

Subsidy Alert

Hungary • Issue 4 • 17 October 2008

EU & State Aid – Non-refundable subsidies

Tudja-e, hogy....

- a magyar kormány stratégiai célja, hogy minél több regionális szolgáltató központ folytasson tevékenységet Magyarországon?

Did you know that...

- one of the Hungarian Government's strategic aims is to encourage more Shared Service Centres to carry on business activities in Hungary?

Regionális vállalati központok: támogatási lehetőségek és kihívások

Shared service centres: subsidy opportunities and challenges

Contacts:

David Wake

Partner, Service Line Leader
E-mail: david.wake@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9514

Tibor Almássy

Partner
E-mail: tibor.almassy@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9644

Tamás Lőcsei

Partner
E-mail: tamas.locsei@hu.pwc.com
Tel: +36 1 461 9358

PricewaterhouseCoopers

Wesselényi utca 16, Budapest
H-1077

Tel: + 36 1 461 9100

www.pwc.com/hu

Magyarországon regionális szolgáltató központot létrehozó, illetve tevékenységüket bővítő vállalatoknak lehetőségük van a központi költségvetés terhére vissza nem térítendő pénzbeli támogatás igénybe vételére, amelyet a Kormány egyedi döntésével tárgyalásos úton nyerhetnek el. Támogatásban Magyarországon székhellyel vagy az Európai Gazdasági Térség területén székhellyel és Magyarországon fiókteleppel rendelkező gazdasági társaság részesülhet. A támogatás feltétele, hogy a beruházás elszámolható költségei elérjék a 10 millió eurónak megfelelő forintösszeget, amelyet a beruházás üzembe helyezését követő harmadik adóév végéig újonnan felvett munkavállalók személyi jellegű ráfordításainak 24 havi összege tesz ki. További feltétel, hogy a beruházás által létrehozott újonnan létesített munkahelyek száma legalább 100, illetve Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Közép-Dunántúl vagy Dél-Dunántúl tervezési-statisztikai régiókban legalább 50 legyen. Nagyvállalkozások esetén az újonnan létrehozott munkahelyeket öt éven keresztül kell fenntartani.

Az egyedi támogatáshoz kapcsolódóan lehetőség van a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által nyújtott képzési támogatás igénybe vételére is,

Companies establishing Shared Service Centres ("SSC") or expanding such activities in Hungary can be subsidized by individual state aid from the central budget, subject to Governmental decision. Business enterprises, European limited liability companies or European cooperatives incorporated in Hungary or in the European Economic Area, with branch offices in Hungary, are entitled to apply for a subsidy. The condition for entitlement to individual state aid is that the total amount of the eligible costs must be above EUR 10 million, incurred over a period of 24 months for all the employees employed in new jobs that are established within three years after the investment was put into operation. A further condition is that the company must create at least 100 new jobs, or in the case of the North Hungary Region, North Great Plain Region, South Great Plain Region, Central Transdanubia Region and South Transdanubia Region, at least 50 new jobs. In the case of large companies, the newly-created jobs have to be maintained for five consecutive years.

In relation to individual state aid, companies can obtain a subsidy for employee training from the Ministry of Social Affairs and Labour. The aim of this subsidy is to qualify new employees to perform the scope of activities of a

Subsidy Alert

Hungary • Issue 4 • 17 October 2008

mely támogatás célja az alkalmazottak munkakörük betöltésére történő alkalmassá tétele. A támogatás feltétele az alkalmazottak legalább 60%-nak teljes munkaidőben történő foglalkoztatása a képzésüket követő legalább 12 hónapon keresztül. A támogatási intenzitás meghatározásakor több tényező kerül figyelembe vételre, pl. a képzés típusa, továbbá a vállalkozás mérete és székhelye.

Tehetségek megtartása a szolgáltató központokban

Az újabb és újabb szolgáltató központok Magyarországra való telepítése és a meglévők bővítése miatt megnövekedett munkaerőigény komoly kihívásokkal szembesíti a már működő szolgáltató központok HR vezetőit. A megszokott fluktuáció okozta elvándorlás pótlása mellett kiemelt figyelmet kell fordítaniuk arra is, hogy a legjobb dolgozóikat ne vadásszák le más, újonnan nyíló központok.

A PwC a lehetséges megoldások köréből három részterületet javasol kiemelten kezelni:

- Kompenzációs csomag újrastrukturálása annak érdekében, hogy a szolgáltató központ által nyújtott kompenzációs csomag versenyképes maradjon. Ennek része lehet az alap- és a teljesítményarányos fizetések folyamatos igazítása a piaci bérekhez (piaci benchmark adatok felhasználásával), vagy egy cafeteria rendszer bevezetése.
- Világos karrier menedzsment rendszer működtetése, annak érdekében, hogy a dolgozók lássák maguk előtt a társaságon belül rendelkezésre álló direkt és alternatív karrier lehetőségeket. Ezt támogathatja egy rögzített kompetencia-modellen alapuló belső előléptetési rendszer kialakítása, amelyet megfelelő tréning-programok és teljesítményértékelési rendszer tesznek teljessé.
- Belső közösség építése, annak érdekében, hogy egy esetleges kilépési döntés során a közösségtől való elszakadás negatív következményeit is mérlegelni kelljen. Ehhez járulhatnak hozzá célzottan megtervezett rendszeres csapatépítési programok vagy belső versenyek, vagy indirekt módon az irodaépületben kialakított közösségi terek is.

newly-created job. The condition for obtaining the subsidy is that not less than 60% of the employees who have undergone training must be employed for at least 12 months following their training. A wide range of factors is taken into consideration when the subsidy rate is determined, for example the type of training and the size and the location of the company.

Talent retention in Shared Service Centres

As the number of Shared Service Centres is increasing and those already established are expanding, the intensified demand for labour is a considerable challenge for HR managers at existing SSCs. In addition to recruitment efforts to make up for normal manpower wastage, HR leaders nowadays need particularly to focus on preventing their best talent from being attracted away by new SSCs.

There are a number of possible solutions and PwC recommends focusing on the following three elements:

- Restructuring the SSC's employee compensation package in order to maintain its competitiveness. Part of the solution could be the continuous adjustment of core and performance-based salaries to compete with market-level salaries (based on benchmark data), or the implementation of a cafeteria benefit system.
- Operating a clear career management system that gives employees about the prospect of direct and alternative carrier opportunities within the SSC. This could be supported by the implementation of an internal promotion system based on a predefined competency model and enhanced by adequate training programmes and a performance evaluation system.
- Building an internal community makes it more difficult for employees to leave the firm as they need to think about the negative consequences of losing the community when evaluating the consequences of leaving their job. This effect could be directly supported by focused team-building events or internal award-winning competitions, or indirectly through establishing community areas within the office.

Az adott szolgáltató központban alkalmazandó megoldások meghatározásának legjobb módja, ha a változtatások megtervezése előtt készítene, egy dolgozói elégedettségi felmérést, amely kiértékelését követően rámutathat a kritikus területekre.

A támogatásokhoz kapcsolódó kérdése esetén kérem forduljon Kis Tündéhez (tel: +36 1 461 9472; e-mail: tunde.kis@hu.pwc.com). Amennyiben a tehetségek megtartásának kérdéseivel és a lehetséges megoldásokkal kapcsolatban további információkat szeretne, kérem, keresse Nagy Pétert (tel: +36 1 461 9338, e-mail: peter.nagy@hu.pwc.com).

The most efficient way of identifying the solutions best suited to a given SSC is to prepare an employee satisfaction survey before planning any potential changes, as the survey results can highlight critical areas.

If you have any questions regarding the subsidies, please contact Tünde Kis (phone: +36 1 461 9472; e-mail: tuned.kis@hu.pwc.com). If you would like to receive further information regarding the challenges mentioned above or about the possible solutions, please contact Péter Nagy (phone: +36 1 461 9338, e-mail: peter.nagy@hu.pwc.com).

Subsidy Alert

Hungary • Issue 4 • 17 October 2008

Legal Disclaimer: The material contained in this alert is provided for general information purposes only and does not contain a comprehensive analysis of each item described. Before taking (or not taking) any action, readers should seek professional advice specific to their situation. No liability is accepted for acts or omissions taken in reliance upon the contents of this alert.

If you no longer wish to receive Subsidy Alert, please write to the following e-mail address: tax.alert@hu.pwc.com

© 2008 PricewaterhouseCoopers Kft. All rights reserved. "PricewaterhouseCoopers" refers to the Hungarian firm of PricewaterhouseCoopers Kft. or, as the context requires, the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each of which is a separate and independent legal entity.