

Jahresbericht

Nachhaltigkeit

Heute schon an morgen denken

Swissgrid richtet ihr unternehmerisches Handeln seit jeher langfristig aus. Um das Schweizer Übertragungsnetz auch in Zukunft sicher betreiben zu können, ist es notwendig, technologische, energiepolitische und gesellschaftliche Veränderungen zu einem früheren Zeitpunkt zu antizipieren und die Infrastruktur, die Investitionen und die Handlungen darauf auszurichten.

Als nationale Netzgesellschaft nimmt Swissgrid im Energiesystem eine zentrale Rolle ein und kann damit einen bedeutenden Beitrag zur Umsetzung der Energiestrategie 2050 und zu einer sicheren und nachhaltigen Stromversorgung leisten.

Nachhaltigkeit in Swissgrid strategisch verankern

Bei Swissgrid bestehen derzeit zahlreiche Initiativen und Aktivitäten in unterschiedlichen Geschäftseinheiten, die den Prinzipien einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung folgen. Zukünftig soll Nachhaltigkeit im Unternehmen noch stärker im Fokus stehen.

Die Vision und die zukünftige Strategie im Bereich Corporate Social and Environmental Responsibility wird Swissgrid im Rahmen der Unternehmensstrategie 2027 erarbeiten. Dafür werden die Erwartungen und die Ansprüche der Stakeholder analysiert und definiert, zu welchen Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) zukünftig ein Beitrag geleistet wird. Auf diese haben sich die UNO-Mitgliedstaaten, also auch die Schweiz, geeinigt. Sie sollen bis 2030 erreicht werden. Die SDGs schliessen ökologische, ökonomische und soziale Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung mit ein. Gleichzeitig wird Swissgrid ein Nachhaltigkeitsreporting aufbauen. Ebenso wird Swissgrid eine spezifische Klimaberichterstattung erarbeiten. Dies aufgrund der neuen nichtfinanziellen Berichterstattungspflichten für Unternehmen in der Schweiz.

Bis das Nachhaltigkeitsreporting erstmals publiziert wird, nimmt Swissgrid die Gelegenheit wahr, jeweils mit dem Geschäftsbericht einen Einblick in die bestehenden Massnahmen im Bereich Nachhaltigkeit zu geben. Für das vergangene Berichtsjahr standen die Mitarbeitenden im Fokus.

Swissgrid beschäftigte per 31. Dezember 2021 insgesamt 637 Mitarbeitende (ohne Praktikanten und Lernende). 2021 sind 79 neue Mitarbeitende dazugestossen. Unter anderem wurden die Kapazitäten in den Bereichen Netzprojektierung und -instandhaltung, Netzbetrieb und Cybersicherheit erhöht.

Positionierung als attraktive Arbeitgeberin

Swissgrid ist auf hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen, um ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. 2020 startete das Unternehmen mit einer umfassenden Employer-Branding-Kampagne. Diese soll das Unternehmen als fortschrittliche Arbeitgeberin bei potenziellen Mitarbeitenden bekannter machen und diese gezielter ansprechen. Der Fokus der Kampagne liegt auf Personen in gesuchten, schwierig zu besetzenden Bereichen wie IT & Telecommunications, Netzbewirtschaftung, Netzmodernisierung und Netzbetrieb sowie auf High Potentials.

Junge Talente gewinnen und fördern

Die Bekanntheit von Swissgrid hat sich als Folge des Employer Branding, des Bekenntnisses, junge Talente zu fördern, und der verstärkten Präsenz an Hochschulanlässen weiter verbessert. In der Universum-Studie 2021, einer Umfrage unter 11 860 Studierenden zu den attraktivsten Arbeitgebern, erreichte Swissgrid in der Kategorie «Engineering» Platz 18 (Vorjahr 33), in der Kategorie «IT» Platz 52 (Vorjahr 58) und in der Kategorie «Natural Science» Platz 46 (Vorjahr 58).

Im Jahr 2021 haben 25 Studierende (Vorjahr: 18) bei Swissgrid ein Praktikum begonnen. Dieses entwickelt sich immer mehr zu einem wichtigen Instrument zur Rekrutierung junger Talente. Von den 35 Studierenden der Jahre 2018 bis 2020 blieben 22 bei Swissgrid angestellt.

Engagement für die bestehenden Mitarbeitenden

Swissgrid möchte gute Mitarbeitende nicht nur für sich gewinnen, sondern auch halten. So investiert das Unternehmen in die Weiterbildung seiner Belegschaft: 2021 konnte ein 18-monatige Entwicklungsprogramm in den Bereichen Leadership und Management, das in Zusammenarbeit mit der Universität St.Gallen durchgeführt wurde, erfolgreich abgeschlossen werden. Die 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzten sich aus Führungskadern und Nachwuchskräften zusammen. Eine systematische Nachfolgeplanung steht für Swissgrid ebenso im Fokus: 2021 konnten 11 von 15 (2020: 16 von 22) vakanten Kaderpositionen auf allen Führungsebenen durch interne Talente besetzt werden.

Swissgrid unterstützt das Anliegen seiner Mitarbeitenden, ihre beruflichen und privaten Bedürfnisse in Einklang zu bringen, und ermöglicht die Ausübung der Funktion auch in einem Teilzeitpensum. Seit 2018 werden alle Vollzeitstellen mit einem Pensum von 80 bis 100% ausgeschrieben. 2021 arbeiteten 21,1% der Belegschaft in einem Teilzeitpensum, wobei der Anteil der Männer 13,9% und derjenige der Frauen 48,5% betrug. Swissgrid erleichtert den Vätern die Betreuung der Kinder nach der Geburt: Seit 2021 bietet das Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen an. Ebenso ist Swissgrid neu Mitglied bei profawo. Ziel der Organisation ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeitende durch Unterstützung, Koordination und Vermittlung von Betreuungsdienstleistungen zu fördern.

Diversität bei Swissgrid – den bisherigen Weg konsequent weiterverfolgen

Die Mitarbeitenden von Swissgrid leisten einen wesentlichen Beitrag für ein sicheres und zuverlässiges Übertragungsnetz. Die Vielfalt der Mitarbeitenden bildet die Grundlage für das breite Fachwissen im Unternehmen, für die Innovationskraft und die enge Vernetzung zur Branche im In- und Ausland. Swissgrid bietet ein offenes Umfeld, um hoch qualifizierte und motivierte Talente zu gewinnen und zu halten.

Das Unternehmen bekennt sich klar dazu, Diversität und Integration in Bezug auf Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Kultur und Religion zu leben. Ziel von Swissgrid ist es unter anderem, Diversität in Teams und deren Zusammenarbeit zu stärken. Mittelfristig strebt Swissgrid insbesondere ein ausgewogenes Verhältnis der Generationen und der Geschlechter an und fördert den Anteil der Frauen in Führungs- und Expertenpositionen. Im Jahr 2021 lag der Anteil der Frauen bei 21% (2020: 19,6%), im Kader bei 12,2% (2020: 10,7%). Im Unternehmen arbeiten Personen aus 28 unterschiedliche Nationen.

2021 hat Swissgrid erneut das Zertifikat «Fair Compensation» erhalten. Dieses bestätigt, dass Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern besteht – nach dem Prinzip «gleicher Lohn für

gleichwertige Arbeit». Das Audit führt die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme durch. Zur Sicherstellung der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern wird Swissgrid auch in Zukunft Lohngleichheitsanalysen durchführen.

Hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Dass sich Swissgrid auf dem richtigen Weg hin zu einer attraktiven Arbeitgeberin befindet, zeigt die Mitarbeitendenbefragung aus dem Jahr 2020. Einerseits war die Teilnahmequote sehr hoch: Über 85% der Mitarbeitenden haben die Umfrage ausgefüllt. Andererseits lag das Unternehmen bei den Zielgrössen «Gesamtzufriedenheit» und «Commitment» bei den obersten 5% der Arbeitgeber. Das Resultat ist Ansporn, den eingeschlagenen Weg konsequent fortzuführen.