



Holger Adams

HR Interim Manager & HR Executive



English Version



German Version

Personal Portfolio

1

Holger Adams | HR Interim Manager & HR Executive

+49 170 209 4380

holger.adams@hr executiveconsulting.de

Inhaltsverzeichnis



Executive Summary



Projekt Portfolio



Karriere Portfolio (CV)



Auszeichnungen &
Mitgliedschaften



Werten verpflichtet



Timeline





Holger Adams

HR Interim Manager & HR Executive

+49 170 209 4380

holgeradams@msn.com

<http://www.holgeradams.de>

Nationalität

deutsch

Sprachen

English, Deutsch

Interessen



Zertifizierungen & Auszeichnungen



Global Remuneration Professional
World at Work



2012 HR Excellence Award
Personalentwicklungsstrategie



2016 Interim Manager des Jahres
AIMP



Mitglied in der
Dachgesellschaft Deutsches Interim Management
DDIM



Auf einen Blick

Mit über 30 Jahren Erfahrung in lokalen und globalen Organisationen habe ich mich als erfahrener HR-Experte mit einem breiten Spektrum an Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung etabliert. Meine berufliche Laufbahn umfasst erfolgreiche Positionen als Change Manager, Projekt- und HR-Leiter in verschiedenen Branchen. Der Fokus liegt immer auf der Erreichung von Geschäftszielen, der Sicherstellung der Kundenzufriedenheit und der Motivation der Mitarbeiter. Innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen treiben mich selbst an.



Erfahrung

Internationalität

15 Jahre Erfahrung in verschiedenen Kulturen (EMEA, USA, Asien)

Global Compensation & Benefits

Über 6 Jahre als Head of Global C&B in komplexen Matrixstrukturen

HR Leadership

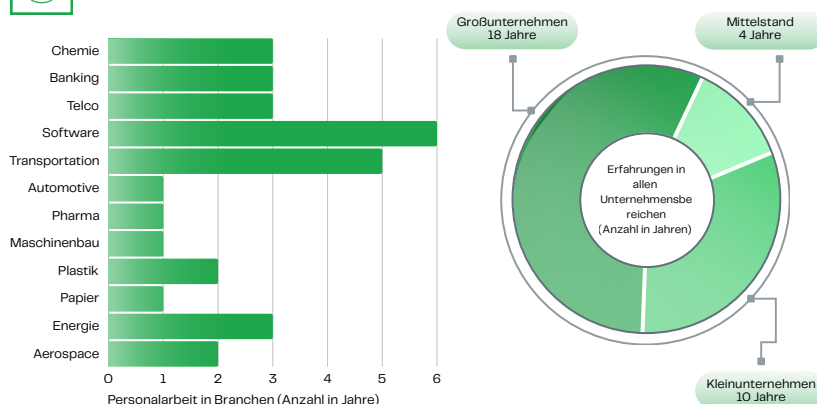
8 Jahre als Head of HR EMEA / Global, davon 6 Jahre in der Nummer 1 HR Rolle

Unabhängigkeit

13 Jahre Selbstständigkeit als Executive, Projektleiter und Berater



Berufsjahre in diversen Branchen / Unternehmen



Expertise / Spezialkenntnisse



Arbeitsrecht

Vertiefte Kenntnisse in Deutschland, UK, Frankreich und Belgien



Labour Relations

Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften



Mergers & Acquisitions

Erfahrung in der HR-Integration bei Fusionen und Übernahmen



Strategisches HR

Entwicklung und Umsetzung von HR-Strategien



Organisationsdesign

Entwicklung und Umsetzung effektiver Organisationsstrukturen und -designs



HR Information Systems

Verwaltung und Optimierung von HR-Informationssystemen



Public Relations

Zertifizierter PR-Manager mit Fokus interne Kommunikation



Change Management

Leitung von Veränderungsprozessen und Implementierung



HR Shared Services

Experte für Transformationen, u.a. auch beim Aufbau von Shared-Services

Projekt | Portfolio

Carl Remigius Fresenius Education Group

Juni 2025 – heute

Köln

Einführung eines Grading Systems im Rahmen der Entgelttransparenz

Aufbau einer kompletten C&B Infrastruktur inklusive Einführung eines Stellenbewertungssystems (Gradar), Entwicklung einer Entgeltrichtlinie, Verhandlung von notwendigen Betriebsvereinbarungen und Gestaltung verschiedener C&B Komponenten.

Kandelium

Januar 2025 – Juni 2025

Bad Hönningen

Restrukturierung und Freiwilligenprogramm

Strategische und operative Unterstützung bei einer Transformation zu einer neuen Organisationsstruktur und Reduktion von ca. 20% der Stellen. Gestaltung von vorgezogenen Ruhestandsösungen und Verhandlungen bezüglich Freiwilligenprogramm, Interessenausgleich und Sozialplan

Mitrelli

Juli 2024 – Dezember 2024

Zürich

Gestaltung C&B Policy und Entgeltsystematik Angola

(3 – 4 Tage/ Woche)

Einführung einer analytischen Stellenbewertung (Gradar) für die Landesgesellschaften in Israel, Scheiz und Portugal. Zusätzlich Entwicklung einer Entgeltsystematik für Angola inklusive Sofortmaßnahmen bei über 20% Inflationsrate im Land.

AVRAMAR

Mai 2024 – June 2024

Athen

Neugestaltung strategischer Bonuspläne

(1 – 2 Tage / Woche)

Entwicklung neuer Bonuspläne für das gesamte Management der Firma.

Projekt | Portfolio

Onyx Power

Januar 2022 – April 2024

Berlin / Zolling



Head of HR

Head of HR bei der Onyx Power, einem Unternehmen mit 4 Kohlekraftwerken in Deutschland und den Niederlanden. Leitung der Personalabteilung mit 15 Mitarbeitern. Digitalisierung der HR-Prozesse und Entwicklung einer neuen Entgeltsystematik für AT-Mitarbeiter. Neuaufbau der Finanzabteilung und Aufbau einer Projektorganisation für neue Geschäftsfelder.

VNG AG Leipzig

Januar 2021 – Dezember 2021

Leipzig



Leiter Personal- und Organisationsentwicklung / Leiter Personal

Aufbau der Abteilungen Personal- und Organisationsentwicklung mit 4 Mitarbeitern, Einführung eines HR-Systems (rex systems) für den gesamten Personalbereich und Übernahme der Gesamtverantwortung Personal, nachdem die Leiterin das Unternehmen kurzfristig verlassen hat.

Progroup AG

März 2020 – Dezember 2020

Eisenhüttenstadt / Magdeburg



Werkspersonalleiter

(3 – 4 Tage/ Woche)

Personalverantwortlicher für zwei Papierwerke in Ostdeutschland. Einführung neuer Anstellungsverträge für alle Mitarbeiter. Neubesetzung des Management-Teams (ca. 80% Austausch).

Hutchinson Aerospace

Mai 2020 – Dezember 2020

Altenburg



HR Consultant

(1 – 2 Tage / Woche)

Restrukturierung bei einem Zulieferer in der Flugzeugindustrie. Abbau von ca. 35% der Belegschaft über Interessenausgleich und Sozialplan.

Projekt | Portfolio

GVL – Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten

November 2019 – März 2020

Berlin

Interim Bereichsleiter Personal

Leiter Personal bei einer Non-Profit-Organisation in Berlin. Vakanzüberbrückung aufgrund einer Langzeiterkrankung der Personalleiterin.

Berry Global

April 2017 – Oktober 2019

Aschersleben

Interim Personalleiter – EMEA Region

Interim Personalleiter EMEA für ein US-amerikanisches Unternehmen der Zulieferindustrie. Partieller Personalabbau und intensive Zusammenarbeit mit Betriebsräten und der IG Metall. Erfolgreiche Restrukturierung, Abschluß eines Haustarifvertrages und Einführung eines 5-Schicht-Modells.

Signal Iduna

April 2016 – Dezember 2016

Hamburg / Dortmund

HR Consultant

Harmonisierung und Standardisierung von HR-Prozessen als Vorbereitung einer Digitalisierungsstrategie bei einem größeren Versicherungsunternehmen. Steuerung der Auswahl einer HR Software-Lösung (successfactors) und Einführung einer weiteren Software im Rahmen einer Digitalen Personalakte.

Grob Werke

Juli 2015 – März 2016

Mindelheim im Allgäu

HR Consultant – HCM

Einführung und Stabilisierung von SAP HCM bei einem Mittelstandsunternehmen im Maschinenbau. Leitung der Entgeltabrechnung und Koordinierung der Projektaktivitäten im Rahmen der SAP HCM Einführung.

Projekt | Portfolio

Takeda (ehemals Shire)

Juni 2014 – Mai 2015

Berlin

Interim Head of HR – DACH Region

Head of HR-DACH Region für ein weltweit agierendes Pharmaunternehmen. Leitung der HR Abteilung und operatives Tagesgeschäft für rund 200 Mitarbeiter. Durchführung verschiedener Restrukturierungen und Einführung einiger IT Programme (SAP, CRM, workday).

ThyssenKrupp Elevator

März 2012 – März 2014

Essen

Global Head of HR / Leiter Global C&B

Global Head of HR für eine Aufzugsfirma (Dax 30). Leitung der HR Abteilung für rund 50.000 Mitarbeiter weltweit. Unterstützung einer Reorganisation der gesamten Aufbauorganisation weltweit. Unterstützung der Wachstumspläne weltweit, vor allem in Schlüsselmärkten wie China und Brasilien.

Mann + Hummel

Januar 2011 – Dezember 2011

Bad Harzburg / Sonneberg

Interim Werkspersonalleiter

Unterstützung eines Tier 1 Automobilzulieferers in Rekrutierung, Compensation & Benefits, Employer Branding, und Gesundheitsmanagement als Personalleiter.

Consultant – Restrukturierung

Planung und Durchführung einer Restrukturierung (Personalabbau in Höhe von rund 30% der Belegschaft) für einen Tier 1 Automobilzulieferer in Deutschland. Das Projekt wurde in 4 Monaten durchgeführt (Sozialplan, Regelungen für Altersteilzeit, Interessenausgleich, Transfergesellschaft, Outplacement etc.). Operative EBIT Marge wurde innerhalb von 10 Monaten von -8% auf +4% gesteigert.

Karriere | Portfolio

Bombardier Transportation

Mai 2007 – Dezember 2010

Berlin



Senior HR Director, mit Hauptfokus auf HR Strategie und C&B

Mitglied des Global HR Leadership Teams und des Kernteams für HR Strategie; Verantwortlich für Compensation & Benefits und Expat-Management auf globaler Ebene (30.000 Mitarbeiter, davon 15.000 nicht regulierte / Außertarifliche); Leitungsfunktion für eine Gruppe von C&B Managern und Spezialisten

Erfolge

-  Einführung des Watson Wyatt Global Grading mit dem Ziel, eine transparentere Organisationsstruktur zu schaffen. Firmeninterne Positionswechsel stiegen um 100% in den ersten 2 Jahren, der Anteil interner Stellenbesetzungen gegenüber externen Einstellungen stieg von 40 auf 70%.
-  Einführung von zwei sogenannten "multinational pools "(Versicherungen), die der Firma jährlich rund eine halbe Million Euro eingespart haben.
-  Wechsel der Service Provider im Bereich Expat Management – realisierte Einsparungen in Höhe von 1,5 Millionen Euro jährlich.
-  Komplette Analyse, Überarbeitung und Planung der UK Pensionspläne mit prognostizierten Einsparungen in Höhe von 10 bis 14 Millionen Euro jährlich.
-  Unterstützung des HR Transformation Projekts und der Einführung einer einheitlichen IT Infrastruktur mit geplanten Einsparungen von 4 bis 5 Millionen Euro pro Jahr.

SAS Institute

Januar 2006 – April 2007

Heidelberg



Senior HR Director International (#1 HR Rolle)

Verantwortlicher HR Business Partner für die EMEA (Europa, Mittlerer Osten, Afrika) Region (rund 3.200 Mitarbeiter); Führen des Headquarter HR Teams mit 12 Mitarbeitern sowie der HR Manager in den jeweiligen Landesgesellschaften; Entwicklung, Implementierung und Koordination von HR Programmen und Tools über die gesamte EMEA Region.

Erfolge

-  Vollständige Einführung eines neuen HR Informationssystems innerhalb von sechs Monaten über die gesamte EMEA und Asien Region (42 Länder, 7.500 Mitarbeiter)
-  Einführung eines neuen Rekrutierungssystems über die gesamte EMEA Region (Taleo)
-  Outsourcing des Recruiting für das EMEA HQ. Reduzierung der durchschnittlichen Einstellungszeit (time to hire) von über 120 auf unter 30 Tage.
-  Restrukturierung und Schließung des EMEA HQ (Abbau von rund 450 Stellen und Verlagerung der Aufgaben in das US Headquarter).
-  Einsatz eines Outplacement Programms im Rahmen der Restrukturierung (nach 4 Monaten waren 80% der Mitarbeiter in neuen Rollen, nach 12 Monaten alle Mitarbeiter)

Karriere | Portfolio

SAP AG

2002 – 2005

Walldorf



VP Human Resources EMEA (#1 HR Rolle in der Region) 2004 – 2005

Verantwortlicher HR Business Partner für die Region EMEA (Europa, Mittlerer Osten, Afrika – ca. 4.100 Mitarbeiter); Führungsverantwortung für 5 HR Direktoren in Teilregionen und indirekt ca. 100 HR Mitarbeiter; Koordination von HR Aktivitäten sowie Implementierung von globalen Programmen und Initiativen (Talent Management, Performance Feedback, Entgeltrunden, Stock Option Programme, Bonusregelungen etc.)

Erfolge

- ✓ Etablierung einer soliden und schlagkräftigen HR Organisation für die EMEA Region
- ✓ Einführung von zwei sogenannten “multinational pools “(Versicherungen), die der Firma jährlich rund eine halbe Million Euro eingespart haben.
- ✓ Implementierung Talent Management.
- ✓ HR Unterstützung (Rekrutierung, C&B, Infrastructure) für eine Business Unit zum Aufbau von zwei Telesales Organisationen (Barcelona und Prag) – Dauer: 9 Monate; jeweils 150 Mitarbeiter.
- ✓ Reorganisation der EMEA Vertriebsabteilung.
- ✓ Harmonisierung der Bonus Pläne angelehnt an die neue Geschäftsstrategie für die EMEA Region.
- ✓ Erfolgreicher Aufbau eines Shared Service Centers für HR in Prag; erzielte Einsparungen von rund 4 Millionen Euro pro Jahr.

VP Global C&B 2002 bis 2003

Verantwortlich für Compensation & Benefits auf globaler Ebene. Führung einer Gruppe von 50 C&B Spezialisten in über 40 Ländern weltweit; Zuständig für die Entwicklung und die Einführung von verschiedenen C&B Regelungen, Programmen, Plänen und Prozessen (z.B.: Einführung aktienbasierter Vergütung, Bonuspläne, Entgeltvergleiche, Harmonisierung entgeltbezogener Prozesse und Einsatz des SAP HR Moduls HCM)

Erfolge

- ✓ Etablierung einer globalen soliden C&B Organisation
- ✓ Design eines effektiveren Managements für die Verteilung aktienbasierter Programme. Einsparungen von knapp 100 Millionen Euro.
- ✓ Einführung eines sogenannten Multinational Pooling (Bündelung von Versicherungen). Einsparungen von ca. 2 bis 5 Millionen Euro jährlich.
- ✓ Einführung eines Global Compensation Rahmenwerkes.
- ✓ Entwicklung und Einführung eines globalen Job Katalogs. Reduzierung der über 6.000 Funktionen in der Firma auf unter 300 als Basis für effektivere Karriereentwicklungspläne, Talent Management, Reporting, Entgeltmanagement, Entgeltvergleiche und einer Vielzahl weiterer Programme.

Karriere | Portfolio

Lucent Technologies

Juli 1998 – Dezember 2001
Nürnberg

Lucent Technologies
Bell Labs Innovations



C&B Manager Central & Eastern Europe

Verantwortlich für Compensation & Benefits in sechs europäischen Ländern (Deutschland, Schweiz, Österreich, Ungarn, Tschechische Republik, Türkei). Leitung von 4 C&B Spezialisten (inclusive Benefit Management und Expat Management). Einführung zahlreicher C&B Programme (Stock Option Pläne, Bonuspläne, Gehaltsvergleiche, intranetbasierte Entgeltprogramme und Prozesse). Integration hinzugekaufter Firmen (12 Firmen in 2 Jahren).

DG BANK

Juli 1995 – Juni 1998
Frankfurt



Personalreferent

HR Business Partner für eine Business Unit (Investment Banking); Verhandlungen mit den Betriebsratsgremien und Gewerkschaften bezüglich personalrelevanter Themen (Heimarbeit, Arbeitszeit, Entgeltsysteme, Bonusregelungen etc.); Verantwortlich als Redakteur für sämtliche HR Kommunikationen; Herausgeber einer Firmenzeitschrift

DuPont de Nemours

Juli 1992 – Juni 1995
Bad Homburg



Personalreferent

Vergütungsmanagement, Gehaltsvergleiche, Einführung eines sogenannten Cafeteria Systems (Auswahl verschiedener Sozialleistungen), Hay Stellenbewertung, Gestaltung von Sozialleistungen, Deferred Comensation, HR Controlling, Koordinierung von aktienbasierten Vergütungsprogrammen, Management der Firmenwagenflotte.

Dowell Schlumberger

Dezember 1984 – Dezember 1985
Vechta



Praktikum in der Personalabteilung.

Auszeichnungen | Mitgliedschaften



2002 **Global Remuneration Professional** World at Work

Als erster Europäer zertifiziert als Global Remuneration Professional durch die amerikanische Dachorganisation "World at Work". Die Ausbildung umfasste insgesamt 8 Module mit jeweils 3 bis 4 Trainingstagen und jeweils einer 2-Stündigen Abschlussprüfung.



2012 **HR Excellence Award** Personalentwicklungsstrategie

Seit der Premiere 2012 haben sich die HR Excellence Awards zur bedeutendsten Auszeichnung für herausragendes Personalmanagement in der DACH-Region entwickelt. Die Team-Auszeichnung erfolgte 2012 für die erfolgreichste Personalentwicklungsstrategie bei Großunternehmen.



2016 **Interim Manager des Jahres** AIMP

Bereits seit 2011 verleiht der AIMP drei Interim Managern den Titel „Interim Manager des Jahres“ für herausragende Leistungen im Interim Management, eine Auszeichnung mit großer Strahlkraft in, vor allem aber auch außerhalb der Branche.



Seit 2011 in der **Dachgesellschaft Deutsches Interim Management** DDIM

Die DDIM engagiert sich für die öffentliche Anerkennung des Berufsstandes und das beständige Wachstum der Interim Management Branche.

Werten verpflichtet

Die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) ist der führende Wirtschafts- und Berufsverband für Interim Management in Deutschland. Sie agiert als Interessenvertretung für ihre Mitglieder sowie als Stimme der Branche. Unsere Mitglieder sind erfahrene Führungskräfte auf Zeit, unsere Partner professionelle Dienstleister in der Interim Management-Branche.

Als Mitglied seit 2011 bin ich den Werten der DDIM verpflichtet:



Kompetenz

Die Mitglieder haben tiefgreifende Erfahrung in ihren Fachgebieten gesammelt – in Festanstellung und als Interim Manager, in Führungs- und Linienverantwortung. Das Know how basiert nicht alleine auf gelerntem Wissen, sondern ist das Ergebnis erfolgreich umgesetzter Projekte und Mandate. Die ausgeprägte Sozialkompetenz, die in Sonder- und Veränderungssituationen dafür sorgt, dass Mitarbeiter und Teams Herausforderungen annehmen, ermöglicht Unternehmen, die gesteckten Ziele zu erreichen.



Ergebnisorientierung

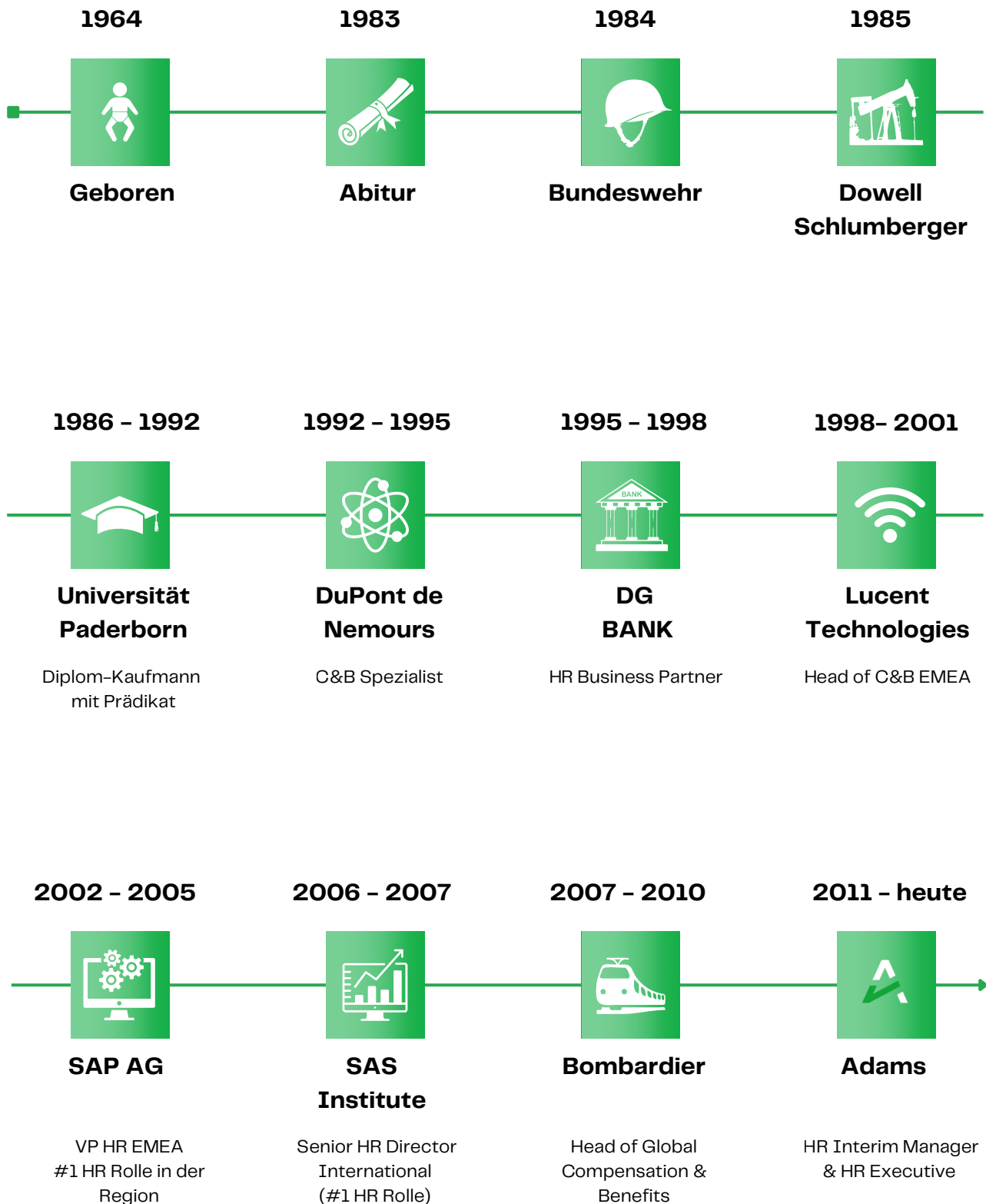
Im Interim Management zählen messbare Ergebnisse sowie die erfolgreiche Umsetzung. Intelligente Konzepte, Strategien und Lösungen sind Grundvoraussetzungen, am Ende zählt jedoch das Resultat. Erfolgreiche Interim Manager sind erst dann zufrieden, wenn die Ziele erfüllt sind und die Nachhaltigkeit der eingeleiteten Veränderungen sichergestellt ist.



Integrität

Der Interim Manager geht völlig unbelastet in ein neues Unternehmen und ist allein der Aufgabe und damit dem Auftraggeber verpflichtet. Seine Unabhängigkeit ist der Garant für die beste Lösung, insbesondere bei divergierenden Interessen einzelner Stakeholder. Persönliche Interessen spielen für ihn keine Rolle, die Erfüllung des Mandats steht immer im Vordergrund. Das Ergebnis sind exzellente Referenzen für den nächsten Auftrag.

Timeline | Overview



Find me on..



LinkedIn



Xing



Instagram



Website



Table of contents



Executive Summary



Project Portfolio



Career Portfolio (CV)



Awards and Memberships



Committed to Values



Timeline





Holger Adams

HR Interim Manager & HR Executive

+49 170 209 4380

holgeradams@msn.com

<http://www.holgeradams.de>

Nationalität

German

Sprachen

English, German

Interests



Certifications & Awards



Global Remuneration Professional
World at Work



2012 HR Excellence Award
Personnel development strategy



2016 Interim Manager of the Year
AIMP



Member of the umbrella organization Deutsches Interim Management DDIM



At a glance

With over 30 years of experience in local and global organizations, I have established myself as a seasoned HR professional with a broad range of expertise and hands on experience. My professional career includes successful positions as a change manager, project and HR leader in various industries. The focus is always on achieving business goals, ensuring customer satisfaction and motivating employees. What drives me is finding innovative solutions to complex challenges.



Experience

Internationality

15 years of experience in different cultures (EMEA, USA, Asia)

Global Compensation & Benefits

Over 6 years as Head of Global C&B in complex matrix structures

HR Leadership

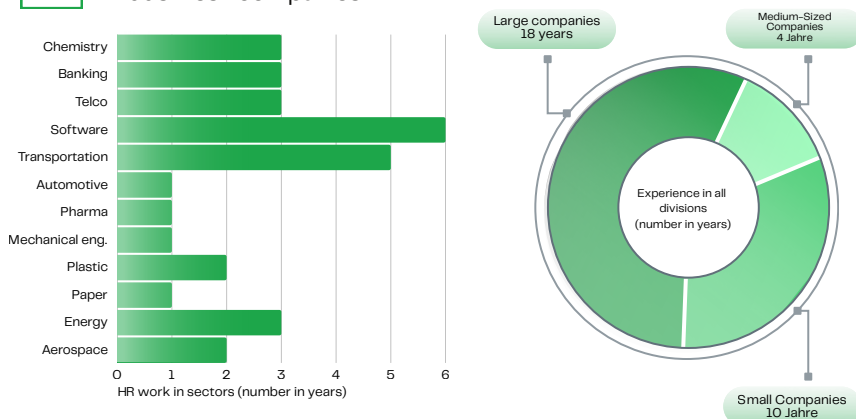
8 years as Head of HR EMEA / Global, including 6 years in the number 1 HR role

Independence

13 years as an independent executive, project manager and consultant



Years of professional experience in various industries / companies



Expertise / Special Knowledge



Employment Law

In-depth knowledge of Germany, UK, France and Belgium



Labour Relations

Negotiations with works councils and unions



Mergers & Acquisitions

Experience in HR integration during mergers and acquisitions



Strategic HR

Development and implementation of HR strategies



Organizational Design

Development and implementation of effective organizational structures and designs



HR Information Systems

Management and optimization of HR information systems



Public Relations

Certified PR manager with a focus on internal communication



Change Management

Management of change processes and implementation



HR Shared Services

Expert for transformations, including the development of shared services

Projekt | Portfolio

Carl Remigius Fresenius Education Group

June 2025 – today

Cologne

Introduction of a grading system / Gender Pay Gap

Development of a complete C&B infrastructure including introduction of a job evaluation system (Gradar), development of a remuneration guideline, negotiation of necessary shop agreements and design of various C&B components.

Kandelium (Chemical Industry, formerly part of Solvay)

Januar 2025 – Juni 2025

Bad Hönningen

Company Restructuring / Early Retirement

Strategic and operational support during a transformation to a new organizational structure and reduction of approx. 20% of the workforce. Design of early retirement solutions and negotiations regarding voluntary program, reconciliation of interests and social plan

Mitrelli

Juli 2024 – Dezember 2024

Zurich / Tel Aviv

Global Grading System and Pay Policy for Angola

(3 – 4 days/ week)

Introduction of an analytical job evaluation system (Gradar) for the national companies in Israel, Switzerland and Portugal. In addition, development of a remuneration system for Angola, including immediate measures in the face of an inflation rate of over 20% in the country.

AVRAMAR

Mai 2024 – June 2024

Athens

New Bonus plans aligned with company strategy

(1 – 2 days / week)

Development of new bonus schemes for the entire management workforce in the company.

Project | Portfolio

Onyx Power

January 2022 – March 2024

Berlin / Zolling



Head of HR

Head of HR at Onyx Power, a company with 4 coal-fired power plants in Germany and the Netherlands. Head of the HR department with 15 employees. Digitalization of HR processes and development of a new remuneration system for non tariff employees. Reorganization of the finance department and development of a project organization for new business areas.

VNG AG Leipzig

January 2021 – December 2021

Leipzig



Head of Personnel and Organizational Development / Head of HR

Establishment of the HR and organizational development departments with 4 employees, introduction of an HR system (rex systems) for the entire HR department and assumption of overall responsibility for HR after the head left the company at short notice.

Progroup AG

March 2020 – December 2020

Eisenhüttenstadt / Magdeburg



Plant Personnel Manager

(3 – 4 days/ week)

Head of HR for two paper mills in eastern Germany. Introduction of new employment contracts for all employees. New appointments to the management team (approx. 80% replacement).

Hutchinson Aerospace

May 2020 – December 2020

Altenburg



HR Consultant

(1 – 2 days / week)

Restructuring at a supplier in the aircraft industry. Reduction of approx. 35% of the workforce via reconciliation of interests and social plan.

Project | Portfolio

GVL – Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten

November 2019 – March 2020

Berlin



Interim Head of HR

Head of Human Resources at a non-profit organization in Berlin. Bridging a vacancy due to a long-term illness of the HR manager.

Berry Global

April 2017 – October 2019

Aschersleben



Interim Head of HR – EMEA Region

Interim Head of HR EMEA for a US company in the supplier industry. Partial downsizing and intensive cooperation with works councils and IG Metall. Successful restructuring, conclusion of a company collective agreement and introduction of a 5-shift model.

Signal Iduna

April 2016 – December 2016

Hamburg / Dortmund



HR Consultant

Harmonization and standardization of HR processes in preparation for a digitalization strategy at a major insurance company. Management of the selection of an HR software solution (successfactors) and introduction of additional software as part of a digital personnel file.

Grob Werke

July 2015 – March 2016

Mindelheim in Allgäu



HR Consultant – HCM

Implementation and stabilization of SAP HCM at a medium-sized company in the mechanical engineering sector. Management of payroll accounting and coordination of project activities as part of the SAP HCM implementation.

Project | Portfolio

Takeda (formerly Shire)

June 2014 – May 2015

Berlin

Interim Head of HR – DACH Region

Head of HR-DACH Region for a global pharmaceutical company. Management of the HR department and day-to-day operations for around 200 employees. Implementation of various restructurings and introduction of several IT programs (SAP, CRM, workday).

ThyssenKrupp Elevator

March 2012 – March 2014

Essen

Global Head of HR / Head of Global C&B

Global Head of HR for an elevator company (Dax 30). Head of the HR department for around 50,000 employees worldwide. Supporting a reorganization of the entire organizational structure worldwide. Supporting growth plans worldwide, especially in key markets such as China and Brazil.

Mann + Hummel

January 2011 – December 2011

Bad Harzburg / Sonneberg

Interim Plant Personnel Manager

Support of a Tier 1 automotive supplier in recruitment, compensation & benefits, employer branding, and health management as HR manager.

Consultant – Restructuring

Planning and implementation of a restructuring (staff reduction of around 30% of the workforce) for a Tier 1 automotive supplier in Germany. The project was implemented in 4 months (social plan, regulations for partial retirement, reconciliation of interests, transfer company, outplacement, etc.). Operating EBIT margin was increased from -8% to +4% within 10 months.

Career | Portfolio

Bombardier Transportation

May 2007 – December 2010

Berlin



Senior HR Director, with main focus on HR Strategy and C&B

Member of the Global HR Leadership Team and the core HR Strategy Team; responsible for compensation & benefits and expat management on a global level (30,000 employees, thereof 15,000 non-regulated / non-pay scale employees); leadership function for a group of C&B managers and specialists

Achievements

-  Introduction of Watson Wyatt Global Grading with the aim of creating a more transparent organizational structure. Internal position changes increased by 100% in the first 2 years, the proportion of internal appointments compared to external hires rose from 40 to 70%.
-  Introduction of two so-called "multinational pools" (insurance policies), which have saved the company around half a million euros a year.
-  Change of service provider in the area of expat management - realized savings of 1.5 million euros annually.
-  Complete analysis, review and planning of UK pension plans with projected savings of EUR 10 to 14 million annually.
-  Supporting the HR transformation project and the introduction of a standardized IT infrastructure with planned savings of 4 to 5 million euros per year.

SAS Institute

January 2006 – April 2007

Heidelberg



Senior HR Director International (#1 HR Role)

Responsible HR Business Partner for the EMEA (Europe, Middle East, Africa) region (approx. 3,200 employees); leading the headquarter HR team with 12 employees as well as the HR managers in the respective country subsidiaries; development, implementation and coordination of HR programs and tools across the entire EMEA region.

Achievements

-  Complete implementation of a new HR information system within six months across the entire EMEA and Asia region (42 countries, 7,500 employees)
-  Introduction of a new recruitment system across the entire EMEA region (Taleo)
-  Outsourcing of recruiting for the EMEA HQ. Reduction of the average time to hire from over 120 days to less than 30 days.
-  Restructuring and closure of the EMEA HQ (reduction of around 450 jobs and relocation of tasks to the US headquarter).
-  Use of an outplacement program as part of the restructuring (after 4 months 80% of employees were in new roles, after 12 months all employees)

Career | Portfolio

SAP AG

2002 – 2005

Walldorf



VP Human Resources EMEA (#1 HR Role in the region) 2004 – 2005

HR Business Partner responsible for the EMEA region (Europe, Middle East, Africa - approx. 4,100 employees); management responsibility for 5 HR Directors in sub-regions and indirectly approx. 100 HR employees; coordination of HR activities and implementation of global programs and initiatives (talent management, performance feedback, compensation rounds, stock option programs, bonus regulations, etc.)

Achievements

- ✓ Establishment of a solid and effective HR organization for the EMEA region
- ✓ Introduction of two so-called "multinational pools" (insurance policies), which have saved the company around half a million euros annually.
- ✓ Implementation Talent Management
- ✓ HR support (recruitment, C&B, infrastructure) for a business unit to set up two telesales organizations (Barcelona and Prague) - Duration: 9 months; 150 employees each
- ✓ Reorganization of EMEA sales department
- ✓ Harmonization of bonus plans based on the new business strategy for the EMEA region
- ✓ Successful establishment of a shared service center for HR in Prague; savings of around EUR 4 million per year achieved

VP Global C&B 2002 to 2003

Responsible for Compensation & Benefits on a global level. Leading a group of 50 C&B specialists in over 40 countries worldwide; responsible for the development and implementation of various C&B policies, programs, plans and processes (e.g.: Introduction of share-based compensation, bonus plans, pay comparisons, harmonization of compensation-related processes and use of SAP HR module HCM).

Achievements

- ✓ Establishment of a solid global C&B organization
- ✓ Design of a more effective management system for the distribution of share-based programs. Savings of almost 100 million euros.
- ✓ Introduction of so-called multinational pooling (bundling of insurance policies). Savings of approx. 2 to 5 million euros per year.
- ✓ Introduction of a global compensation framework.
- ✓ Development and implementation of a global job catalog. Reduction of over 6,000 roles in the company to less than 300 as a basis for more effective career development plans, talent management, reporting, compensation management, pay comparisons and a variety of other programs.

Career | Portfolio

Lucent Technologies

July 1998 – December 2001
Nuremberg



C&B Manager Central & Eastern Europe

Responsible for Compensation & Benefits in six European countries (Germany, Switzerland, Austria, Hungary, Czech Republic, Turkey). Management of 4 C&B specialists (including Benefit Management and Expat Management). Introduction of numerous C&B programs (stock option plans, bonus plans, salary comparisons, intranet-based compensation programs and processes). Integration of acquired companies (12 companies in 2 years).

DG BANK

July 1995 – June 1998
Frankfurt a.M



Personnel Officer

HR Business Partner for a business unit (Investment Banking); negotiations with works council committees and trade unions regarding personnel-related topics (working from home, working hours, remuneration systems, bonus regulations, etc.); responsible as editor for all HR communications; editor of a company magazine

DuPont de Nemours

July 1992 – June 1995
Bad Homburg



Personnel Officer

Remuneration management, salary comparisons, introduction of a so-called cafeteria system (selection of various social benefits), Hay job evaluation, design of social benefits, deferred compensation, HR controlling, coordination of share-based remuneration programs, management of the company car fleet.

Dowell Schlumberger

December 1984 – December 1985
Vechta



Internship in the HR department

Awards | Memberships



2002 **Global Remuneration Professional** World at Work

The first European to be certified as a Global Remuneration Professional by the American umbrella organization "World at Work". The training comprised a total of 8 modules, each with 3 to 4 training days and a 2-hour final exam.



2012 **HR Excellence Award** HR Development Strategy

Since their premiere in 2012, the HR Excellence Awards have become the most important award for outstanding HR management in the DACH region. The team award was presented in 2012 for the best HR development strategy for large companies.



2016 **Interim Manager of the Year** AIMP

Since 2011, the AIMP has awarded three interim managers the title of "Interim Manager of the Year" for outstanding achievements in interim management, an award with great appeal both within and outside the industry.



Since 2011 **In the umbrella organization Deutsches Interim Management** DDIM

The DDIM is committed to the public recognition of the profession and the steady growth of the interim management industry.

The umbrella organization Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) is the leading trade and professional association for interim management in Germany. It represents the interests of its members and acts as the voice of the industry. Our members are experienced interim managers, our partners are professional service providers in the interim management industry.

As a member since 2011, I am committed to the values of the DDIM:



Competence

The members have gained in-depth experience in their specialist areas - in permanent positions and as interim managers, with management and line responsibility. The know-how is not based on learned knowledge alone, but is the result of successfully implemented projects and mandates. Their strong social skills, which ensure that employees and teams accept challenges in special and change situations, enable companies to achieve their goals.



Focus on Results

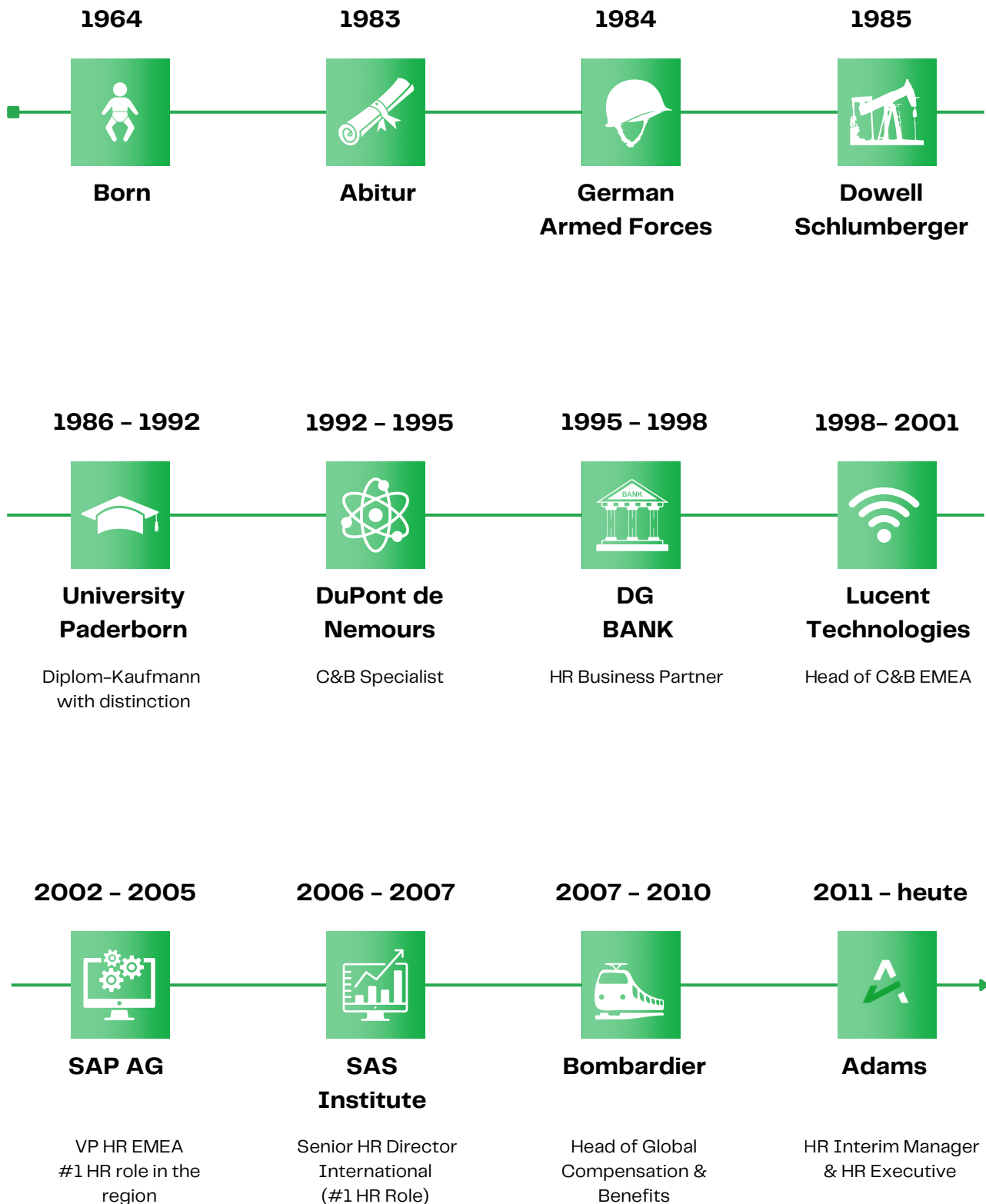
In interim management, measurable results and successful implementation are what count. Intelligent concepts, strategies and solutions are basic requirements, but in the end it is the result that counts. Successful interim managers are only satisfied when the objectives have been met and the sustainability of the changes introduced is ensured.



Integrity

The interim manager enters a new company completely unencumbered and is solely committed to the task and therefore to the client. His independence guarantees the best solution, especially when the interests of individual stakeholders diverge. Personal interests play no role for him, the fulfillment of the mandate is always in the foreground. The result is excellent references for the next assignment.

Timeline | Overview



Find me on..



LinkedIn



Xing



Instagram



Website

