

DGFP // Jahrestagung

Compensation & Benefits 2024

Die Konferenz für Vergütungsthemen in KMU und Konzernen

Präsenz-Auftakt **am 19. September bei Hogan Lovells in FFM** (optional)
und 3 Online-Module **am 24., 25. und 26. September 2024**

**Präsenz-
auftakt bei
Hogan Lovells**

Die Themen der Konferenz im Fokus:

- // **Equal Pay und Entgelttransparenz:** Wie der Gesetzgeber die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland umzusetzen plant und was das für Unternehmen konkret bedeutet.
- // **ESG-Ziele in der Vergütung:** Wie die Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen und Compensation-Strategien gelingt.
- // **Job-Architekturen und Gradingssysteme:** Wie Unternehmen die Grundlagen für faire und einheitliche Vergütungskriterien schaffen.
- // **Vergütung im Mittelstand:** Auf welche Weise kleine und mittelständische Organisationen ihre Vergütungssysteme konsolidieren.
- // **4-Tage-Woche, bAV und flexible Portfolios:** Welche Ansätze sich bei Benefits, Nebenleistungen und Arbeitsbedingungen bewähren.

Unsere Sponsoren:



www.dgfp.de



Compensation & Benefits 2024

Faire und nachvollziehbare Vergütungssysteme, attraktive Nebenleistungen und flexible Arbeitsbedingungen: All dies sind mehr denn je wesentliche Faktoren für die Zufriedenheit von Mitarbeitenden – seien es aktuelle oder zukünftige. Zugleich müssen die Systeme, Strategien und Ansätze flexibel genug sein, um auf die Anforderungen von Markt und Gesetzgeber ebenso wie auf veränderte Organisations- und Arbeitsformen reagieren zu können. Doch was bedeutet das für die Ideen hinter Grundvergütung, Boni und Benefits konkret? Wie lassen sich die vielen Anforderungen umsetzen?

Wir laden Sie als Vergütungsexpertinnen und -experten, HR-Businesspartner sowie HR-Generalistinnen und -Generalisten herzlich ein zur **DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2024** am **19. September** live vor Ort bei Hogan Lovells in Frankfurt am Main sowie online am **24., 25. und 26. September**. Diskutieren Sie in rund 20 verschiedenen Sessions vor Ort in Frankfurt am Main ebenso wie in den digitalen Modulen gemeinsam mit unseren Expertinnen und Experten die aktuellen Fragen und passenden Lösungen aus der betrieblichen Praxis.

Wie lässt sich ein globales Vergütungsmanagement harmonisieren? Womit können Mitarbeitende zusätzlich für den digitalen Change motiviert werden? Wie soll die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland umgesetzt werden? Funktioniert eine 4-Tage-Woche und wenn ja, wie? Wie lässt sich eine globale Jobarchitektur einführen? Wie wichtig sind ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung aktuell tatsächlich?

Seien Sie vor Ort sowie digital mit dabei und profitieren Sie von den zahlreichen Vorteilen:

// Für das Liveevent vor Ort: Buchen Sie das Gesamtpaket inkl. Präsenztag am 19. September bei unserem Gastgeber Hogan Lovells in Frankfurt am Main. In interaktiven Formaten und kurzweiligen Sessions kommen Sie in den direkten Austausch mit anderen Teilnehmenden und Referierenden.

// Passendes Format: Der digitale Teil der Veranstaltung findet am 24., 25. und 26. September jeweils vormittags statt. So lassen sich die Onlinemodule gut in den Arbeitsalltag integrieren – ganz ohne Reisezeiten und -kosten.

// Auf der sicheren Seite: Sollten Sie nach Ihrer Buchung an dem Konferenztag in Frankfurt doch nicht teilnehmen können, haben Sie bis zum 5. September 2024 die Möglichkeit, dieses Modul kostenfrei wieder zu stornieren.

// Live und nicht aus der Konserve: Mehr als 20 Referentinnen und Referenten sprechen in den digitalen Modulen und vor Ort live zu Ihnen und gehen auf Ihre Fragen ein.

// Faires Preissystem: Sie können nicht an allen drei Onlinemodulen teilnehmen? Geben Sie Ihren Zugang ohne zusätzliche Kosten für diesen Tag an eine Kollegin oder einen Kollegen weiter.

Compensation & Benefits 2024

Diskutieren Sie live mit unseren Speakern aus Unternehmen, Kanzleien, Beratungen und der Wissenschaft wie Alstom, Bayer, dem BMFSFJ, BMW, BWI, DEKRA, EnBW, FC Schalke 04, Freshfields, Heidelberg Materials, Hogan Lovells, Hugo Boss, ifaa, KION, Lurse, McDonald's, NetCologne, SAP, SWP, Universität Tübingen, Zeppelin u. v. m.



Überzeugt? Dann buchen Sie jetzt Ihr Ticket für die DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2024 unter www.dgfp.de/jt-comp-ben.



Host der **Compensation & Benefits 2024**
Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

**Vor Ort bei
Hogan Lovells
in Frankfurt
am Main**

Gemeinsames Warm-up am 18.9.2024 (optionale Teilnahme)
Wir laden alle Teilnehmenden am Vorabend zu einem Get-together ein.
Weitere Informationen dazu erhalten Sie nach Ihrer Anmeldung.

Modul 1 (optional) 19.9.2024, 9:30–17:00 Uhr

9:00–9:30 Uhr Ankunft und Check-In

9:30–9:45 Uhr



Begrüßung

Christian Lorenz, Leiter Produkte und Dienstleistungen,
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.



Matthes Schröder, Rechtsanwalt & Partner,
Hogan Lovells International LLP

9:45–10:45 Uhr

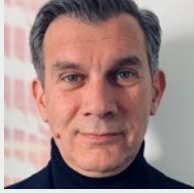


Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

Trends in der Vergütung 2024: Was die Comp&Ben-Community aktuell bewegt

- // Inwiefern Unternehmen tatsächlich wieder zu Boni mit individuellen Zielen zurückkehren.
- // Welche aktuellen Trends sich bei den Benefits abzeichnen.
- // In welchem Umfang die 4-Tage-Woche umgesetzt wird.
- // Was die Vergütungspraxis darüber hinaus beschäftigt.

10:45–11.00 Uhr Kaffeepause & Changeover



Breakout 1

Dr. Nikolaos Mitritzikis, Vice President Personnel Economics, Connected Works, BMW Group

Fair Pay als Ausdruck der Unternehmenskultur und Treiber von Arbeitgeberattraktivität: Wie BMW den Gender Pay Gap minimiert

- // Wie es die BMW AG mit ihren 84.000 Beschäftigten geschafft hat, als erstes Unternehmen in Deutschland mit der „Fair Pay Leader“-Zertifizierung des Fair Pay Innovation Lab (FPI) ausgezeichnet zu werden.
- // Warum Fair Pay bei der BMW Group ein Ausdruck der Unternehmenskultur ist und wie sich das Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktiver Arbeitgeber positioniert, insbesondere auch für Frauen.
- // Welche Philosophie und Strukturen das Vergütungssystem bei der BMW Group prägen.



Breakout 2

Sven Hille, Leiter Fachbereich Arbeitszeit und Vergütung, ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Geld allein ist nicht alles: Welche Anreize Unternehmen zur Fachkräftesicherung aktuell nutzen (und was Mitarbeitende erwarten)

- // Benefits, nicht-monetäre Anreize und attraktive Arbeitsbedingungen: Aus welchen Teilen sich eine ganzheitliche Vergütungsstrategie zusammensetzt.
- // Ergebnisse einer Meta-Studie: Was Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber erwarten.
- // Die aktuelle Anreiz- und Vergütungsstudie des ifaa: Was Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden bieten.



Breakout 1

Matthes Schröder, Rechtsanwalt & Partner, Hogan Lovells International LLP

Entgelttransparenz: Wie die rechtssichere Umsetzung im Unternehmen gelingt

- // Welche Erfahrungen mit dem bisherigen Entgelttransparenzgesetz in der Vergütungspraxis gesammelt wurden.
- // Was die Veränderungen sind, die in Sachen Entgelttransparenz auf die Unternehmen zukommen.
- // Wie HR auf die neuen Anforderungen des Gesetzgebers reagieren kann.



Breakout 2 – Roundtable

Host: Christian Giannopoulos, Head of Benefits, Bayer AG

Optimierung des Benefits-Portfolios: Wie Unternehmen ihre Zusatzleistungen neu sortieren und sichtbarer machen

- // Wie sich die wertvollsten Benefit-Programme identifizieren lassen und nach welchen Kriterien man ihre Wertigkeit bestimmen kann.
- // Welche Bedeutung die Benefits-Strategie bei der Optimierung von Benefits-Plänen hat.
- // Wie sich das optimierte Benefits-Portfolio am effektivsten kommunizieren lässt.

Round
Table

14:00–14:15 Uhr Changeover

14:15–15:15 Uhr Parallele Sessions



Breakout 1

Christoph Görlich, Bereichsleiter Human Resources, NetCologne Gesellschaft für Telekommunikation mbH

Antonia Lietzau, Leiterin Personalgewinnung, NetCologne Gesellschaft für Telekommunikation mbH



Comp & Ben Outside in: Warum die Themen Recruiting und Gehaltsbenchmarking bei NetCologne ein sinnvolles Tandem bilden

- // Warum sich NetCologne von seiner bisherigen Innensicht auf Gehälter verabschiedet und das Thema Comp & Ben in das Team Recruiting integriert.
- // Welche Vorteile die Einbindung der externen Marktsicht und das Wissen des Recruiting Teams in die interne Gehaltsstrukturdiskussion bringt.
- // Was die Hürden sind, die es bei dieser HR-internen Reorganisation zu nehmen gilt.



Breakout 2 – Roundtable

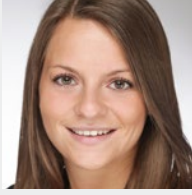
Host: Laura Geyer, Senior Managerin Compensation & Benefits, Zeppelin GmbH

Equal Pay und Entgelttransparenz: Welche Strategien und Ansätze für mehr Vergütungsgerechtigkeit sorgen

- // Wie viel Transparenz in der Vergütungsstrategie in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten richtig sein kann.
- // Wie Unternehmen ihre Lohnlücken identifizieren können.
- // Mit welchen Maßnahmen sich Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern wirkungsvoll auflösen lassen.

Round
Table

15:15–15:45 Uhr Kaffeepause & Changeover



Breakout 1

Denise Peter, Leiterin Personal, FC Schalke 04

Einführung einer einheitlichen und transparenten Gehaltsstruktur: Wie der FC Schalke 04 als mittelständisches Unternehmen ein neues Vergütungssystem implementiert hat

- // Warum der Wunsch nach Einheitlichkeit und Transparenz in der Vergütung beim FC Schalke 04 besonders groß war.
- // Welche Wege bei der Implementierung einer einheitlichen Stellenbewertung anhand der Tätigkeit, der Stellenbudgetierung und dem Benchmark am Markt besritten wurden.
- // Wie das unternehmensweite Vergütungssystem und die neu eingeführte Leistungsbewertung der Mitarbeitenden konkret aussehen.
- // Inwieweit der FC Schalke 04 die Auswirkungen der Maßnahmen rund um den Roll-out zunächst unterschätzt hat.



Breakout 2 - Roundtable

Host: Christoph Görlich, Bereichsleiter Human Resources, NetCologne Gesellschaft für Telekommunikation mbH

Boni und Performance: Ob es sinnvoll ist, die Vergütungsinstrumente in Zukunft wieder leistungsorientierter auszugestalten

- // Nach welchen Maßgaben heute Boni an die Mitarbeitenden und Führungskräfte ausgezahlt werden.
- // Ob sich Instrumente wie Spot-Boni in der Praxis bewährt haben.
- // Inwieweit ein Zurück zur individuellen Leistungsbetrachtung bei der Ausschüttung von Boni vorstellbar und realisierbar ist.

Round
Table



Auf Wiedersehen!

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:00-9:15 Uhr



Begrüßung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:15-10:00 Uhr



Davor Lalic, Vice President Rewards & Recognition, DEKRA SE

1001 Nacht: Wie die DEKRA eine globale Jobarchitektur eingeführt hat

- // Mit welchen lokalen, regionalen und globalen Herausforderungen die DEKRA hinsichtlich ihres Vergütungssystems konfrontiert war.
- // Warum eine einheitliche Jobarchitektur für das Unternehmen besonders wichtig ist.
- // Wie die passende Jobarchitektur und eine globale Levelstruktur in Verbindung mit einem Gradingssystem eingeführt wurden.
- // Welche Anbieter der DEKRA bei welchen Herausforderungen geholfen haben.

10:00-10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15-11:00 Uhr



Ulrike Adam, Bereichsleiterin Personal & Services, SWP Stadtwerke Pforzheim GmbH & Co. KG

Holger Schreich, Personalleiter, SWP Stadtwerke Pforzheim GmbH & Co. KG

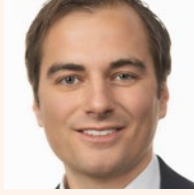
4-Tage-Woche FLEX: Wie die Stadtwerke Pforzheim das Experiment einer kürzeren Arbeitswoche für fast alle Mitarbeitende angegangen sind



- // Welche strategischen Überlegungen zum System der 4-Tage-Woche FLEX geführt haben.
- // Wie die neue Arbeitswoche bei den Stadtwerken Pforzheim ausgestaltet ist und was das FLEX bedeutet.
- // Welche Ziele definiert wurden und was die entsprechenden Erwartungen an Mitarbeitende, Führungskräfte und HR sind.
- // Wie die Herausforderungen bei der Projektplanung und Implementierung aussahen und welche Probleme sich im Laufe der Pilotphase stellten.

11:00-11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



Philipp Timmer, Vice President Compensation & Benefits, KION Group AG

Incentivierung im Rahmen der Transformation: Wie KION seine Mitarbeitenden zusätzlich für den digitalen Change motiviert

- // Welche strategischen Überlegungen mit dem Incentive-Plan verbunden sind.
- // Welche Leistungen und Erfolge in Transformationsprozessen wodurch incentiviert werden.
- // Wie das Programm implementiert wurde und was für Erfahrungen KION bereits damit gesammelt hat.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr **Parallele Sessions**



Breakout 1

Ann-Katrin Metzger, Head of Total Rewards Germany, SAP SE

25 Jahre BAV bei SAP: Wie das Softwareunternehmen seine betriebliche Altersvorsorge aufstellt und weiterentwickelt

- // Wie sich die betriebliche Altersvorsorge bei der SAP entwickelt hat und welche die wichtigsten Meilensteine waren.
- // Was die aktuellen Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der betrieblichen Altersvorsorge bei SAP sind.



Breakout 2

Thorsten Kolwe, Staff Development Manager, metafinanz Informationssysteme GmbH

Nächste Ausfahrt New Pay: Die Reise der metafinanz Informationssysteme von einer klassischen zu einer modernen Vergütung

- // Was der Ausgangspunkt und die Ambitionen bei der Veränderung des Vergütungssystems waren.
- // Wie Vergütung in einem agilen Unternehmen funktioniert und trotzdem den Anforderungen eines Konzerns gerecht wird.
- // Was es gebraucht hat, um den Pay Gap zu schließen.
- // Warum New Pay „always in beta“ ist und was die nächsten Schritte für die Allianz-Tochter sind.

Modul 3 25.9.2024, 9:00–13:00 Uhr

9:00–9:05 Uhr



Begrüßung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:05–10:00 Uhr



Thomas Fischer, Leiter Referat 412 „Arbeitsmarkt“ der Abteilung Gleichstellung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Rückenwind für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern: Wie die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland umgesetzt werden soll

- // Welche Maßnahmen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorsieht, damit Frauen und Männer für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit künftig auch gleich bezahlt werden.
- // Auf welchem Stand die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland ist.
- // Worauf Arbeitgeber sich ab 2026 einstellen müssen und was das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend plant, um sie bei dem, was auf sie zukommt, zu unterstützen.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



Yvonne Prang, Senior Director Global Rewards, McDonald's Corporation

Equal Pay@McDonald's: Wie es dem Unternehmen gelingt, globale ebenso wie lokale Reportinganforderungen umzusetzen

- // Welchen Weg das Unternehmen mit seinem globalen Reporting zu Equal Pay Gaps bereits beschritten hat.
- // Was für eine Rolle die EU-Direktive „Pay Transparency“ und das Corporate Sustainability Reporting in Zukunft für international tätige Arbeitgeber spielen werden.
- // Wie McDonald's diese Vorgaben in Deutschland umzusetzen plant.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



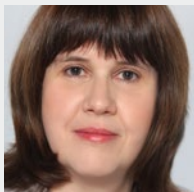
Dr. Thomas Granetzny, Partner & Rechtsanwalt,
Freshfields Bruckhaus Deringer PartG mbB

Update bAV: Was in Sachen betriebliche Altersversorgung für HR wichtig ist

- // In welcher Hinsicht sich Versorgungszusagen ändern lassen.
- // Wie mit Versorgungsrechten von Mitarbeitenden zu verfahren ist, die innerhalb des Konzerns wechseln.
- // Was bei Rentenanpassungen zu beachten ist.
- // Welche Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat bei der betrieblichen Altersversorgung besitzt.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr **Parallele Sessions**



Breakout 1

Katrin Pehle, Total Reward Manager Region DACH,
ALSTOM Transportation Germany GmbH

Grading @ Alstom: Wie die Joblibrary die Positionsbewertung bei Alstom vereinheitlicht

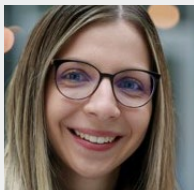
- // Warum die Notwendigkeit bestand, eine globale, standardisierte Positionsbewertung einzuführen.
- // Wie die Alstom Job Library strukturiert ist.
- // Welche Herausforderungen mit dem Job Library-Konzept verbunden sind.



Breakout 2

Ulrich Wendeln, Head of Global Rewards & HR Data, Hugo Boss AG
Jennifer Hügler, Senior Expert Compensation & Benefits, Hugo Boss AG

Mitarbeitendenbeteiligung: Wie HUGO BOSS die globale Belegschaft am Unternehmen beteiligt



- // Mit welchen Zielen und welcher Erwartungshaltung das Unternehmen das Programm aufgesetzt hat.
- // Wie das Programm konkret ausgestaltet ist.
- // Wie es von den verschiedenen Mitarbeitendengruppen angenommen wurde und welches Fazit HUGO BOSS nach zwei Jahren zieht.

Modul 4 26.9.2024, 9:00–13:00 Uhr

9:00–9:05 Uhr



Begrüßung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:05–10:00 Uhr



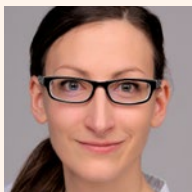
Prof. Dr. Patrick Kampkötter, Lehrstuhl für Managerial Accounting, Universität Tübingen

Relevant oder doch nur Window Dressing? Welche Bedeutung ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung aktuell tatsächlich haben

- // Inwieweit ESG-relevante Ziele in der Vorstandsvergütung bereits in Form von Short Term Incentives enthalten sind.
- // Wie das Verhältnis von nicht-diskretionären („harten“) zu diskretionären („weichen“) Zielen ausgestaltet ist.
- // Welche ESG-Dimensionen in der Vorstandsvergütung dominieren und was für Unterschiede es hinsichtlich Industrien oder Vorstandspositionen gibt.
- // Welcher Zusammenhang zwischen ESG-Zielen und ausgezahlter Vergütung wirklich besteht.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



Anna-Maria Baumann, Agile Lead Payroll Services, EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Barbara Katharina Schreiner, People Cluster Lead Payroll & People Services, EnBW Energie Baden-Württemberg AG

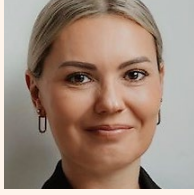
Agile Transformation in der Entgeltabrechnung: Warum für Payroll Services ein agiles Framework sinnvoll sein kann und inwiefern die EnBW die Gehaltsempfangenden als Kunden betrachtet



- // Warum sich die HR-Services bei der EnBW als End-to-End-Teams mit mehr Kundenorientierung aufgestellt haben.
- // Wie ein agiles Framework in den Automatisierungsgedanken der Payroll Services passt und welche Vorteile seine Anwendung an dieser Stelle konkret bringt.
- // Was die Transformation für die Kultur und die Fähigkeiten der Mitarbeitenden im HR-Service-Bereich bedeutet.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



Christina Salo, Senior HR Expert, BWI GmbH

Volker Stück, Lead Expert Arbeitsrecht & Mitbestimmung, BWI GmbH

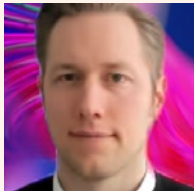
Time 4 you @BWI: Worauf der IT-Dienstleister der Bundeswehr bei der Erstellung seiner Zeitwertkonten-Betriebsvereinbarung besonders geachtet hat



- // Welche rechtlichen Rahmenbedingungen bei Einführung von Zeitwertkonten zu beachten sind und welche Inhalte die Time4you BV hat.
- // Wie der IT-Dienstleister der Bundeswehr bei der Umsetzung des Projekts vorgegangen ist.
- // Welche Erfahrungen das Unternehmen bisher mit den Regelungen gesammelt hat (Lessons learnt).

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr



Dr. Daniel Herbold, Head of Compensation & Benefits,
Heidelberg Materials AG

An unfinished masterpiece: Wie Heidelberg Materials sein globales Vergütungsmanagement mit der Einführung einer neuen HR-Suite harmonisiert

- // Mit welchen Herausforderungen Heidelberg Materials angesichts seiner global sehr heterogenen Vergütungslandschaft bei der Einführung von Workday konfrontiert war.
- // Wie es gelungen ist, die diversen Grading-Ansätze verschiedener Länderorganisationen auf eine global einheitliche Job-Architektur umzustellen.
- // Weshalb die Einführung der HR-Suite zu einer Neubewertung und Transformation langjährig etablierter Vergütungsprozesse anregte.

DGFP // Jahrestagung

Compensation & Benefits 2024

Die Konferenz für Vergütungsthemen in KMU und Konzernen

Präsenz-Auftakt **am 19. September bei Hogan Lovells in Frankfurt am Main** (optional) und 3 Online-Module **am 24., 25. und 26. September 2024**

Veranstalter: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. // Linkstraße 2 // 10785 Berlin

Anmeldung und weitere Informationen unter
www.dgfp.de/jt-comp-ben

**Jetzt
buchen!**

Tagungsgebühr: Komplette Tagung (1 Präsenztage + 3 Online-Module): € 1.125,- Mitglieder DGFP e. V. // € 1.420,- Nichtmitglieder. Nur Online-Module: € 695,- Mitglieder DGFP e. V. // € 990,- Nichtmitglieder

Die Tagung ist aufgeteilt in einen Präsenztage und drei Online-Module, welche inhaltlich nicht aufeinander aufbauen. Wenn die Teilnahme an einem Modul bzw. Tag nicht möglich ist, kann eine andere Person aus dem Unternehmen/der Organisation an diesem Modul teilnehmen. Sollten Sie nach Ihrer Buchung (inkl. Vor-Ort-Modul) doch nicht an dem Präsenztage teilnehmen können, haben Sie bis zum 5. September die Möglichkeit, das erste der vier Module kostenfrei zu stornieren und wir stellen Ihnen nur den Online-Preis in Rechnung.

Ihre Ansprechpartnerin: Jessica Eule // Fon +49 30 8145543-721 // E-Mail veranstaltungen@dgfp.de

Die organisatorischen Hinweise zur An- und Abmeldung entnehmen Sie bitte unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sie unter www.dgfp.de/agb einsehen können. Mögliche Programmänderungen behalten wir uns vor. Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.

Medienpartner:  **PERSONAL**
FÜHRUNG

DGFP – Ihr HR-Netzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 **das** Netzwerk für HR-Begeisterte.

// Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen und sind die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft.

// Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 Führungskräfte in rund 100 ERFA-Gruppen.

// Mit unseren zahlreichen Events sind wir als DGFP deutschlandweit und digital unterwegs, beispielsweise mit Kompetenzforen, Jahrestagungen oder Netzwerktreffen.

// Mit unseren Studien spüren wir gemeinsam mit unseren Partnern aktuelle Trends auf.

Profitieren Sie von einem starken Netzwerk! Wir beraten Sie und Ihr Unternehmen gerne zur DGFP-Mitgliedschaft und unseren Angeboten unter Fon 030 814554-370. Oder schreiben Sie uns eine E-Mail an netzwerkmanagement@dgfp.de.

