Japanese Corporate Business Newsletter

05/2026



Kienbaum

CONTENTS

“Germany Report „ of The Japan Times & Bridge Manazine

- “Kienbaum Japan finds leaders adept at bridging cultures”

Prognose

- Gehaltsentwicklung 2027: Die nächste Gehaltsrunde wird selektiver

Professional Search

- Führungskräfte sind knapp. Wie Unternehmen den Kandidatenmarkt zusätzlich verengen



“Kienbaum Japan finds leaders adept at bridging cultures”

“Germany Report „ of The Japan Times & Bridge Manazine

As Germany and Japan celebrate 165 years of diplomatic relations, renewed attention is being paid to the longstanding trust and cooperation that continue to connect the two countries. Released on October 28, 2026, the Germany Report by The Japan Times and Bridges Magazine highlights the organizations, business leaders and initiatives that help shape the German-Japanese relationship today. Covering perspectives from industry, technology and regional development, the report explores how bilateral collaboration continues to create value and opportunities for future growth. As part of this special publication, Kienbaum Japan shared its insights through an interview on identifying and developing leaders who can successfully navigate cross-border business environments. Below is the article.

Kienbaum Japan finds leaders adept at bridging cultures

Cross-border appointments can falter when authority, expectations and support are unclear. Kienbaum Japan reduces that risk by defining roles, recruiting executives and guiding their integration across cultures.

Established in 2006, Kienbaum Japan draws on the Japan-Europe expertise the company has developed since 2001. It provides executive search and consultation services for human resources, including compensation and performance management, for clients across Japan, Asia and Europe.

“Demand has evolved
from simply establishing a presence in Japan
to building a sustainable local organization,”

Managing Director Etsuji Suzuki said.

Germany's Mittelstand grouping of resilient small, midsize and often family-owned businesses is famed for its role in the economy. Kienbaum's earlier assignments involved recruiting local representatives or country managers for these companies. Clients now need leaders to grow their Japan operations, build sales and service teams, manage distributors and oversee Asian operations.

Supply chain diversification has raised demand for Japan-based leaders in automation, machinery, energy efficiency, power electronics, advanced manufacturing, mobility, specialized components and life sciences.

The firm helps clients clarify authority, headquarters access, market-aligned compensation, career prospects and the employer's long-term commitment to Japan. When specialists are scarce, it considers related sectors while prioritizing technical credibility with Japanese customers and clear communication with the European headquarters.

Under its retained-search approach, Kienbaum manages executive searches from start to finish through detailed market mapping, discreet outreach to executives not seeking new roles, early review meetings and regular updates. Candid feedback, comparisons across related sectors and continued support make searches faster, clearer and more consultative.

Suzuki said:

"We are not simply delivering CVs;
we remain involved until
both the client and the candidate are confident
that the appointment will succeed."

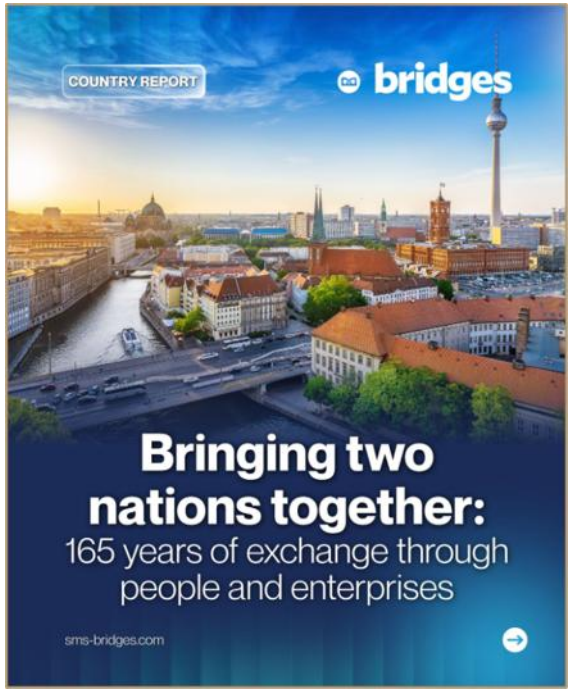
It remains involved through counteroffers and questions about reporting lines or authority. Retention starts during recruitment, supported by structured onboarding, regular communication with headquarters and milestones for the first 100 days.

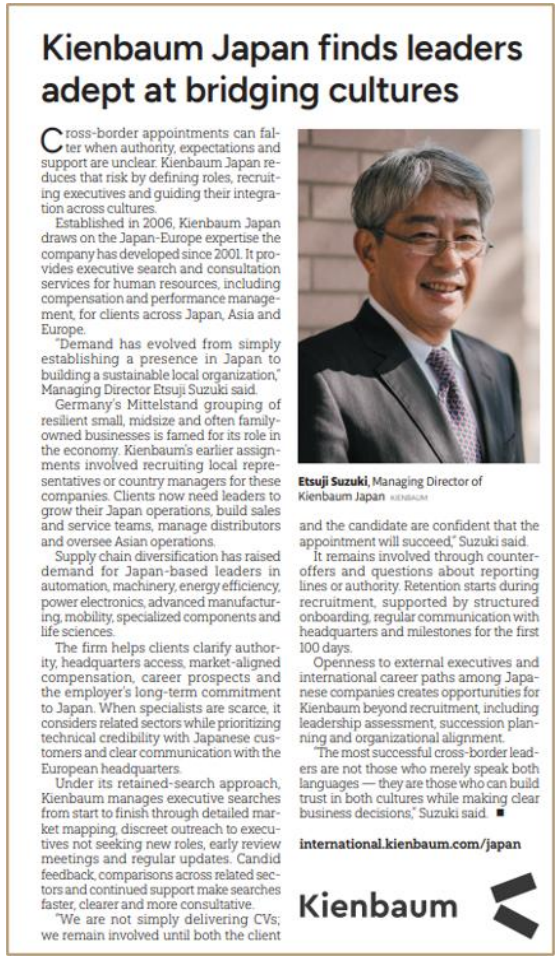
Openness to external executives and international career paths among Japanese companies creates opportunities for Kienbaum beyond

recruitment, including leadership assessment, succession planning and organizational alignment.

"The most successful cross-border leaders are not those who merely speak both languages — they are those who can build trust in both cultures while making clear business decisions,"

Suzuki said.





Kienbaum Japan finds leaders adept at bridging cultures

Cross-border appointments can falter when authority, expectations and support are unclear. Kienbaum Japan reduces that risk by defining roles, recruiting executives and guiding their integration across cultures.

Established in 2006, Kienbaum Japan draws on the Japan-Europe expertise the company has developed since 2001. It provides executive search and consultation services for human resources, including compensation and performance management, for clients across Japan, Asia and Europe.

"Demand has evolved from simply establishing a presence in Japan to building a sustainable local organization," Managing Director Etsuji Suzuki said.

Germany's Mittelstand grouping of resilient small, midsize and often family-owned businesses is famed for its role in the economy. Kienbaum's earlier assignments involved recruiting local representatives or country managers for these companies. Clients now need leaders to grow their Japan operations, build sales and service teams, manage distributors and oversee Asian operations.

Supply chain diversification has raised demand for Japan-based leaders in automation, machinery, energy efficiency, power electronics, advanced manufacturing, mobility, specialized components and life sciences.

The firm helps clients clarify authority, headquarters access, market-aligned compensation, career prospects and the employer's long-term commitment to Japan. When specialists are scarce, it considers related sectors while prioritizing technical credibility with Japanese customers and clear communication with the European headquarters.

Under its retained-search approach, Kienbaum manages executive searches from start to finish through detailed market mapping, discreet outreach to executives not seeking new roles, early review meetings and regular updates. Candid feedback, comparisons across related sectors and continued support make searches faster, clearer and more consultative.

"We are not simply delivering CVs; we remain involved until both the client and the candidate are confident that the appointment will succeed," Suzuki said.

It remains involved through counteroffers and questions about reporting lines or authority. Retention starts during recruitment, supported by structured onboarding, regular communication with headquarters and milestones for the first 100 days.

Openness to external executives and international career paths among Japanese companies creates opportunities for Kienbaum beyond recruitment, including leadership assessment, succession planning and organizational alignment.

"The most successful cross-border leaders are not those who merely speak both languages — they are those who can build trust in both cultures while making clear business decisions," Suzuki said. ■

Etsuji Suzuki, Managing Director of Kienbaum Japan KIENBAUM

international.kienbaum.com/japan

Kienbaum

- **About The Japan Times**
  The Japan Times is Japan's oldest English-language newspaper, founded in 1897, and remains one of the country's leading English-language media outlets. Covering politics, business, the economy, international affairs and culture, it serves a diverse readership both within Japan and around the world. Through in-depth reporting, interviews and special publications, *The Japan Times* provides an international perspective on Japan and its connections with the global community.

- **About Bridges Magazine**
  Bridges Magazine is a Hong Kong-based bilingual (Japanese-English) international business publication published by Synergy Media Specialists. Serving senior Japanese executives, global business leaders, investors and entrepreneurs, it focuses on cross-border trade, investment and economic cooperation. The publication is particularly known for its coverage of bilateral business relations involving Japan, as well as economic and industry developments across ASEAN and the wider Asian region. Through country reports and special editions, *Bridges Magazine* showcases business opportunities, economic trends and international partnerships around the world.

- **Written by:**
  Kienbaum Japan

- **Original article:**

Gehaltsentwicklung 2027: Die nächste Gehaltsrunde wird selektiver

Prognose

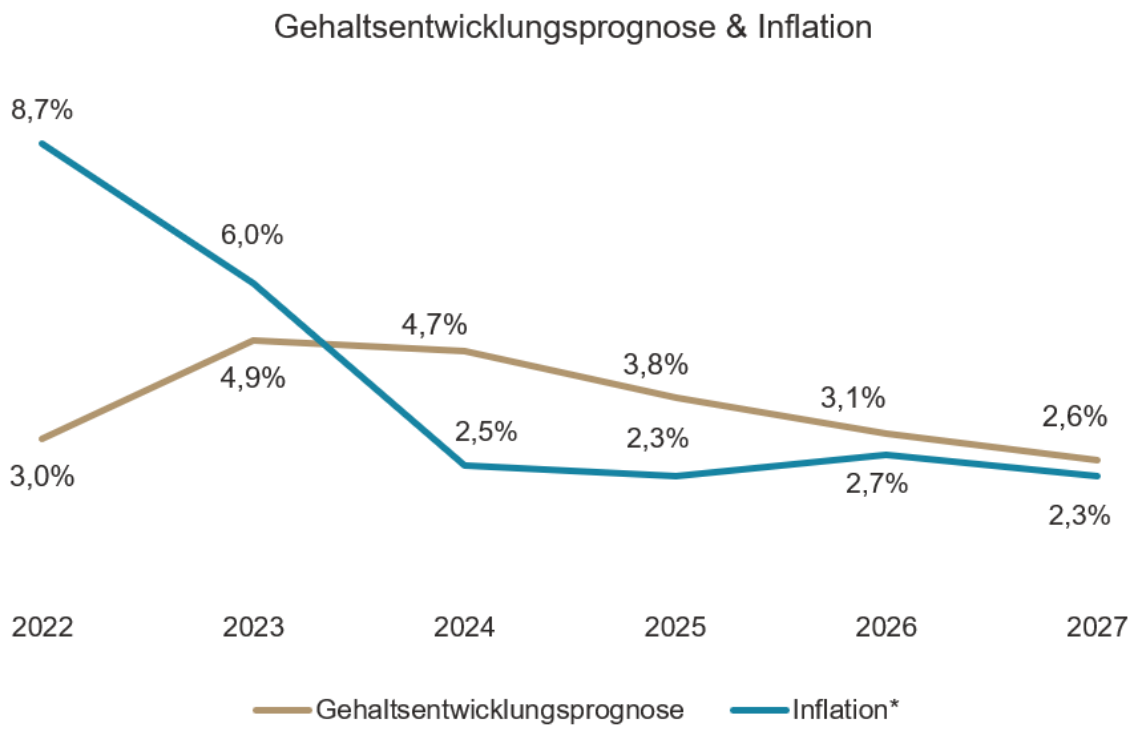
Die Zeit breiter Gehaltssteigerungen scheint vorerst vorbei. Für 2027 rechnen Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt mit einem Gehaltsplus von 2,6 %. Gleichzeitig verändert sich, wie Unternehmen ihre Budgets einsetzen: Der Fachkräftemangel verliert als allgemeiner Gehaltstreiber deutlich an Bedeutung, während Leistung, Schlüsselpositionen und die wirtschaftliche Situation des eigenen Unternehmens stärker in den Mittelpunkt rücken. Das zeigt die aktuelle Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2027.

Die Gehaltsplanung bleibt auch 2027 von hoher wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheit geprägt. Gleichzeitig haben sich wichtige Rahmenbedingungen gegenüber den vergangenen Jahren verschoben: Die Inflation hat sich von ihren Höchstständen entfernt, der Arbeitsmarkt entspannt sich aus Sicht vieler Arbeitgeber und der Fachkräftemangel verliert als allgemeiner Treiber der Gehaltsentwicklung an Bedeutung. Unternehmen reagieren darauf mit einer vorsichtigeren Gehaltsplanung – und setzen ihre verfügbaren Budgets zunehmend gezielter ein.

In Deutschland erwarten die befragten Unternehmen über alle Hierarchieebenen hinweg eine durchschnittliche Gehaltssteigerung von 2,6 %. Bei einer für die Studie zugrunde gelegten Inflationsprognose von 2,3 % (Quelle: IMF inflation forecast 26.08.2026) entspricht dies einem kleinen realen Gehaltszuwachs von rund 0,3 Prozentpunkten.

Bemerkenswert ist dabei, wie ähnlich die Planungen für die verschiedenen Hierarchieebenen ausfallen: Top Management 2,5 %, Senior Management 2,4 %, Middle Management 2,5 % sowie Lower Management und Spezialist:innen und Fachkräfte jeweils 2,6 %. Während sich die Gehaltsentwicklung zwischen den Ebenen in früheren Jahren teilweise deutlicher unterschieden hat, liegen die Erwartungen für 2027 sehr eng beieinander. Gleichzeitig fällt die Gesamtprognose mit durchschnittlich 2,6 % erstmals seit 2021 wieder unter die Marke von 3 %.

Auch zwischen den Branchen ist die Varianz gering: Die durchschnittlich erwarteten Gehaltssteigerungen liegen überwiegend zwischen 2,2 % und 2,9 % und damit relativ nah am Gesamtwert von 2,6 %.



* Quelle: IMF inflation forecast 26.08.2026

Der Fachkräftemangel verliert seine Rolle als Gehaltstreiber

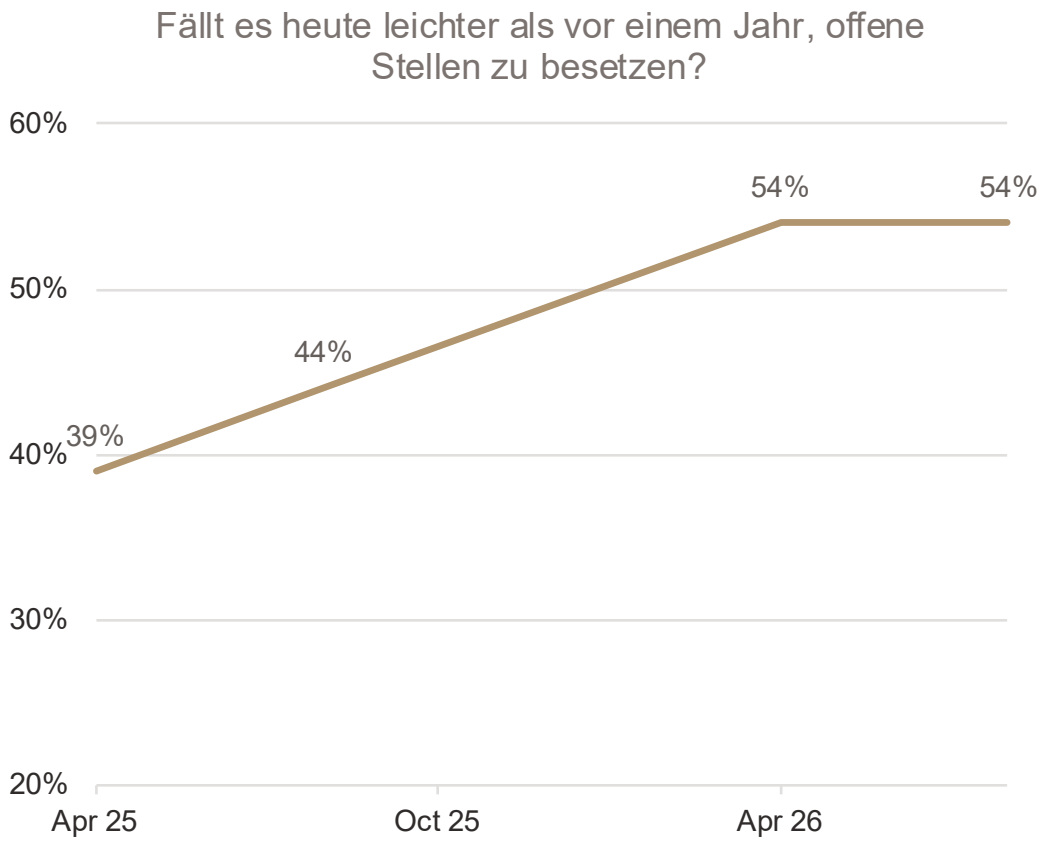
Bei der Frage, was die wesentlichen Treiber der Gehaltserhöhungen sind, steht die Performance des eigenen Unternehmens an erster Stelle. Für 52 % der Befragten ist sie ein wesentlicher Treiber der Gehaltsentwicklung. Die Gehaltsrunde orientiert sich damit stärker an der Frage, welchen finanziellen Spielraum das Unternehmen tatsächlich hat. Gleichzeitig vollzieht sich beim Fachkräftemangel ein bemerkenswerter Bedeutungswandel. Noch 2025 war er in Deutschland mit 52 % der wichtigste Treiber der Gehaltsentwicklung. Für 2027 nennen ihn über alle Befragten hinweg nur noch 25 % – damit fällt er auf den letzten Platz der abgefragten Einflussfaktoren. Unternehmen können bei Einstellungen wieder stärker selektieren. Gleichzeitig bleibt es anspruchsvoll, besonders gefragte und leistungsstarke Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

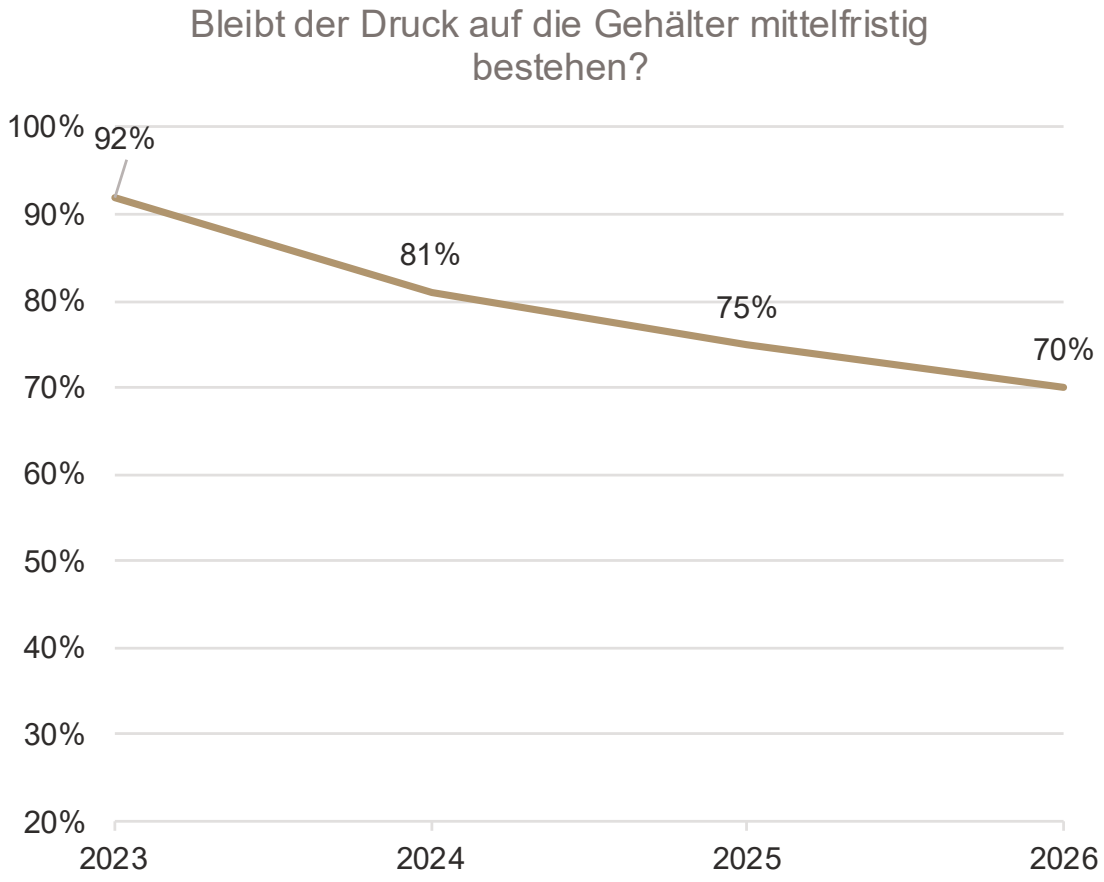
Recruiting wird leichter – der Gehaltsdruck bleibt

55 % der Unternehmen berichten, dass offene Stellen heute leichter zu besetzen sind als noch vor einem Jahr. In der vorherigen

Erhebung waren es 46 %. Gleichzeitig beobachten 26 % sinkende Gehaltsvorstellungen bei Bewerbenden – gegenüber 15 % im Vorjahr. Von einem Ende des Gehaltsdrucks kann dennoch keine Rede sein. 71 % der Unternehmen gehen weiterhin davon aus, dass der Druck auf wettbewerbsfähige Gehälter bestehen bleibt. Gerade bei der bestehenden Belegschaft wirken Marktvergütung, interne Gehaltsrelationen und Erwartungen an eine faire Entwicklung weiter.

Für Personalverantwortliche entsteht daraus eine anspruchsvollere Situation: Der externe Arbeitsmarkt entspannt sich, aber daraus folgt nicht automatisch, dass bestehende Gehaltsniveaus sinken. Auch wenn neue Mitarbeitende theoretisch günstiger rekrutiert werden könnten, können starke Gehaltsunterschiede bei vergleichbarer Arbeit die internen Vergütungsrelationen unter Druck setzen.





Aus breiter Verteilung wird gezieltere Steuerung

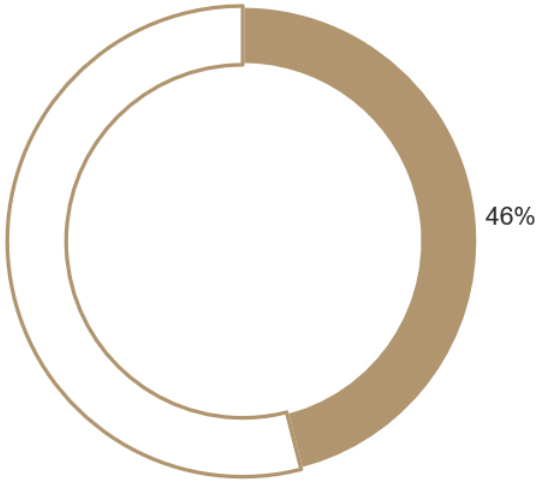
Knapp die Hälfte der Unternehmen plant, Gehaltserhöhungen gezielt auf High Performer und Schlüsselpositionen zu konzentrieren. Gleichzeitig wollen 33 % die anstehende Gehaltsrunde nutzen, um bestehende Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern zu adressieren.

Die Gehaltsrunde wird damit stärker zum strategischen Steuerungsinstrument. Gerade bei begrenzten Mitteln geht es nicht mehr allein darum, einen einheitlichen Prozentsatz festzulegen. Unternehmen müssen entscheiden, welche Rollen für den Geschäftserfolg besonders relevant sind, wo Bindungs- oder Marktrisiken bestehen und wo gezielte Anpassungen notwendig sind.

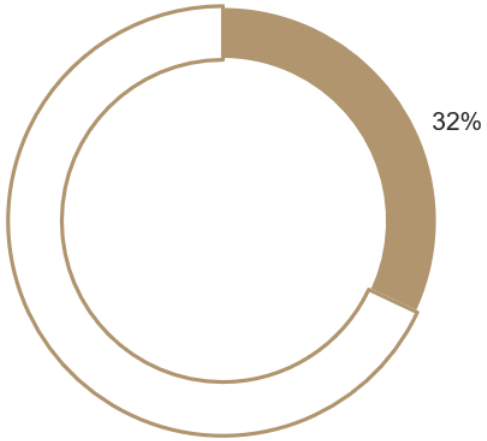
Gleichzeitig sind die Spielräume dafür höchst unterschiedlich. In Deutschland kann knapp die Hälfte der Unternehmen ihr Gehaltserhöhungsbudget vollständig frei einsetzen. Bei mehr als einem Viertel sind hingegen bereits über 75 % durch externe oder regulatorische Vorgaben gebunden. Besonders groß ist der Unterschied zwischen Unternehmen mit und ohne Tarifbezug: Nur 7 % der tarifgebundenen

Unternehmen können vollständig frei über ihr Budget verfügen, gegenüber 76 % der Unternehmen ohne Tarifbezug.

46% der befragten Unternehmen planen, das Budget vor allem an High-Performer und Schlüsselpositionen zu verteilen



32% der befragten Unternehmen nutzen die anstehende Gehaltsrunde, um Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen



International bleibt die Spannweite groß

Der Blick über Deutschland hinaus zeigt z. T. deutliche Unterschiede. In den 22 untersuchten EU-Ländern reichen die durchschnittlichen Prognosen von 2,3 % bis 5,5 %; beispielsweise werden für Österreich 2,9 %, für Ungarn 5,5 % und für Rumänien 4,9 % erwartet. Auch unter den 19 untersuchten Nicht-EU-Ländern bestehen große Unterschiede: Die Schweiz liegt bei 1,1 %, die USA bei 2,7 %, Japan bei 3,1 %, Indien bei 5,4 % und die Türkei aufgrund ihrer besonderen Inflationssituation bei 20,7 %.

- Zur Studie:
  Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2027 CoverDie Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2027 basiert auf mehr als 1.500 teilnehmenden Unternehmen. Nach der Datenbereinigung flossen 1.039 Datensätze in die Auswertung ein; die Ergebnisse wurden unter anderem nach Unternehmensgröße und Hierarchieebenen gewichtet. Die Studie umfasst Gehaltsprognosen für insgesamt 41 Länder.

- Sie möchten die Ergebnisse vertiefen? Die vollständige Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2027 bietet weitere Einblicke in Länder- und Branchenwerte. Sprechen Sie mit unseren Expert:innen darüber, welche Konsequenzen sich daraus für Ihre Vergütungsstrategie ergeben.
  -> Zur gesamten Studie

- Written by:
  Dr. Michael Kind
  Director, Partner | Compensation & Performance Management
  Sylvia Loebach
  Compensation & Performance Management

- Zum vollständigen Artikel

Führungskräfte sind knapp. Wie Unternehmen den Kandidatenmarkt zusätzlich verengen

Professional Search

Der Markt für Führungskräfte – insbesondere in den ersten Führungsebenen – wird in vielen Funktionen enger. Gleichzeitig begrenzen Unternehmen ihre Auswahl häufig durch Anforderungsprofile, die zu viele Erfahrungen gleichzeitig voraussetzen. Warum es für eine erfolgreiche Besetzung darauf ankommt, früh zu klären, welche Kriterien für den Erfolg in der Rolle tatsächlich erforderlich sind.

In einem Gespräch mit HRM.de habe ich kürzlich über den zunehmenden Engpass bei Führungskräften in Deutschland gesprochen. Besonders auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Topmanagements erleben wir in unseren Suchmandaten, dass relevante Kandidatenfelder kleiner werden. Das gilt vor allem dort, wo Führung mit fachlicher Tiefe verbunden werden muss, etwa in Produktion, Operations, Engineering oder spezialisierten kaufmännischen Funktionen.

Über die Ursachen lässt sich viel diskutieren: Demografie, steigende Anforderungen an Führung, eine veränderte Erwartungshaltung von Kandidatinnen und Kandidaten oder die Frage, wie attraktiv klassische Führungsrollen heute überhaupt noch sind.

Ein anderer Aspekt gerät dabei leicht aus dem Blick: Unternehmen können einen ohnehin engen Kandidatenmarkt durch die Art, wie sie eine Suche definieren, zusätzlich verengen.

Wie aus plausiblen Anforderungen ein kaum erfüllbares Profil wird

Gesucht wird beispielsweise eine Führungskraft mit relevanter Branchenerfahrung, fundiertem Funktionswissen und mehreren Jahren disziplinarischer Führungserfahrung. Sie soll ein vergleichbar großes Team geführt haben, Transformationserfahrung mitbringen, die spezifische Kultur eines mittelständischen Unternehmens kennen und idealerweise bereits mit ähnlichen Produkten, Kundengruppen oder Technologien gearbeitet haben.

Jede dieser Anforderungen kann für sich nachvollziehbar sein. In der Kombination entsteht allerdings schnell ein Profil, das nur noch auf sehr wenige Personen im Markt zutrifft.

Denn mit jedem zusätzlichen Kriterium wird aus einem grundsätzlich vorhandenen Kandidatenmarkt ein immer kleineres Feld. Irgendwann suchen Unternehmen nicht mehr nach Menschen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich in der Rolle sein werden, sondern nach einem Lebenslauf, der dem des gewünschten Idealprofils möglichst exakt entspricht.

Gerade in engen Märkten ist das ein Unterschied, der über den Erfolg einer Besetzung entscheiden kann.

Vom Wunschprofil zum Erfolgsprofil

Zu Beginn einer Suche lohnt es sich deshalb, die Anforderungen einzeln zu prüfen. Was muss ein Kandidat oder eine Kandidatin tatsächlich mitbringen, um in dieser Rolle erfolgreich zu sein. Das klingt selbstverständlich. In der Praxis führt die Frage aber häufig zu einer anderen Diskussion als die klassische Abstimmung eines Stellenprofils.

Muss die Person wirklich aus exakt derselben Branche kommen? Oder braucht sie vor allem Erfahrung mit vergleichbaren Geschäftsmodellen und Marktmechaniken? Muss sie bereits ein Team von 50 Mitarbeitenden geführt haben? Oder geht es eigentlich darum, Führung in einer komplexen Organisation glaubwürdig ausüben zu können? Ist eine bestimmte Station im Lebenslauf unverzichtbar? Oder suchen wir dahinter eine Kompetenz, die auch in einem anderen Umfeld erworben worden sein kann? Und welche Anforderungen müssen vom ersten Tag an erfüllt sein – welche können innerhalb der ersten Monate aufgebaut werden?

Dabei geht es nicht darum, Anforderungen beliebig abzusenken. Im Gegenteil. Es geht darum, sie präziser zu machen. Ein belastbares Anforderungsprofil trennt erfolgskritische Kompetenzen von übertragbaren Erfahrungen und wünschenswerten Kriterien, die das Kandidatenfeld unnötig begrenzen.

Diese Differenzierung ist gerade bei Führungskräften entscheidend. Denn die beste Besetzung ist selten die Person, deren bisherige Position der neuen Aufgabe am ähnlichsten sieht. Maßgeblich ist, ob sie unter den Bedingungen der neuen Organisation Wirkung entfalten kann.

Der Kandidatenmarkt ist keine Konstante

Hinzu kommt ein zweiter Punkt: Ein Anforderungsprofil entsteht häufig zunächst innerhalb des Unternehmens. Ob es am Markt realistisch ist, zeigt sich erst in der Suche. Unternehmen definieren ihre Anforderungen und gehen häufig davon aus, dass eine ausreichende Zahl passender Kandidatinnen und Kandidaten verfügbar sein wird. In vielen Funktionen lässt sich diese Annahme heute nicht mehr aufrechterhalten.

Professional Search arbeitet deshalb in beide Richtungen. Wir identifizieren Personen, die für das definierte Profil infrage kommen. **Gleichzeitig liefert der Markt Rückmeldungen zum Profil selbst**.

Wie groß ist das relevante Kandidatenfeld? Welche Kriterien begrenzen es besonders stark? Welche Profile zeigen Interesse? An welchen Punkten entstehen Absagen? Welche Erwartungen gibt es an Rolle, Vergütung, Arbeitsort oder Gestaltungsspielraum?

Aus einem Suchprozess entstehen damit auch Marktinformationen. **Sie helfen dabei, das ursprüngliche Briefing anhand realer Rückmeldungen zu überprüfen**.

Zeigt sich etwa, dass die Kombination aus Branche, Führungserfahrung und Standort nur ein sehr kleines Feld zulässt, können Unternehmen gezielt prüfen, wo Spielraum besteht. Der Branchenfokus lässt sich gegebenenfalls auf angrenzende Industrien erweitern. Präsenzanforderungen können überprüft werden. Auch das vorgesehene Vergütungsniveau muss zum gesuchten Profil und zur Marktsituation passen.

Die Suche nach zusätzlichen Kandidatinnen und Kandidaten löst ein zu eng definiertes Profil nur selten. Häufig muss zuerst geklärt werden, welche Kriterien für die Aufgabe tatsächlich erforderlich sind.

Gute Suche braucht auch Widerspruch

Genau darin liegt für mich ein wesentlicher Teil guter **Beratung im Professional Search**. Es wäre einfach, ein Briefing entgegenzunehmen, daraus eine Suchstrategie zu entwickeln und anschließend den Markt abzuarbeiten. In einem ausreichend großen Kandidatenmarkt kann das funktionieren. In einem engen Markt reicht es nicht.

Dann gehört es zur Aufgabe einer Personalberatung, früh transparent zu machen, wenn Anspruch und Markt nicht zusammenpassen. Dazu gehört gegebenenfalls auch Widerspruch: bei zu engen Branchenvorgaben, unrealistischen Erfahrungskombinationen oder Anforderungen, die historisch verständlich sind, für die zukünftige Aufgabe aber nur begrenzte Relevanz haben.

Das verlangt auf beiden Seiten Offenheit. Manche Kriterien sind aus guten Gründen gesetzt. Umso wichtiger ist es, diese von jenen Anforderungen zu trennen, bei denen mehr Spielraum das Kandidatenfeld deutlich erweitert, ohne die Qualität der Besetzung zu mindern.

Vom perfekten Lebenslauf zur passenden Persönlichkeit

Der Führungskräftemangel wird sich dadurch nicht auflösen. Die demografische Entwicklung bleibt, viele Spezialistenprofile sind tatsächlich knapp und die Anforderungen an Führung werden eher weiter steigen.

Aber Unternehmen können beeinflussen, wie sie mit dieser Knappheit umgehen.

Wer sich stark am bisherigen Lebenslauf orientiert, konkurriert mit vielen anderen Arbeitgebern um eine kleine Gruppe von Menschen. Ein klar definiertes Erfolgsprofil erweitert dagegen den Blick auf Kandidatinnen und Kandidaten, deren Erfahrung übertragbar ist und die für die konkrete Aufgabe die erforderlichen Voraussetzungen mitbringen.

Für Professional Search bedeutet das: Die Qualität einer Besetzung wird bereits im Briefing mitbestimmt. Je klarer Unternehmen zwischen erfolgskritischen Anforderungen und verzichtbaren Wunschkriterien unterscheiden, desto realistischer wird die Suche.

- Über Kienbaum Professional Search
  Kienbaum Professional Search unterstützt Unternehmen bei der Besetzung von Fach- und Managementpositionen sowie bei der Identifikation von Talenten, die künftig Führungsverantwortung übernehmen können. Im Fokus stehen hochqualifizierte Spezialist:innen und Führungskräfte der mittleren Managementebene, die nachhaltiges Wachstum und erfolgreiche Transformationen mitgestalten. Durch einen marktgerechten Suchansatz und einen sorgfältig strukturierten Auswahlprozess identifizieren wir Persönlichkeiten, die nicht nur fachlich überzeugen, sondern auch langfristig zur Organisation passen. Dabei berücksichtigen wir neben bisherigen Erfahrungen insbesondere Potenziale, Entwicklungsperspektiven und die kulturelle Passung, um nachhaltige Besetzungserfolge zu ermöglichen. -> Kienbaum Professional Search

- Written by:
  Oliver Meywirth
  Managing Director | Professional Search

- Zum vollständigen Artikel

Kienbaum - Leading by #WePowerment

Kienbaum Consultants International
Japanese Corporate Business

The Japanese Corporate Business Group (JCB) was established in 2001. It is the answer to the central challenge faced by international companies: the integration of different corporate and business cultures. The company's objective is to support European subsidiaries of Japanese companies with integrated Human Resource Management in each other's local markets. Thanks to their special cultural and linguistic skills, our consultants offer the best foundation for real cross-cultural consulting. We speak the language of our clients, not only figuratively but also literally. JCB's clientele currently includes over 200 Japanese subsidiaries throughout Europe.

Kienbaum Japan

By opening our office in Tokyo in 2006, we are consistently pursuing our principle of regional presence in a global network. Our local presence enables us to communicate even more intensely with our Japanese clients. Not only do our consultants know the regional market, they also have knowledge of the international sector. Our expertise in the Japanese market is a result of our long-term support of Japanese companies and of having advised subsidiaries of foreign companies in Japan. In a process based on partnership and transparency, we find the best executives and specialists for our clients.

Contact



Etsuji Suzuki 鈴木悦司

Representative Director & President
Country Head Japan

Kienbaum Japan | K.J. Consultants K.K.
S4601, 3-1100-15 Shinmarukohigashi
Nakahara-ku, Kawasaki-shi
Kanagawa 211-0004
Japan

+81 44 387 6573
+81 80 4296 1705
etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp



Hayato Kamijo 上條速人

Senior Advisor

Kienbaum International Consultants GmbH
Immermannstraße 20
40210 Düsseldorf
Germany

+49 211 9659-308
+49 151 18 83 77 48
hayato.kamijo-external@kienbaum.com