



Japanese Corporate Business Newsletter

No. 2/2023

Page **Topic**

03

[EN] Kienbaum Japan in "100 Best HR Consulting Companies" - for the seventh time

05

[EN] Kienbaum Selected as Best Consulting Company in Four Categories

06

[DE] Kurzstudie Gehaltsentwicklung: Die Anhebung der Fixvergütung bleibt wichtigste Maßnahme in 2023

08

[DE] Für die Nachhaltigkeitstransformation gerüstet – Wie sich Unternehmen organisatorisch und personell aufstellen müssen

12

Kienbaum - Leading by #WePowerment Japanese Corporate Business, Kienbaum Japan

13

Contacts

Kienbaum Japan in "100 Best HR Consulting Firms" - for 7th time

Kienbaum Japan has been selected as one of the "100 Best HR Consulting Companies" for 7th time

Kienbaum Japan has been selected as one of the "100 Best HR Consulting Companies" for the seventh time.

"HR-News Japan" (Nihon Jinzai News) annually publishes "100 Best HR Consulting Companies -- the Service Guide." Since 1989, the publisher has been renowned for its HR magazine "HR-News Japan," and selects the top 100 human resource consulting companies based on criteria such as 1) sound consulting policy, 2) high consulting capability, and 3) compliance. HR managers' evaluations provide the data.

The magazine features interviews with managing directors that discuss service structures, strengths, business guidelines, advisory capabilities, and special features.

In this interview, Etsushi Suzuki, the Managing Director of Kienbaum Japan, highlighted the company's expertise in global executive search, emphasizing their ability to identify and recruit executives and specialists with extensive international experience.

Suzuki further stated: "For a Japanese company to succeed in international expansion, it must first strengthen its personnel by placing the right person in the right position. The Kienbaum Group's global network of experts in both regional and international business can provide significant support."

Suzuki also mentions that the company is one of the few retained search firms in Japan and conveys the following: Kienbaum Japan is one of the few retained search firms in Japan that views consultants as representatives of the client, thereby explaining the corporate culture to ensure that the candidate understands the client company as a whole.

The editors' assessment is as follows:

According to the editors, Kienbaum Japan is an executive search firm with its European roots and extensive consulting experience in Germany and Japan. It is part of the Kienbaum Group, which has 22 locations in 13 countries worldwide. The firm excels at finding global players that actively participate in Europe and Japan, as well as the USA, Latin America, China, and Southeast Asia.

Written by:

Kienbaum Japan

Original article (in Japanese):

https://my.ebook5.net/jinzainews/jinzaiguide/?utm_source=jinzaiguide&utm_medium=Top_footer

(e-book, P84)



Kienbaum Japan regularly contributes articles to the press releases to HR News Japan Online:

<https://jinzainews.net/pressrelease/>

Kienbaum Selected as Best Consulting Company in Four Categories

brand eins rankings: 10th consecutive top ranking

Kienbaum has been selected as the best consulting company in four areas of human resource management: HR, coaching, change management, and organizational development. This achievement marks Kienbaum's continuous inclusion in the best rankings for 10 consecutive years.

The German business magazine "brand eins," in collaboration with research company "Statista," conducts extensive research on the consulting industry in Germany. They survey industry experts (consultants) and clients in Germany, selecting outstanding companies by industry and service line.

In this survey, Kienbaum was chosen as the best consulting company in the four service lines (HR, coaching, change management, and organizational development). As a result, this marks Kienbaum's 10th consecutive ranking as the best consulting company since the beginning of the survey.

Click here to the survey results: Die besten Unternehmensberater des Jahres 2023

<https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-thema/unternehmensberater-2023/interaktives-ranking-und-bestenliste>



Written by:

Kienbaum Japan

Our Consulting Services:

<https://www.kienbaum.com/en/services/>



Kurzstudie Gehaltsentwicklung: Die Anhebung der Fixvergütung bleibt wichtigste Maßnahme in 2023

PRESSEMITTEILUNG – KÖLN, 11. APRIL 2023

1. **77% der befragten Unternehmen haben die Fixvergütung in 2022 angehoben.**
2. **Die durchschnittliche Erhöhung für Leitungsfunktionen betrug 4,2%, die für Spezialist:innen und Sachbearbeiter:innen 4,6% bzw. 5,0%.**
3. **Knapp die Hälfte der Unternehmen plant für 2023 bereits weitere Maßnahmen.**

Arbeitnehmende üben in diesen Zeiten erheblichen Druck auf die Unternehmen aus, Gehälter entsprechend der hohen Inflation und steigenden Lebenshaltungskosten anzupassen. Unternehmen haben wiederum zunehmend Schwierigkeiten, genug qualifizierte Mitarbeitende zu finden, und müssen sicherstellen, dass sie im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte mithalten können. Welchen Einfluss haben die hohe Inflation und die damit verbundenen erheblich

steigenden Lebenshaltungskosten auf Gehälter? Welche Lohnerhöhungen konnten Arbeitnehmende zuletzt realisieren?

Die Personal- und Managementberatung Kienbaum hatte bereits im Herbst 2022 in ihrer jährlichen Studie zur Gehaltsentwicklung prognostiziert, wie Unternehmen mit dem Thema Vergütung als Reaktion auf dynamische Zeiten umgehen. Jetzt folgt der Realitäts-Check. In der aktuellen „Kurzstudie zur Gehaltsentwicklung 2022/2023“ überprüft Kienbaum, welche und wie genau diese Maßnahmen durchgeführt wurden. Dafür wurden mehr als 300 Unternehmen befragt.

Gehälter in 2022 gestiegen

„Die außergewöhnlich hohe Inflation der letzten Monate hat in vielen Unternehmen nochmal zu einem deutlichen Anstieg der Personalbudgets geführt. Viele Unternehmen haben gerade in unteren

Einkommensgruppen die Vergütungen deutlich stärker erhöht als in den Vorjahren“, sagt Dr. Sebastian Pacher, Kienbaum Managing Director und Partner im Bereich Compensation & Performance Management.

Trotz der aktuell angespannten gesamtwirtschaftlichen Situation sind die Gehälter in den meisten Unternehmen 2022 gestiegen. Allerdings bleiben die Erhöhungen der Fixvergütung deutlich unter der aktuellen Inflation und hinter den Forderungen der Arbeitnehmenden an die aktuelle Gehaltsrunde. Durch die weiterhin hohe Inflationsrate kommt es in vielen Fällen zu Reallohnverlusten.

„Mehr als die Hälfte der Unternehmen gab an, dass sie ihre Ausgaben für Personal im vergangenen Jahr erheblich erhöht haben. Jedes vierte KMU wiederum gab an, dass sie ihre unternehmerischen Handlungsmöglichkeiten dadurch eingeschränkt sehen. Die Herausforderungen gerade kleinerer Unternehmen sind also erheblich“, ergänzt Dr. Michael Kind, Kienbaum Senior Manager Data Science.

Diese und weitere Erkenntnisse erlangt die Studie „Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2023“, die am 11. April 2023 erscheint und im Kienbaum Shop erhältlich sein wird.

Sollten Sie Interesse an einer Berichterstattung haben, wenden Sie sich gerne an die Pressestelle unter presse@kienbaum.de .

Pressekontakt@Kienbaum:

E-Mail: presse@kienbaum.de
Telefon:tel:+49 221 801 72-294

Originalartikel:

<https://www.kienbaum.com/de/presse/kurzstudie-gehaltsentwicklung-die-anhebung-der-fixverguetung-bleibt-wichtigste-massnahme-in-2023>

Für die Nachhaltigkeitstransformation gerüstet – Wie sich Unternehmen organisatorisch und personell aufstellen müssen

Der Druck auf Unternehmen, sich nachhaltig aufzustellen, wächst enorm. Doch wer entwickelt die Nachhaltigkeitsstrategie und gewährleistet deren Umsetzung? Unternehmen benötigen ESG-Expert:innen und -Führungskräfte, die den Nachhaltigkeitsgedanken konsequent durchdringen und die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ermöglichen. Unternehmen, die sich nicht nachhaltig aufstellen, riskieren nicht nur ihre Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch entsprechende Strafen.

Bis vor einigen Jahren stand Nachhaltigkeit nicht im Fokus unternehmensstrategischer Entscheidungen. Es ging vielen Unternehmen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit nur um die Minimierung von Sicherheits- oder Reputationsrisiken. Nachhaltigkeit war lediglich ein kommunikatives Thema.

Die Zunahme der ökologischen und sozialen Probleme hat jedoch zur Folge, dass der Druck auf Unternehmen von allen Seiten enorm wächst. Unternehmen spüren eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, Kunden, Mitarbeitenden und Investor:innen, sich nachhaltig aufzustellen. Nachhaltigkeit ist längst kein Trend mehr, sondern entscheidend für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens.

ESG erfordert neue Rollen in Organisationen

Die zunehmende ESG-Regulatorik befeuert die Entwicklung der Nachhaltigkeitsbestrebungen noch weiter, die Transformation in den messbaren Kriterien Environmental, Social und Governance (ESG) voranzutreiben.

Dennoch – viele Unternehmen haben die Nachhaltigkeits-transformation* noch nicht konkret auf Ihrer Agenda. Sie müssen sich vielmehr inhaltlich dazu positionieren. Sie müssen Nachhaltigkeit zentral in die Strategie des Unternehmens und in den Strukturen sowie Prozessen aller Geschäftsbereiche verankern.

Doch wer entwickelt die Strategie, wer gewährleistet die rechtskonforme und effiziente Umsetzung der regulatorischen ESG-Anforderungen und die Operationalisierung von Nachhaltigkeit? Hierfür werden zahlreiche ESG-Expert:innen und -Führungskräfte quer über alle Funktionsbereiche benötigt.

Zunächst bedarf es aber eines Nachhaltigkeits-Kopfes, einer Person als Chief Sustainability Officer in großen Unternehmen oder eines oder einer Nachhaltigkeitsbeauftragten in kleineren Unternehmen. Die Rolle des Chiefs ist diejenige, die gemeinsam mit dem Top-Management eine konsequente Durchdringung des Nachhaltigkeitsgedankens sicherstellt, indem sie die unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Nachhaltigkeitsziele und Schlüsselinitiativen des Unternehmens

* <https://www.kienbaum.com/de/publikationen/ansaetze-zur-nachhaltigkeitstransformation>

konzipiert, initiiert und kommuniziert. In der Rolle laufen die Fäden für das unternehmensweite Nachhaltigkeitsengagement und den damit verbundenen kulturellen Change zusammen. Sie agiert aber nicht nur strategisch, sondern trägt auch operativ für die Prozessstrukturierung die Verantwortung.

Damit die Operationalisierung von Nachhaltigkeit letztlich gelingt, müssen alle relevanten Prozesse des Unternehmens adaptiert werden. Dies ist die Aufgabe der jeweils prozessual verantwortlichen Manager:innen. Insbesondere Operations, Einkauf, HR-Management und dem Supply Chain Management kommt dabei eine besondere Rolle zu.

Anforderungen für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Die Komplexität der Operationalisierung der ESG-Anforderungen zeigt sich für Unternehmen in besonderer Weise im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, durch das sie entlang ihrer Supply Chain zahlreiche prozessuale Veränderungen und Neuerungen vornehmen müssen:

So müssen sie insbesondere Lieferantenbewertungssysteme entwickeln und implementieren sowie Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit oder andere Menschenrechtsverletzungen entlang der globalen Lieferkette analysieren. Ihnen obliegt es zudem, Klimarisiken über die gesamte Lieferkette zu bewerten, Analysen zum CO2 Abdruck zu erstellen und Audits in Produktionsstätten durchzuführen.

All diese Aufgaben sollten in der Rolle einer für Sustainability operativ verantwortlichen Person als Supply Chain Manager:in gebündelt werden, die sich in ihrer Arbeit eng mit Legal & Compliance-Verantwortlichen abstimmt.

Diese Abstimmung gewährleistet eine starke Fokussierung auf die Einhaltung der ESG-Regulatorik. Die regulatorischen ESG-Anforderungen sind bereits jetzt groß und nehmen weiter zu – nicht nur durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, sondern auch durch die EU-weiten Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die EU-Taxonomie, über die Nachhaltigkeit von Investitionen bestimmt wird, sowie die neuen Vorschriften zum Hinweisgeberschutz und zu Hinweisgebersystemen. Unternehmen müssen sich zur rechtskonformen und effizienten Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen verstärken, sonst

riskieren sie nicht nur ihre Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch entsprechende Strafen. Daher sind insbesondere in den Bereichen Legal, Compliance, Governance, Finance- und Risikomanagement ESG-Expert:innen gefragt.

ESG-Mindset ergänzt fachliches Know-How

Es zeigt sich: Um Nachhaltigkeit strategisch zu entwickeln und operativ erfolgreich über die gesamte Wertschöpfungskette umzusetzen, bedarf es einer Vielzahl von ESG-Expert:innen und -Führungskräften quer über alle Funktionsbereiche. Doch deren fachliches Know-how allein reicht nicht aus. Vielmehr bedarf es eines entsprechenden Purpose im gesamten Unternehmen bzw. eines ESG-Mindsets aller Verantwortlichen. Sie müssen fähig sein, bei allen relevanten Stakeholdern und Mitarbeitenden nicht nur das Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit zu schaffen, sondern sie auch für das Thema zu begeistern. Sie müssen Treiber und Mentor eines nachhaltigen Kulturwandels sein. Das gilt nicht nur für diejenigen, die sich mit Nachhaltigkeit strategisch befassen, sondern auch für diejenigen, deren Aufgabe es ist, Nachhaltigkeit operativ

umzusetzen oder deren rechtskonforme und effiziente Umsetzung verantworten – nur dann gelingt eine Nachhaltigkeitstransformation.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns an!

Weitere Informationen zu unseren Leistungen und Ansprechpartnern:innen für Executive Search zur Nachhaltigkeitstransformation finden Sie hier: **[Unsere Expertise im Bereich ESG & Sustainability](#)**

<https://www.kienbaum.com/de/branchen/esg-sustainability>

Written by:

Bernhard Walter
Principal | Executive Search
Bernhard.Walter@kienbaum.de

Originalartikel in Kienbaum-Blog:

<https://www.kienbaum.com/de/blog/fuer-die-nachhaltigkeitstransformation-geruestet-wie-sich-unternehmen-organisatorisch-und-personell-aufstellen-muessen>



Kienbaum - Leading by #WePowerment

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. ¹²



Kienbaum Consultants Japanese Corporate Business Group

Kienbaum Consultants International GmbH

Immermannstraße 20 | 40210 Düsseldorf
GERMANY

Kienbaum Japan / K.J. Consultants K.K.

S4601, 3-1100-15 Shinmarukohigashi | Nakahara-ku, Kawasaki-shi
Kanagawa 211-0004
JAPAN



Etsuji Suzuki

etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp

Phone: +81 (0) 44 387 6573
Mobile: +81 (0) 80 4296 1705



Hayato Kamijo

hayato.kamijo-external@kienbaum.com

Phone: +49 (0) 211 96 59 487
Mobile: +49 (0) 151 18 83 77 48

www.kienbaum.jp | www.kienbaum.com | japan@kienbaum.co.jp