

Checkliste: VR-Nachfolgeplanung

- Rechtzeitige Suche nach einem neuen VR-Mitglied
- Koordination mit ev. Nachfolge in der Geschäftsleitung (CEO), d.h. nicht gleichzeitiges Abtreten von VRP und CEO
- VR-Suche
 - Anforderungsprofil an den neuen VR bzw. VRP
 - Ganzheitlich ausgerichtete, eigenständige Person mit hoher kognitiver und emotionaler Intelligenz und Lernfähigkeit
 - Kommunikator
 - Alpha-Tier, aber kein Macho
 - Initiative, neugierige und einfallsreiche Person
 - Kein Ja-Nicker
 - Offenheit
 - für Neues und für Umdenken
 - im Umgang mit internen und externen Experten
 - Bereitschaft die Tradition des Unternehmens zu achten und diese behutsam den sich ständig weiterentwickelnden Weltwirtschafts-, Markt- und Technologie-Einflüssen anzupassen
 - Internes und / oder externes VR-Such-Projekt
 - Suche durch vorschlagsberechtigten Aktionären bzw. Familienaktionäre
 - Suche durch VRP
 - Einsatz des Findungsausschusses des VR
 - Suche durch HR-Berater
 - etc.
- ggf. Reporting an den Gesamt-VR
- Erledigung der Formalitäten mit der der GV zur Wahl vorzuschlagenden Person (Vertrag, Konditionen, Frage der Zeichnungsberechtigung, Entwicklungsmöglichkeiten [VR-VP bzw. VRP] usw.)

Literatur

- WAELCHLI HANS / THALMANN EVELYNE, Aktionäre und Nominierung von VR und CEO, in: scorecard, Heft Aktionär, Werte – Strategien – Gesellschaft, S. 30
- LUTZ JOERG, Nachfolgeplanung als Erfolgsinstrument, in: scorecard, Heft Aktionär, Werte – Strategien – Gesellschaft, S. 35
- THOMA CHRISTOPH, Gute Nachfolgeplanung braucht einen aktiven VR, in: scorecard, Heft Aktionär, Werte – Strategien – Gesellschaft, S. 36