

Besetzung der strategischen Leitungsorgane von städtischen Beteiligungen Anforderungsprofil des strategischen Leitungsorgans

1. Zuständigkeit zur Besetzung der strategischen Leitungsorgane von städtischen Beteiligungen

1.1 Strategisches Leitungsorgan

Gemäss Obligationenrecht und Rechtsprechung ist das strategische Leitungsorgan im Rahmen der Oberleitung der privatrechtlichen Gesellschaft für seine permanente Handlungsfähigkeit verantwortlich. Es muss die Anforderungen an seine Tätigkeit erfüllen und seine Aufgaben sachgemäss wahrnehmen. Dazu gehört die kontinuierliche Weiterbildung, die Sicherstellung einer vorausschauenden Erneuerung und Wiederbesetzung des Gremiums.

1.2 Eigentümerversammlung

Während das strategische Leitungsorgan für die Vorbereitung der Wahl zuständig ist, obliegt die formelle Wahl in der privatrechtlichen Gesellschaft der Eigentümerversammlung. Die Stadt hat als Eigentümerin (alleine oder zusammen mit anderen Beteiligten) sämtliche Befugnisse, welche der Eigentümerversammlung als strategischem Organ gesetzlich zwingend zukommen.

2. Vorgehen zur Besetzung der strategischen Leitungsorgane

2.1 Planung und Erneuerung in Absprache mit der Eigentümervertretung

Bei der Planung der Erneuerung des strategischen Leitungsorgans ist frühzeitig eine Absprache mit der Eigentümerversammlung vorzunehmen. Es ist auf kommende Vakanzen hinzuweisen, und die Vorgehensweise (Terminplanung, involvierte Personen) ist frühzeitig festzulegen.

2.2 Anforderungsprofil

Die Selbstevaluation des strategischen Leitungsorgans dient als Grundlage für die Erstellung von konkreten Anforderungsprofilen für die Besetzung von vakanten Positionen. Diese sind durch das strategische Leitungsorgan auszuarbeiten. Dabei ist auf die umfassende Vertretung des im Unternehmen erforderlichen Know-hows zu achten. Zur Handlungsfähigkeit des Gremiums müssen in seinem Kreis alle erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung der Tätigkeit sowie die notwendigen Sozialkompetenzen vorhanden sein. Die Diversität im Gremium ist gemäss den zeitgemässen Anforderungen an die Corporate Governance zu fördern. Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über die möglichen Kriterien:

| Allgemein erforderliche Kriterien¹ |
|---|
| ▶ fundierte Kenntnisse über (Zentral-)Schweizer Wirtschaft bzw. über wirtschaftliche Zusammenhänge; wünschenswert: besondere branchenspezifische Kenntnisse und Erfahrungen |
| ▶ Verständnis der politischen Rahmenbedingungen |
| ▶ Betriebswirtschaftliche (finanzwirtschaftliche) Basiskenntnisse und -erfahrungen |
| ▶ Fähigkeit zu prospektivem, innovativem und strategischem Denken, Veränderungsbereitschaft |
| ▶ Analysefähigkeit und kritisches Urteilsvermögen, Entscheidungswille |
| ▶ Belastbarkeit (inkl. Fähigkeit/Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen) |
| ▶ Teamfähigkeit; soziale Kompetenz |
| ▶ Keine Interessenbindung, welche unabhängige Meinungs- bzw. Entscheidungsfindung verhindert |
| ▶ Bereitschaft zur Weiterbildung |
| ▶ Zeitliche Verfügbarkeit |
| Firmenspezifische Fachkompetenzen² |
| ▶ Branchenspezifisches Know-how und Erfahrung |
| ▶ Recht |
| ▶ Finanzen / Finanzierung / Investitionsrechnung |

| |
|--------------------------------|
| ▶ Marketing / Kommunikation |
| ▶ Technik |
| ▶ Informatik / Digitalisierung |
| ▶ Personal / Organisation |

¹ Die «Allgemein erforderlichen Kriterien» sollen von allen Mitgliedern des VR erfüllt werden, Erfahrung als Verwaltungsrat in einer vergleichbaren Aktiengesellschaft ist von Vorteil.

² Die «Firmenspezifischen Fachkompetenzen» sollen im VR jeder Gesellschaft im erforderlichen Umfang vorhanden sein. Weitere Spezialkenntnisse im Bereich Akquisitionen, Firmenzusammenschlüsse sowie das Vorhandensein eines persönlichen Beziehungsnetzwerks sind in jedem Fall von Vorteil.

2.3 Rekrutierung

Vakanzsollen mittels Inserierung in geeigneten Medien (Online- und/oder Printmedien) öffentlich gemacht werden. Das schliesst jedoch mündliche Direktansprachen von geeigneten Kandidaten oder Kandidatinnen nicht aus.

In besonderen Fällen kann unter Angabe der Gründe auf eine öffentliche Inserierung verzichtet werden.

2.4 Auswahl

Ein übliches Auswahlverfahren zur Besetzung von vakanten Positionen durchläuft die folgenden Schritte:

1. Erstellung des Anforderungsprofils

Für jede Vakanz wird ein spezifisches Anforderungsprofil durch das strategische Leitungsorgan bzw. durch den Wahlausschuss erstellt. Bei folgenden Beteiligungen ist das Anforderungsprofil dem Stadtrat zur Kenntnis zu bringen: ewl Energie Wasser Holding Luzern AG, Verkehrsbetriebe Luzern AG, Viva Luzern AG.

2. Erstellung einer Longlist

Die Longlist umfasst alle sich bewerbenden Personen, die in drei Gruppen eingeteilt werden (gemäss Anforderungen). Zuständig für die Erstellung der Longlist ist das strategische Leitungsorgan bzw. der Wahlausschuss.

3. Erstellung einer Shortlist

Die Shortlist umfasst diejenigen Personen der Longlist, welche das Anforderungsprofil am besten erfüllen. Zuständig ist das strategische Leitungsorgan bzw. der Wahlausschuss.

4. Formale Anforderungen, Gespräche, Assessments und weitere Prüfschritte

Das strategische Leitungsorgan bzw. der Wahlausschuss führen eine genaue Prüfung der formalen Anforderungen (einwandfreier Leumund, d. h. Betriebs- und Strafregisterauszug) sowie Bewerbungsgespräche durch. Bei Bedarf werden Assessments durchgeführt.

5. Nominierung

Resultat der Schritte 1 bis 4 ist die Nominierung einer Person zuhanden des Wahlgremiums. Zuständig ist das strategische Leitungsorgan bzw. der Wahlausschuss. Die Nominierung ist vorgängig mit der Eigentümerversammlung abzusprechen. Bei folgenden Beteiligungen ist eine Vorstellung der nominierten Person im Stadtrat vorzusehen: ewl Energie Wasser Holding Luzern AG, Verkehrsbetriebe Luzern AG, Viva Luzern AG.

2.5 Wahl

Die Wahl der nominierten Person erfolgt durch das statutarisch bezeichnete Wahlgremium (Generalversammlung).