage bij een eventuele aanbesteding te worden gevoegd. Dit betekent dat de informatie die wordt ontvangen (gedeeltelijk) publiekelijk kan worden gemaakt. Indien u hier bezwaar tegen heeft dan verzoekt Wageningen UR u om de specifieke vertrouwelijke passages van uw document als zodanig te kenmerken.

2.4 Planning

Activiteit	Deadline
Publicatie van het marktconsultatie document	3 september 2015
Uiterlijke datum voor het stellen van vragen door marktpartijen	11 september 2015
Datum beantwoording van de gestelde vragen door Wageningen UR	18 september 2015
Uiterlijke datum voor het insturen van een reactie door marktpartijen	25 september 2015

2.5 Vragenronde

Indien er vragen zijn over dit document dan kunnen die gesteld worden per email aan de in paragraaf 2.2. genoemde contactpersoon, uiterlijk op de datum zoals aangegeven in de planning in paragraaf 2.4. Wageningen UR zal de vragen geanonimiseerd beantwoorden en publiceren op TenderNed. Wij verzoeken u om voor het stellen van vragen onderstaand format te hanteren.

Nr.	Verwijzing naar de bron, bijvoorbeeld de paragraaf of het nummer van een eis waar u een vraag over wilt stellen.	Uw vraag	(vrijhouden voor beantwoording)
1.			
2.			

2.6 Indienen reactie

Geïnteresseerde partijen worden uitgenodigd om de in dit consultatie document opgenomen vragen te beantwoorden.

Uw antwoorden dienen per e-mail ingediend te worden bij de contactpersoon zoals genoemd in paragraaf 2.2. van deze marktconsultatie onder vermelding van "Reactie Marktconsultatie e-HRM & in-service salarisverwerking".

Wij stellen het op prijs als u uw antwoorden kort en bondig formuleert. U bent uiteraard niet verplicht tot het verstrekken van antwoorden en u bent eveneens vrij om bepaalde vragen over te slaan. Beantwoording wordt echter wel bijzonder gewaardeerd.

2.6.1 Aanlevering van de antwoorden op de marktconsultatie

De antwoorden ontvangen wij bij voorkeur in Word of Excel formaat voor eenvoudige verwerking hiervan. Aanvullende documentatie kan in PDF formaat worden aangeleverd.

2.6.2 Contactpersoon

Wij verzoeken u in uw reactie de naam en NAW gegevens van de contractpersoon voor Wageningen UR binnen uw organisatie te vermelden.

2.7 Kosten

Aan Wageningen UR kunnen geen kosten in rekening worden gebracht in verband met het uitbrengen van de reactie op deze marktconsultatie en de daarvoor uit te voeren werkzaamheden.

2.8 Voorwaarden

Deelname aan de marktconsultatie is voor partijen geheel vrijblijvend. Aan deze marktconsultatie en de beschikbaar gestelde documenten kunnen geen (wederzijdse) rechten of verplichtingen worden ontleend.

Door deelname aan de marktconsultatie verklaart de deelnemende partij akkoord te zijn met alle genoemde voorwaarden.

3 Kaders en vragen

In dit hoofdstuk zijn de uitgangspunten en vragen behorende bij deze marktconsultatie beschreven.

3.1 Uitgangspunten

De omvang van het gebruik van het nieuwe e-HRM & Payroll systeem is bij benadering als volgt:

- 20 medewerkers Personeels- en Salarisadministratie die gebruik maken van het volledige HR systeem;
- 80 HR professionals die voornamelijk een rol hebben in Professional Self Service (PSS) processen (of een fiatteringsstap in MSS processen);
- 500 leidinggevenden en secretaresses die voornamelijk een MSS gebruikersrol hebben;
- 5.900 medewerkers in loondienst die een ESS gebruikersrol hebben;
- 2.000 geregistreerde gasten van Wageningen UR (niet in loondienst) die in de ESS rol slechts toegang hebben tot enkele ESS/MSS processen.

3.1.1 Momenteel in gebruik bij Wageningen UR

- Van PersonnelView - HR administratie - is in gebruik:
 - o Volledige personeelsregistratie voor de CAO NU en CAO DLO) incl.:
 - Verlofmodule
 - Verzuimregistratie
 - Leiderschapsontwikkeling
 - Nevenwerkzaamheden
 - Vaardigheden
 - Koppeling tekstverwerking
 - Digitaal dossier
 - Zg. vrije velden
 - ESS/MSS processen voor:
 - Ziek- en herstelmelden
 - Uren- en onkostendeclaraties
 - Wet Verbetering Poortwachter
 - Verlof
 - Nevenwerkzaamheden
 - Adres
 - Titulatuur
 - Ontslag eigen verzoek
- Van Multipay - payroll in-service - is in gebruik:
 - o Standaard koppeling PersonnelView – Multipay (dagelijks koppelen)
 - Data aanlevering salarisresultaten op niveau van arbeidsrelatie-looncomponent
 - o Voorcheck (dagelijks pro forma berekeningen)
 - o Bruto- netto salarisberekeningen
 - o Loonstrook
 - Digitaal (85% van medewerkers)
 - Papier (15% van medewerkers)
 - o Papieren jaaropgave
- Van gegevenskoppelingen vanuit PersonnelView – HR administratie – is in gebruik:
 - o Diverse koppelingen datawarehouse DPI (SAP georiënteerd – Business Objects rapportage tool)
 - o Koppelingen met R&O (zelfbouw in Cobol voor resultaat- en ontwikkelgesprekken) en Optare (zelfbouw in Cobol voor keuzes flexibele arbeidsvoorwaarden)
 - o Diverse koppelingen Enterprise Service Bus (ESB)/servicelaag Wageningen UR
 - o Koppeling externe Arbodienst

3.1.2 Gewenste oplossing

Wageningen UR heeft interesse in de levering, implementatie en inrichting van een e-HRM- en Payroll systeem die onder meer de volgende onderdelen bevat:

- e-HRM systeem (web based en On-Premise) voor meerdere CAO's
 - Registratie van mutaties (ook structuurtabellen) o.b.v. ingangsdatum en mutatiedatum;
 - Incl. volledig geïntegreerde ESS/MSS processen en gebruikersrol editor;
 - Aanvullende modules voor verlof, verzuim, leiderschapsontwikkeling; nevenvaardigheden, digitaal dossier, koppeling tekstverwerking;
 - Data vanuit andere bron systemen importeert en op juistheid en volledigheid controleert (b.v. via standaard API's)
 - Uitgebreide logging van mutaties/transacties;
 - Real time / on line query tool;
 - Geautomatiseerde ondersteuning van OTAP principe bij releases en updates;
 - Diverse koppelingen met o.a. de Arbodienst, het datawarehouse, Active Directory en ESB/service laag van Wageningen UR;
- Payroll in-service o.b.v. een operationele – bewezen – koppeling tussen het e-HRM systeem en de payroll in-service incl.
- Pro forma berekeningen (dagelijks);
 - Digitale loonstrook;
 - Door opdrachtnemer te verzorgen –geautomatiseerde - data uitwisseling met o.a. Belastingdienst, pensioenfonds ABP, Loyalis en CBS;
 - Salarisresultaten op contract-looncomponent niveau in CSV of Excel format (dagelijks) aanlevert waarmee de loonjournalisering door Wageningen UR zelf kan worden uitgevoerd.

Daarnaast zal de leverancier gevraagd worden voor de migratie van de historische persoons-, contract-, verzuimdata (incl. structuurtabellen) vanuit PersonnelView en het realiseren van diverse koppelingen o.a. Enterprise service bus (ESB) en Active Directory.

3.1.3 Gewenste partij

Wageningen UR zoekt een partij die:

- Zowel de e-HRM (on-Premis) én in-service salarisverwerking als leverancier kan leveren (geen markt combinatie waarbij bijvoorbeeld er sprake is van een hoofd- en onderaannemer);
- Een realistische prijsindicatie kan geven voor de investeringskosten, inclusief implementatie en exploitatie;
- Er voor zorgt dat Wageningen UR beschikt over een e-HRM en Payroll in service die voldoet aan de gestelde criteria;
- Wageningen UR ondersteunt bij de implementatie en inrichting van deze software met al haar onderdelen en koppelingen;
- Wageningen UR ondersteunt in het opleiden van (functioneel) beheerders van de nieuwe software zodat toekomstige aanpassingen aan de inrichting zelf uitgevoerd kunnen worden;
- Onderhoud en support voor de komende vijf jaren (vanaf 1 januari 2017) ten aanzien van deze e-HRM en payroll software.

3.2 Oplossingsrichting

Het doel van Wageningen UR is te komen tot een On-Premise oplossing voor de HR software en een in-service concept voor Payroll. Voor deze splitsing in On-Premise en In-service kiest Wageningen UR in verband met de complexiteit van op dit moment twee verschillende CAO's (één branche CAO (NU) en één bedrijfs CAO (DLO)) in één e-HRM systeem met diverse verschillen in regelgeving en uitvoering. Directe monitoring en regie op de basis registratie is voor Wageningen UR een belangrijk continuïteitsprincipe in de bedrijfsvoering.

3.3 De vragen

Wageningen UR verzoekt u vriendelijk de vragen te beantwoorden in de volgende paragrafen.

3.3.1 Algemeen

- a. Aan welke randvoorwaarden dient Wageningen UR te voldoen om dit project te laten slagen?
- b. Wat zijn de grootste risico's/valkuilen die u ziet voor dit project en met welke tegenmaatregelen zouden deze voorkomen kunnen worden?
- c. Welke mogelijke toekomstige ontwikkelingen of functionaliteit biedt uw software die voor Wageningen UR toegevoegde waarde kunnen leveren.
- d. Wat is op basis van uw ervaring een realistische doorlooptijd voor de implementatie?
- e. Heeft u aanvullende suggesties, op- of aanmerkingen?

3.3.2 *Functionaliteit van de oplossing*

Wij vragen u de bijgevoegde lijst met functionaliteiten te beantwoorden. Met antwoord *Standaard* bedoelen we dat deze optie out-of-the-box aanwezig is in uw pakket. Met optie *Maatwerk* geeft u aan dat deze optie door u gebouwd kan worden; in dat geval willen we daar graag een zeer globale kosteninschatting voor weten. Met optie *Niet* geeft u aan dat een optie niet mogelijk is in uw pakket.

Algemeen

Nr	Omschrijving	Antwoord Leverancier			Toelichting Leverancier
		Standaard	Maatwerk	Niet	
A	Ter oriëntatie kan Wageningen UR navolgende relaties van uw bedrijf benaderen die gedurende de afgelopen 12 maanden live zijn gegaan met uw software oplossing.				
B	Wageningen UR is voornemens de e-HRM (On-Premise) en Payroll In-Service van één en de zelfde leverancier af te nemen (dus niet van een markt-combinatie, bijvoorbeeld in de vorm van een hoofd- en onderaannemer).				
C	De e-HRM (On-Premise) en in-service salarisverwerkingssoftware die aangeboden wordt, is ten minste 24 maanden bij een andere afnemer operationeel in gebruik.				

HRM systeem

Nr	Omschrijving	Antwoord Leverancier			Toelichting Leverancier
		Standaard	Maatwerk	Niet	
1	e-HRM software is On-Premise met jaarlijkse all in licenties te leveren.				
2	Het e-HRM systeem is tenminste Nederlands- en Engelstalig.				
3	Het e-HRM systeem faciliteert Single Sign On voor alle gebruikers (ADFS).				

4	<p>Heeft module en/of basisfunctionaliteit Persoons- en contractgegevens (o.b.v. meerdere CAO's en waarbij één persoon meerdere arbeidsrelaties op het zelfde moment kan hebben) incl. ESS/MSS proces voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • adres, • titulatuur wijzigen, • bankrekeningnummer wijzigen, • instroom, doorstroom en uitstroom. 				
5	Heeft diverse invoersjablonen voor het invoeren van nieuwe arbeidsrelaties (ter beperking van invoerfouten).				
6	Heeft module Verzuimregistratie incl. ESS/MSS processen, ziek-/herstelmelden en acties Wet Verbetering Poortwachter.				
7	Heeft module Verlofrechten (voor meerdere CAO's) incl. ESS/MSS voor verlof aanvragen.				
8	Heeft module Leiderschapsontwikkeling incl. registratie van mutaties (historie).				
9	Heeft module Nevenwerkzaamheden incl. ESS/MSS proces.				
10	Heeft een module Competenties incl. ESS/MSS proces, waarbij in een gesprek c.q. cyclus zowel de beoordeling van afgelopen periode als de doelen van de komende periode worden vastgelegd.				
11	Heeft module Vaardigheden en opleidingen (talenkennis / diploma's opleidingscertificaten).				
12	Een koppeling met tekstverwerking MS Word is beschikbaar (real time / online)				
13	Heeft applicatie-integratie met MS Excel.				
14	Heeft digitaal HR dossier incl. integratie met Office (digitale files direct opnemen) en bestaande HR dossiers kunnen vanuit PersonnelView worden gemigreerd.				
15	Staat toe zg. vrije velden te creëren in de HR modules.				
16	Heeft een module Flexibele arbeidsvoorwaarden.				
17	<p>Voorziet in geautomatiseerde ondersteuning bij upgrades / (hot-) fixes etc. voor e-HRM software en salariskoppeling waarbij het OTAP principe wordt toegepast</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levert release notes in de Nederlandse taal 				

18	<p>Data import vanuit andere concernsystemen in het e-HRM systeem bij voorkeur berichtgestuurd (anders batchmatig) is mogelijk.</p> <p>Voorbeelden hiervan zijn o.a. de gegevens-elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • emailadres • intern telefoonnummer • username bedrijfsnetwerk • badge id nummer <p>Daarnaast is integratie van data waarvan naast het e-HRM systeem ook andere systemen de bron kunnen zijn. Te denken valt aan bijv.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verlofuren die vervolgens in de Verlofmodule moet worden opgenomen obv afboekregels van CAO; • declaraties, bijv. autokilometers <p>Toepassing van API's wordt door opdrachtnemer ondersteund.</p>				
19	<p>ESS/MSS processen zijn gebaseerd op standaard gebruikersrollen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersrollen zijn gekoppeld aan de hiërarchische organisatiestructuur. • Een gebruikers editor voor applicatiebeheerders is beschikbaar 				
20	<p>In ieder ESS/MSS proces kunnen processtappen worden verwijderd en/of toegevoegd zonder dat dit tot re-design van het hele proces leidt.</p>				
21	<p>Structuurtabellen in het e-HRM systeem zoals organisatiestructuur (afdelingen), functies, salarisschalen- en stappentabel zijn volledig datum gestuurd, d.w.z. ieder record heeft een ingangs- en einddatum incl. indicatie (in-)actief?</p>				
22	<p>De organisatiestructuur is hiërarchisch in te richten.</p>				
23	<p>Meerdere gebruikersrollen per medewerker zijn mogelijk.</p>				
24	<p>Migratie van de volledige (huidige) historie (o.a. persoons-, contractgegevens, ziekteverzuim, vrije velden, saldi verlofrechten vorige jaren etc.) wordt ondersteund.</p>				
25	<p>Heeft real time online query generator voor snelle data selecties uit productie omgeving met export faciliteit naar Excel.</p>				
26	<p>Inlezen collectieve mutaties (w.o. salarismutaties) is mogelijk waarbij aanwezige historie correct in de e-HRM database door de software wordt opgebouwd c.q. hersteld (dus niet uitsluitend overschrijven van bestaande records).</p>				

27	Heeft uitgebreide logging incl. standaard rapportage o.b.v. naam of code gebruiker, datum ingang, datum mutatie, toevoegen –wijzigen – verwijderen, code veld inhoud veld was/wordt. • Incl. date / timestamps bij ESS/MSS processen				
28	Registratie van personen niet in loondienst (zg. gasten) is mogelijk.				
29	Registratie van vormen van (on-)betaald verlof zoals seniorenverlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof (zoals politiek verlof en levensloop) is mogelijk.				
30	Opleidingsregistratie is mogelijk.				
31	Signaleringen op ieder datumveld zijn mogelijk.				
32	Welke functionaliteit beschikt het e-HRM systeem welke hierboven niet vermeld is?				
33	Voor het e-HRM systeem is een ontwikkelkalender vastgesteld?				
34	Over welke e-HRM functionaliteit zal uw e-HRM systeem binnen een periode van 24 kalendermaanden conform de vastgestelde ontwikkelkalender beschikken?				
35	In SLA worden afspraken over termijnen voor fixen van bugs en hickups gemaakt.				

KOPPELINGEN / INTERFACES

Nr	Omschrijving	Antwoord Leverancier			Toelichting Leverancier
		Standaard	Maatwerk	Niet	
36	Authenticatie via Active Directory is zowel voor tool als app als website en Selfservice mogelijk.				
37	Federatie Active Directory is mogelijk (ADSF)				
38	Interfacing verloopt berichtgestuurd via enterprise service bus, behalve voor: <ul style="list-style-type: none"> • AD, ADFS • Data warehouse (data dump in staging area) 				
39	De primaire vastlegging van data kan in MS SQL en Oracle.				
40	Het e-HRM systeem kan het autorisatiemodel op verschillende niveaus instellen: <ul style="list-style-type: none"> • systeem • gegevensmanipulatie (CRUD) • gegevensgroepen • functies • schermen 				

	<ul style="list-style-type: none"> • workflow 				
--	--	--	--	--	--

Payroll in service

Nr	Omschrijving	Antwoord Leverancier			Toelichting Leverancier
		Standaard	Maatwerk	Niet	
41	Er wordt een in-service salarisverwerking geleverd. De leverancier verwerkt maandelijks aangeleverde salarismutaties, produceert salarisspecificaties, verzorgt o.a. de nominatieve aangifte LH en verzorgen en een loonjournaalpost aan te leveren.				
42	Heeft dagelijks <i>collectieve</i> pro-forma berekeningen incl. <ul style="list-style-type: none"> • Terugkoppeling salarisresultaten van pro forma berekeningen in een verwerkbaar format incl. detailgegevens zoals arbeidsrelatie – looncomponent - grondslagen • Pro-forma loonstroken (pdf) 				
43	Verzorgt data aanlevering bij Belastingdienst, ABP, Loyalis en CBS conform de specificaties van deze organisaties. Hieronder inbegrepen zijn zg. terugwerkende kracht mutaties (bruto-bruto).				
44	Staat toe binnen de arbeidsrelatie salaris betaling in zijn geheel een of meerdere tijdvakken te stoppen en vervolgens weer te hervatten zonder nieuwe dienstverbanden te moeten creëren.				
45	Past in loonadministratie de inhoudingsregels van het (ABP) pensioenfonds toe en verzorgt geheel geautomatiseerd de maandelijkse [1] aangifte van ABP premies en [2] gegevens aan de polis administratie ABP.				
46	Verloont meerdere CAO's, salarisschaaltabellen en (uitvoerings-) regelingen voor opdrachtgever.				
47	Verloont van één individu meerdere gelijktijdige arbeidsrelaties in één loontijdvak en past daarbij de richtlijnen van de Belastingdienst en ABP correct toe.				
48	Staat toe binnen een dienstverband zowel naast de witte loonheffingstabel voor specifieke looncomponenten de groene loonheffingstabel toe te passen.				
49	De leverancier onderhoudt de payroll software o.b.v. specificaties van Belastingdienst en ABP of ander pensioenfonds / -verzekeraar				

50	De leverancier onderhoudt de zg. salariskoppeling tussen HR software On-Premise en payroll In-service.				
51	Standaard looncomponenten zijn beschikbaar en kunnen naar inzicht van opdrachtgever zelfstandig worden aangestuurd met parameters (b.v. wel/geen VT, wel/geen EJU, wel/niet pensioeninkomen, bruto of netto component inhouding/vergoeding etc.).				
52	Nieuwe looncomponenten kunnen door opdrachtgever zelf worden gecreëerd. Deze looncomponenten kunnen via parameters zoals wel/geen VT, wel/geen EJU, wel/niet pensioeninkomen, bruto of netto component etc. door de opdrachtgever beheerd. <ul style="list-style-type: none"> Iedere looncomponent kan daarbij voorzien worden van een vaste grootboekrekening, kostenplaats en/of projectcode. Iedere looncomponent kan een zg. overschrijvende waarde krijgen voor kostenplaats en/of projectcode (afkomstig uit de e-HRM administratie en/of ESS/MSS proces declaraties). 				
53	Bruto-bruto herberekeningen kunnen automatisch en maximaal over een periode van 2 kalenderjaren worden uitgevoerd (dus ook over de jaargrens heen).				
54	Bij alle looncomponenten wordt pro rato berekening tijdvak (zg. gebroken maand) uitgevoerd.				
55	Meerdere mutaties van een looncomponent in één loontijdvak worden automatisch berekend, gesaldeerd met eerdere berekende resultaten en uiteindelijk verloond.				
56	De leverancier verstrekt jaarlijks een ISAE3402 type II verklaring voor de payroll in-service software.				
57	Staat tenminste 1000 looncomponenten toe?				
58	Het OTAP principe wordt door opdrachtnemer bij de ontwikkeling van het payroll systeem in-service toegepast?				
59	Over welke functionaliteit beschikt het payroll in-service systeem welke hierboven niet vermeld is?				
60	Voor het payroll in-service systeem is een ontwikkelkalender vastgesteld?				
61	Over welke payroll functionaliteit zal uw payroll in-service systeem binnen een periode van 24 kalendermaanden conform de vastgestelde ontwikkelkalender beschikken?				