

DGFP // Jahrestagung

Compensation & Benefits 2023

Die Konferenz für Vergütungsfragen in KMU und Konzernen
Präsenz-Auftakt **am 19.9.** bei Hogan Lovells in FFM (optional)
und 3 Online-Module **am 21., 26. und 28.9.2023**

**AUCH wieder
vor Ort!**

**1 Präsenztage
3 Online-Module**

Die Themen der Konferenz im Fokus:

- // **Pay Parity und Gehaltstransparenz:** Wie KMU und Konzerne für mehr Offenheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Vergütung sorgen.
- // **4-Tage-Woche, Mobilitätsbudget oder Familienzeit:** Welche neuen Trends sich bei Benefits und Arbeitsbedingungen abzeichnen.
- // **Flexiblere und besser nachvollziehbare Vergütungssysteme:** Wie Unternehmen schneller auf veränderte Marktanforderungen, neue Zusammenarbeitsmodelle und immer neue Organisationsanpassungen reagieren können.
- // **Arbeitgeberattraktivität und Retention:** Wie sich mit den passenden Vergütungsstrategien die richtigen Mitarbeitenden anziehen und halten lassen.
- // **ESG in der Vergütung:** Wie Nachhaltigkeitsziele mit Vergütungsstrategien verknüpft werden können.
- // **Global vs. lokal:** Wie global agierende Organisationen in Vergütungsfragen die richtige Balance halten.

Compensation & Benefits 2023

Flexibel, transparent, gerecht, wettbewerbsfähig, unkompliziert – Vergütungssysteme müssen nicht nur den Anforderungen der Bewerbenden, der Mitarbeitenden und des Managements gerecht werden, sie sollen auch schnell auf Markt- und Organisationsveränderungen reagieren können. Gleichzeitig müssen sie den neuen Formen der Arbeit und Zusammenarbeit entsprechen, die spätestens seit den Erfahrungen aus der Coronapandemie den Alltag in den Unternehmen prägen. Doch was bedeutet das für Grundvergütungsansätze, Bonussysteme und Benefitstrategien konkret? Wie lassen sich die Anforderungen in KMU und Konzernen umsetzen?

Wir laden Sie ein zur **DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2023 – der Konferenz für Vergütungsfragen in KMU und Konzernen**. Diskutieren Sie in mehr als 20 verschiedenen Sessions, Workshops und Panels 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.

Auf welche Vergütungsstrategien setzen Unternehmen aktuell? Was hilft mittelständischen Unternehmen, sich in Sachen C&B zu professionalisieren? Welche Mobilitätsbenefits werden aktuell angeboten? Wie können agile Gradingansätze in der Selbstorganisation aussehen? Wie sehen transparenter und dynamischer gestaltete Tarifverträge aus? Lassen sich Nachhaltigkeitskriterien mit der Vergütung verknüpfen? Auf welchem Weg lässt sich Equal Pay erreichen?

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

- // Für ein Wiedersehen vor Ort:** Buchen Sie den Präsenztage am 19.9.2023 bei unserem Gastgeber Hogan Lovells in Frankfurt am Main hinzu. 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 21., 26. und 28.9.2023 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 5.9.2023 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.

DGFP // Jahrestagung

Compensation & Benefits 2023

Diskutieren Sie live mit unseren Speakern aus KMU, Konzernen und Beratungen wie alphaQuest, Atruvia, Autoliv, Bayer, Danfoss Power Solutions, Deutsche Bahn, Deutsche Lufthansa, Deutsche Telekom, Framatome, Hogan Lovells, Leuze electronic, Lurse, NetCologne, ProSiebenSat.1 Media, Sanofi-Aventis, SAP, StepStone, Viessmann und WENZEL Metrology.



LUFTHANSA GROUP



Überzeugt? Dann buchen Sie jetzt Ihr Ticket für die DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2023 unter www.dgfp.de/jt-comp-ben.



Host der **DGFP // Jahrestagung Compensation & Benefits 2023**
Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

Gemeinsames Warm-up am 18.9.2023 (optionale Teilnahme)

Wir laden alle Teilnehmenden am Vorabend zu einem gemeinsamen Get-together ein.

Weitere Informationen dazu erhalten Sie nach Ihrer Anmeldung.

**Vor Ort
bei Hogan
Lovells
in FFM**

Modul 1 (optional) 19.9.2023, 9:30–17:00 Uhr

9:00–9:30 Uhr Ankunft und Begrüßungskaffee

9:30–9:45 Uhr



Begrüßung und thematischer Auftakt

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



Matthes Schröder, Rechtsanwalt & Partner, Hogan Lovells International LLP

09:45–10:45 Uhr



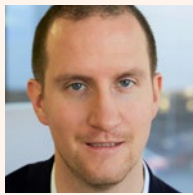
Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

Trends in der Vergütung 2023: Auf welche Vergütungsstrategien Unternehmen aktuell setzen

- // Wie Unternehmen bei Entlohnungsfragen auf den Fachkräftemangel und die steigende Inflation reagieren.
- // Welche Entwicklungen in variablen Vergütungssystemen zu beobachten sind.
- // Wie Unternehmen das Thema ESG in diesem Zusammenhang umsetzen.
- // Wie Entgeltinstrumente in der Selbstorganisation angepasst werden.

10:45–11:00 Uhr Kaffeepause

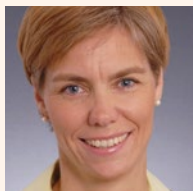
11:00–12:00 Uhr



Jesko Neuhaus, Manager Compensation & Benefits, Deutsche Lufthansa AG

Jutta Rumpf, Senior Manager Compensation & Benefits, Deutsche Lufthansa AG

Mobility on the Move: Welche Mobilitätsbenefits die Lufthansa Group ihren Mitarbeitenden bietet



// Wie das Unternehmen sein Angebot für die Mitarbeitenden nach der Krise in Sachen Nachhaltigkeit und Flexibilität weiterentwickelt.

// Weshalb nach Förderung von E-Mobilität und Neuausschreibung des Fahrradleasings nun die Einführung eines Mobilitätsbudgets das Ziel ist.

// Welche Herausforderungen bei der Implementierung des neuen Instruments bestehen.

12:00–13:00 Uhr Mittagspause

13:00–14:00 Uhr



Matthes Schröder, Rechtsanwalt & Partner, Hogan Lovells International LLP

Good Leaving & Bad Leaving: Wie sich Vergütungselemente zur effektiven Bindung von Mitarbeitenden aus der Perspektive des deutschen Arbeitsrechts gestalten lassen

// Welche rechtlichen Anforderungen für den Ausschluss bzw. die Beschränkung von (variablen) Vergütungselemente oder anderen Sonderleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden greifen.

// Wie die entsprechenden Regelungen in der Praxis ausgestaltet sind.

// Welche Besonderheiten in internationalen Konzernen gelten und was bei Unternehmenstransaktionen zu beachten ist.

14:00–14:15 Uhr Kaffeepause

14:15–15:15 Uhr **Parallele Sessions**



Breakout 1

Peter Nünning, VP Human Resources, Communication & Information Systems, Framatome GmbH

Comp&Ben im Mittelstand: Wie sich bei Framatome die Entgeltfindung zwischen Retention, Kompetenzsicherung, Leistung und Markt bewegt

// Warum bei Framatome eine attraktive Entlohnung nicht allein eine Frage des Benchmarks ist.

// Inwieweit die Sicherung notwendiger Kompetenzen und die persönliche Leistung als weitere wichtige Komponenten bei der Entgeltfindung betrachtet werden.

// Wie sich das mittelständische, aber international ausgerichtete Unternehmen im Wettbewerb um hochspezialisierte Expertinnen und Experten in Sachen Comp & Ben behaupten kann.



Breakout 2

Lars Hünninghausen, Leiter Grundsätze Beschäftigungsbedingungen, Vergütung und Nebenleistungen, Deutsche Bahn AG

Vergütung im Kontext von Nachhaltigkeit und Karrierewegen: Wie die Deutsche Bahn AG ihr Vergütungssystem auf beiden Feldern weiterentwickelt

- // In welcher Weise die Vergütung bei der Bahn der Unternehmensstrategie folgt.
- // Welche Relevanz die Dimension der Nachhaltigkeit in der Vergütungssystematik heute besitzt.
- // Wie die Bahn die unterschiedlichen Karrierewege vergütungspolitisch gleichstellt.

15:15–15:45 Uhr Kaffeepause

15:45–16:45 Uhr Parallele Sessions



Breakout 1

Dr. Stefan Fischer, Partner, Lurse HR Consulting GmbH

Praxis-Workshop: Vergütung in neuen Zusammenarbeitsmodellen: Wie agile Gradingansätze in der Selbstorganisation aussehen können

- // Welche unterschiedlichen Reifegrade Unternehmen in Sachen Selbstorganisation von Teams, Abteilungen etc. haben können.
- // Wie neue Zusammenarbeitsmodelle die klassischen stellenbasierten Gradingansätze an ihre Grenzen bringen können.
- // Mit welchen Ansätzen den auftretenden Schwierigkeiten begegnet werden kann, beispielsweise durch das Neudenken der Bewertung von Stellen über Rollen oder den Shift von Kompetenzen hin zur Wirksamkeit von Personen.



Breakout 2

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

Mehr Transparenz und Dynamik im Haustarifvertrag: Warum NetCologne die Einführung einer neuen Stellensystematik als Teil seiner Kulturentwicklung versteht

- // Weshalb die Frage nach der Transparenz der Gehaltszuordnung bei einer Mitarbeitendenbefragung bei NetCologne den niedrigsten Zufriedenheitswert bekommen hat.
- // Was die daraufhin entwickelte tarifliche Stellensystematik hinsichtlich Transparenz und Dynamik beinhaltet.
- // Welche Herausforderungen es bei der Implementierung des neuen Tarifvertrags zu bewältigen galt.

16:45–17:00 Uhr



Verabschiedung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:00–9:15 Uhr



Begrüßung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:15–10:00 Uhr



Pit Wiegerling, SVP Compensation & Benefits, HR Controlling & Standards, ProSiebenSat.1 Media SE

Gehaltsstrukturen im Wandel: Warum ProSiebenSat.1 eine neue Levelstruktur implementiert

- // Warum die Dynamik von Organisationsveränderungen in dem Unternehmen zu nicht mehr akzeptablen Prozessanpassungen von Stellenbewertungen führte.
- // Weshalb ProSiebenSat.1 die Notwendigkeit einer Übersicht über die unterschiedlichen Wertigkeitsebenen sieht, die über die reine Abgrenzung in Form von Jobtiteln hinausgeht.
- // Wie eine neue maßgeschneiderte und übergreifend anwendbare Levelstruktur das führende System für die Klassifizierung und Bewertung von Funktionen werden soll.
- // In welcher Weise diese Struktur die Basis für weitere Personal- und Organisationsprozesse bildet, u. a. für die Entwicklung robuster Vergütungsstrukturen (Stichwort: Gehaltsbänder).

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

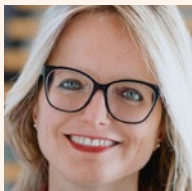
10:15–11:00 Uhr



Lena Bierl, Project Manager Job Architecture & Skilling, Viessmann Climate Solutions Berlin GmbH

Carolin Widenka, Director Development, Performance & Rewards, Viessmann Climate Solutions SE

Eine skillbasierte Jobarchitektur: Aufbau und Anwendungsfelder bei Viessmann



- // Welcher strukturellen Logik die skillbasierte Jobarchitektur bei Viessmann folgt.
- // Wie sie entwickelt und in der globalen Organisation mit 11.000 Mitarbeitenden ausgerollt worden ist.
- // Wie die Jobarchitektur bei Viessmann in konkreten Use Cases zum Tragen kommt.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



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

Gehaltsrunden mit digitaler Unterstützung: Wie SAP seine Gehaltsrunden im globalen Kontext umsetzt

- // Wie sich eine Gehaltsrunde für 100.000+ Mitarbeitende in wenigen Wochen umsetzen lässt.
- // Welche digitale Unterstützung die Führungskräfte dabei erhalten.
- // Auf was bei der Kommunikation zu achten ist.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

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



Breakout 1

Julian Urban, HR Specialist Compensation & Benefits, Leuze electronic GmbH + Co. KG

Boris Wörter, SVP Global Human Resources, Leuze electronic GmbH + Co. KG

From the Scratch: Welche Schritte ein stark wachsendes mittelständisches Unternehmen in der C&B-Professionalisierung geht

- // Wie Leuze eine neue Vergütungsstruktur auf Basis einer heterogenen und historisch gewachsenen Vergütungslandschaft aufbaut.
- // Wie sich mit unterschiedlichen Vergütungssystemen an den einzelnen Standorten umgehen lässt.
- // Welchen Weg das Unternehmen zur Professionalisierung und Strukturierung des Entgelterhöhungsprozesses eingeschlagen hat.
- // Was bei der Planung des weltweiten Budgets für Gehaltserhöhungen unter Heranziehung von ökonomischen Indikatoren in den einzelnen Ländern, Gehaltssteigerungsprognosen etc. zu beachten ist.



Breakout 2

Simon Schön, Principal Expert Compensation & Benefits, Atruvia AG

Herausforderungen für Comp & Ben bei der Transformation in eine agile Organisation: Wie der IT-Dienstleister Atruvia seinen Weg beschreitet

- // Wie das agile Organisation- und Zusammenarbeitsmodell der Atruvia aussieht.
- // Welche Auswirkungen das Modell auf das Vergütungssystem des Unternehmens konkret hatte und bis heute hat.
- // Wie das tarifgebundene Unternehmen den resultierenden Herausforderungen in den letzten Jahren begegnet ist.

Modul 3 26.9.2023, 9:00–13:00 Uhr

9:00–9:10 Uhr



Begrüßung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:10–10:00 Uhr



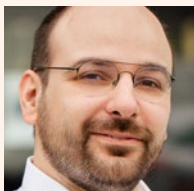
Christina Fuchs, Vice President HR, Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG

Veränderungen in komplexen, dezentralen Strukturen: Wie Danfoss Comp&Ben-Systeme global vereinheitlicht, ohne den lokalen Fokus zu verlieren

- // Vor welchen Herausforderungen Danfoss Power Solutions nach einer großen Akquisition stand.
- // Wie das Unternehmen im Rahmen der Post-Merger-Integration unterschiedliche Gehaltssysteme in über 20 Ländern global zusammenführt.
- // Wie das Projektmanagement in einer dezentralen Organisation gelingen kann.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



Dr. Christian Wagner, Geschäftsführender Partner, alphaQuest GmbH

Equal Pay und volle Gehaltstransparenz im Mittelstand: Warum es bei der IT-Beratung alphaQuest weder Gehaltsverhandlungen noch Ungleichbehandlungen in der Vergütung gibt

Die Firma alphaQuest wurde 2023 durch die Bundesministerin Lisa Paus mit dem German Equal Pay Award ausgezeichnet. Besonders gewürdigt wurde, dass alphaQuest eine Ungleichbehandlung strukturell ausschließt.

- // Wie und warum alphaQuest die Gehälter auf zehn Karrierestufen zugleich fest und transparent gestaltet.
- // Warum die Firma Personal- und Karriereentwicklung voneinander trennt.
- // Wie Mitarbeitende ihre nächsten Karriereentwicklungsziele selbst terminieren können und warum dem in 95 Prozent der Fälle auch entsprochen wird.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



Tracy Paech, Head of Cross Border Workforce, Bayer AG

Gender Pay Equity: Does reality align to assumed truth at Bayer?

- // How the reward policies and processes at Bayer are designed to ensure pay equity regardless of gender.
- // In which way Bayer has launched a gender pay equity initiative to ensure that reality aligns to the strategic vision.
- // How HR is working closely with data scientists within Bayer to develop an algorithm to assist with the heavy lifting of this analysis.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

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



Breakout 1

Matthes Schröder, Rechtsanwalt & Partner, Hogan Lovells International LLP

Good Leaving & Bad Leaving: Wie sich Vergütungselemente zur effektiven Bindung von Mitarbeitenden aus der Perspektive des deutschen Arbeitsrechts gestalten lassen

- // Welche rechtlichen Anforderungen für den Ausschluss bzw. die Beschränkung von (variablen) Vergütungselemente oder anderen Sonderleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden greifen.
- // Wie die entsprechenden Regelungen in der Praxis ausgestaltet sind.
- // Welche Besonderheiten in internationalen Konzernen gelten und was bei Unternehmenstransaktionen zu beachten ist.



Breakout 2

Carsten Velten, Leiter Pensions, Deutsche Telekom AG

tba

Modul 4 28.9.2023, 9:00–13:00 Uhr

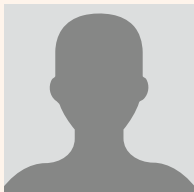
9:00–9:10 Uhr



Begrüßung

Birgit Horak, Managing Partner, Lurse AG

9:10–10:00 Uhr



Daniel Eisler, Leiter Personal, WENZEL Metrology GmbH

4-Tage-Woche in der Produktion und in den indirekten Bereichen: Wie bei WENZEL Metrology (fast) alle Mitarbeitenden nur noch an vier Tage arbeiten

- // Warum das produzierende Unternehmen Anfang 2022 firmenweit auf eine 4-Tage-Woche mit einem für alle freien Freitag gewechselt ist.
- // Welche finanziellen und anderen Auswirkungen die Umstellung für WENZEL und für die Mitarbeitenden hatte.
- // An welchen Stellen der Wechsel Probleme bereitet hat und Sonderlösungen gefunden werden mussten.
- // Welche konkreten Vor- und Nachteile des Modells sich nach mehr als einem Jahr zeigen.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



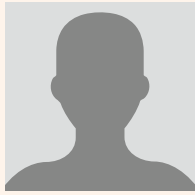
Corina Kessler, Head Reward & Performance GSA, Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

14 Wochen bezahlte Familienzeit für alle: Warum und in welcher Weise Sanofi weltweit allen Mitarbeitenden diese Leistung anbietet

- // Was die bezahlte Familienzeit bei Sanofi beinhaltet.
- // Wie Beantragung und Auszahlung funktionieren und welche Hürden es dabei auch in Deutschland zu nehmen galt.
- // Wie die Leistung von den Mitarbeitenden in Deutschland und in anderen Ländern angenommen wird.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

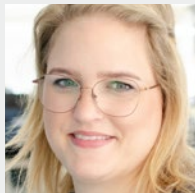
11:15–12:00 Uhr



tba

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

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



Breakout 1

Christiane Winter, Director Corporate HR, The Stepstone Group

Mehr Offenheit wagen: Warum Stepstone auf Gehalts- transparenz als Erfolgsfaktor für People & Culture setzt

- // Inwieweit gezielt gesteuerte Gehaltstransparenz bei den Themen Employer Branding, Recruiting, Retention und Diversity hilft.
- // Welche Hürden es auf dem Weg zu mehr Transparenz zu nehmen gilt.
- // Welchen Weg Stepstone zu mehr Gehaltstransparenz intern nimmt.



Breakout 2

Dr. Angela Gil Wolf, Director Compensation and Benefits Europe, Autoliv

Und wieder die Inflation: Wie wichtig einheitliche Richtlinien bei der jährlichen Entgeltüberprüfung für Unternehmen mit Standorten in verschiedenen Ländern sind

- // Vor welchen Herausforderungen Autoliv als Unternehmen mit Standorten in mehreren Ländern beim Prozess der jährlichen Entgeltüberprüfung steht.
- // Warum klare Regeln bei der Festlegung der jährlichen Entgelterhöhungen (z. B. hinsichtlich Kennzahlen, Genehmigungsprozess etc.) zwingend erforderlich sind.
- // Welche Rollen das Stakeholder-Management und die Kommunikation bei der Entgeltüberprüfung in länderübergreifenden Organisationen spielen.

Compensation & Benefits 2023

Die Konferenz für Vergütungsfragen in KMU und Konzernen

1 Präsenztage **am 19.9.2023** bei Hogan Lovells in Frankfurt am Main (optional)
und 3 Online-Module **am 21., 26. und 28.9.2023**

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

Frühbuchervorteil bis 8. August: Komplette Tagung (1 Präsenztage + 3 Online-Module): € 990,- Mitglieder DGFP e. V. // € 1.225,- Nichtmitglieder. Nur Online-Module: € 560,- Mitglieder DGFP e. V. // € 795,- 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: Christina Jaeger // Fon +49 30 8145543-720 // 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: **PERS**
ONAL
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.