

HR Learn & Digital

Entgelttransparenzgesetz mit SAP SuccessFactors

SAP® Recognized Expertise

Core HR und Payroll

SAP® Recognized Expertise

Talent Management



01

Über uns

Mit mehr als 30 Mitarbeitern arbeiten wir erfolgreich für über 45 Kunden. Durch einen klaren Fokus auf die Wertschöpfung unserer Kunden bauen wir langfristige, partnerschaftliche Beziehungen auf



> 35 Mitarbeiter



> 20 Jahre SAP HR Erfahrung



Partner-schaftliche & lösungsorientierte Beratung



Langfristige Kunden-beziehungen



> 45 aktive Kunden



100% HR & IT Beratung



> 300 erfolgreiche Projekte



> 60 Mitarbeiter im Netzwerk

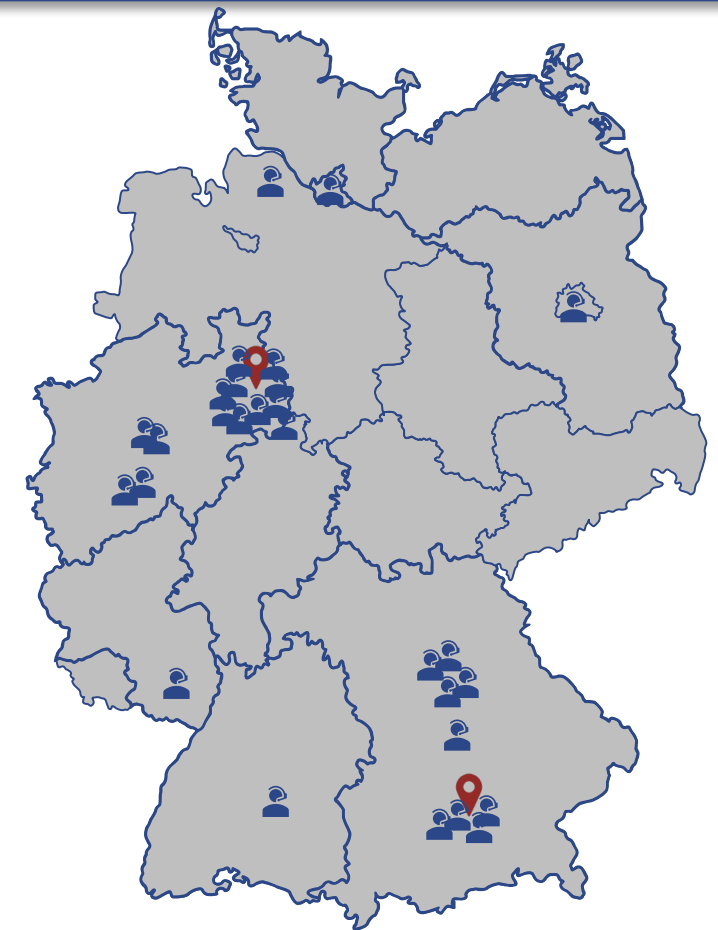


Mehrfach **ausgezeichnet**er Service



Herausragende **Kunden-zufriedenheit**

UNSERE PARTNERSCHAFTEN



Offices

„Home“ Offices

Unsere Lines of Business arbeiten eng zusammen, sodass wir uns eine ganzheitliche, integrierte Betrachtung von SAP HR zuschreiben dürfen

Line of Business



On Premise mit
SAP HCM

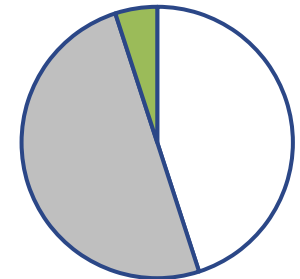
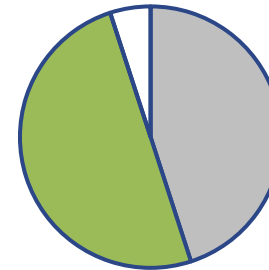
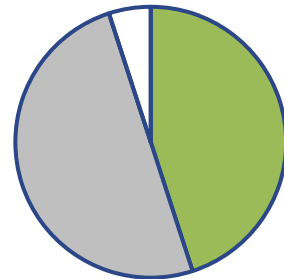


HR Cloud mit SAP
SuccessFactors



DSGVO durch
ILM

t/o relation



Employees

13

19

2

HIRE to RETIRE – Wir unterstützen den gesamten Prozess

IMPLEMENTIERUNG | APPLICATION MGMT. | PROCESSES | TRAINING | INTEGRATION | TECHNOLOGY | BPO | PROJEKT MGMT. | STRATEGIE

SAP® Recognized Expertise
Talent Management

SAP® Recognized Expertise
Core HR und Payroll



Firmenportrait – HR COM



2000

Gründung



2

Standorte



100+

Kunden



50+

Mitarbeiter



75.000+

Payroll Processing



6.000+

Payroll Service



20+

Freiberufler & Partner



4

Unternehmens-
zertifikate



Leistungsportfolio – HR COM



SAP® HCM Consulting

Beratung, Analyse, Konzeption und Installation für SAP® HCM-Systeme



SAP® Success Factors Consulting

Unterstützung beim Start in die neue SAP® HCM-Welt



Application Management

Hilfe bei Software Problemen oder nötigen Systemanpassungen



SAP® HCM Payroll Service

maßgeschneiderte Abwicklung der Entgeltabrechnung



Add-Ons & Tools

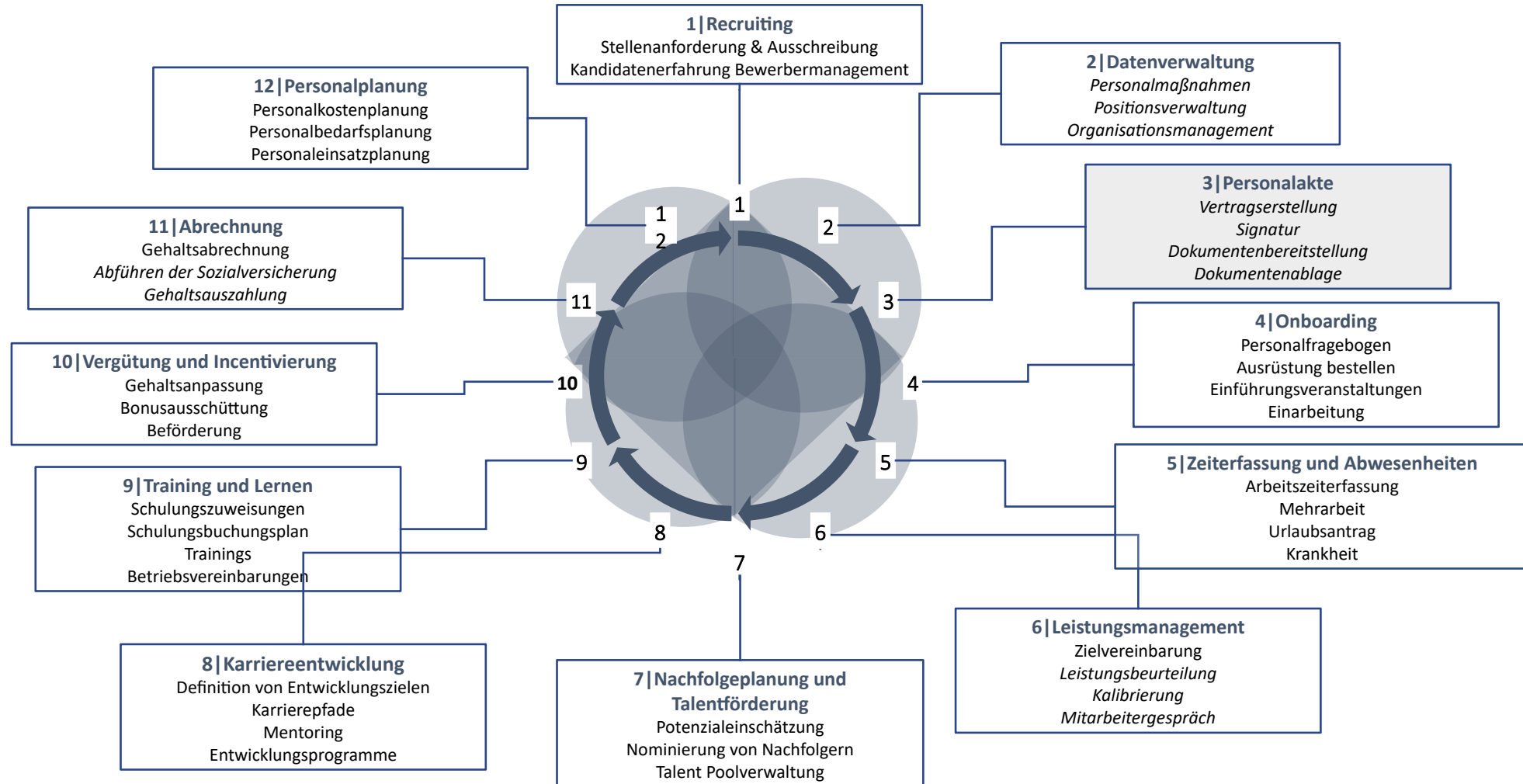
auf Kundenbedürfnissen basierte Erweiterungen des SAP®-Standards



02

SAP SuccessFactors

SuccessFactors bildet den gesamten HR-Prozesskalender ab





03

Entgelttransparenzgesetz

Das neue Entgelttransparenzgesetz – Key Facts



Tritt in Kraft ab dem 01.07.2026

- Die EU-Richtlinie ist bereits beschlossen
- Die deutsche Richtlinie ist noch nicht durch den Bundestag beschlossen



Sicherstellung einer fairen Vergütung aller Mitarbeitenden

- Vermeidung und Beendigung von Entgeltdiskriminierung



Jährliche Information der Mitarbeitenden

- Mitarbeitende müssen mindestens einmal pro Jahr über ihr Auskunftsrecht informiert werden



Transparenz bei Karrierekriterien

- Angabe des Einstiegsgehalts oder eine Gehaltsspanne in Stellenausschreibungen
- Abfrage des früheren Gehalts nicht mehr zulässig



Auskunftsansprüche

- Alle Beschäftigten haben den individuellen Anspruch auf Auskunft
- Außerdem muss nun auch das Vergleichsentgelt mitgeteilt werden, selbst wenn die Vergleichsgruppe aus weniger als sechs Personen besteht.
- Auskunft in unter 2 Monaten



Handlungspflicht bei Entgeltlücke über 5%

- Unternehmen müssen innerhalb von sechs Monaten Maßnahmen zur Beseitigung ergreifen (mit dem Betriebsrat)



Neue Haftungsrisiken und Sanktionen

- Die Beweislast geht auf den Arbeitgeber über: Er muss nun nachweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt
- Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen
- Schadensersatz für entgangene Chancen und immateriellen Schaden



Recruiting

- Angabe des Einstiegsgehalts oder eine Gehaltsspanne in Stellenausschreibungen
- Abfrage des früheren Gehalts nicht mehr zulässig



Berichtspflicht über Gender Pay Gap

- Ab einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten müssen Unternehmen Berichte über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle erstellen und veröffentlichen. Die Fristen staffeln sich dabei wie folgt:
 - 100–149 Mitarbeitende: Berichtspflicht ab 7. Juni 2031, danach alle drei Jahre
 - 150–249 Mitarbeitende: Berichtspflicht ab 7. Juni 2027, alle drei Jahre
 - Ab 250 Mitarbeitende: Jährliche Berichtspflicht ab 7. Juni 2027

Das neue Entgelttransparenzgesetz – Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden?

1. Gehaltsstrukturen prüfen und ggfls. Gehaltsbänder einführen



Einführen von **Stellencode / Stellenklassifikationen** und Verknüpfen mit **Gehaltsbändern**.

2. Gender Pay Gap prüfen und Maßnahmen entwickeln



Implementierung des Gender Pay Gap und **Entgeltanalyse Story-Reports**.

3. Stellenausschreibungen anpassen



Implementierung der **Entgeltinformationsfelder in der Stellenanforderung** und der **Ausschreibung** als Platzhalter

4. Geheimhaltungsklauseln in Arbeitsverträgen prüfen und streichen



Prüfen der **Arbeitsverträge** in der **digitalen Personalakte**.

5. Leistungs-, Entwicklungs- und Vergütungsprozesse prüfen/anpassen



Überprüfen der **Grundlagen von Leistungs-, Entwicklungs- und Vergütungsprozesse und Berichte** (Kompetenzen, Feedback Leistungsziele, Pay for Performance,...).

6. Kommunikationsprozess für die Hinweispflicht etablieren



Einführen der neuen Startseite und **Bannerfunktion** in SAP SuccessFactors und **Einführung von Stellenprofilen mit Gehaltsbändern**.

7. Employee Pay Transparency Information (EC Objekt)



Einführen der neuen Startseite und **Bannerfunktion** in SAP SuccessFactors und **Einführung von Stellenprofilen mit Gehaltsbändern**.

Die Standardfunktionen von SAP SuccessFactors decken die gesetzlichen Mindestanforderungen ab

Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden die nötige Transparenz...

Generate Document

Country/Region *

Netherlands

Templates *

Individual Pay Transparency

Template Description

Individual Pay Transparency Report

As of Date

Jan 27, 2026

Download Send Directly by Email Cancel

Section 3: Data Comparison**

Average Total Pay for Same Role (Gross Annual): € [Insert Average]

Gender Distribution in Comparable Roles: ♂ [X]% / ♀ [X]%

Average Pay by Gender (Comparable Roles): ♂ € [insert] / ♀ € [insert]

Job Evaluation Criteria Used: [List of the objective, gender-neutral criteria used]

** Total previous calendar year

Section 4: Additional Information

This information is for informational purposes only and does not constitute an offer of employment. It is subject to change without notice.

Note 1: XX
Note 2: XX
Note 3: XX

Section 5: Compensation Information

If you have any questions, please contact your HR advisor [Link]

Date Issued: [Date]
Prepared by: [Name]

Individual Pay Transparency Information Report

In compliance with Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 and country legal transposition

Section 1: Employee Information

Full Name: [Employee Full Name]
Employee ID: [Employee ID]
Job Title: [Job Title]*
Grade Level: [Grade Level]*
Global Grade: [Global Grade]*
Organization: [Organization Name]*
Legal Entity: [Legal Entity Name]*
Country: [Country Name]*
Date of Request: [Date of Request Submission]

Dec 31 previous year data

Section 2: Employee Pay Information**

Base Annual Salary (Gross): € [Amount]
Actual Variable Pay / Bonuses: € [Amount or N/A]
Benefits (Cash and in kind): € [Amount]
Equity (Cash and in kind): € [Amount or N/A]
Recognition (Cash and in kind): € [Amount or N/A]
TOTAL: € [Amount]

Bieten Sie Ihren Bewerbenden die nötige Transparenz...

SAP Careers Students and graduates Professionals Leaders Locations How we hire

Role description:

- Experience with various LLM architecture design using RAG, MCP and hybrid models
- Good understanding of choosing the right ML algorithms based on business problems
- Experience in prototyping AI solutions including having a good understanding of data vectorizations and or feature designs
- Leverage AI to solve pressing business challenges for our enterprise customer
- Define and track key business metrics that demonstrate the business impact
- Collaborate with our engineering and development teams working on AI technologies, UX designers and GTM teams to accelerate bringing products to the market.

Experience:

- 8+ years of product management expertise with a proven track record of shipping
- 3+ years of and hands on building generative AI models and shipping at scale
- Experience building conversational tools and chatbot
- Experience in selecting the optimal algorithms and prototyping neural networks
- Experience working with customers and building long-term strong relationships
- Strong time-management and organization skills for coordinating multiple initiatives, priorities and implementations of new technology and products into complex projects.
- Strong analytical and problem-solving skills
- Experience successfully partnering with Data Science teams
- Passion for directly engaging with customers—from requirements gathering to demos and sales support

Compensation Range Transparency: We believe the value of pay transparency contributes towards an honest and supportive culture and is a significant step toward demonstrating our commitment to pay equity. We provide the annualized compensation range inclusive of base salary and variable incentive target for the career level applicable to the posted role. The targeted combined range for this position is 100,000 - 200,000 (EUR). The actual amount to be offered to the successful candidate will be within that range, dependent upon the key aspects of each case which may include education, skills, experience, scope of the role, location, etc. as determined through the selection process. Any variable incentive includes a targeted dollar amount and any actual payout amount is dependent on company and personal performance.

Apply now

Back to search results

Requisition ID: 123456

Posted Date: Nov 3, 2025

Work Area: Solution and Product Management

Career Status: Professional

Employment Type: Regular Full Time

Expected Travel: 0 - 10%

Job alert: Select how often (in days) to receive an alert: 7

Create Alert

Unser Angebot an Sie

