



People

Die wesentlichen Themen im Bereich «People» sind für Swissgrid «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz», «Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften» sowie «Diversität und Inklusion». Als Betreiberin einer kritischen Infrastruktur stellt Swissgrid hohe Anforderungen an Sicherheit und Zuverlässigkeit und damit an die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. Das Unternehmen ist zudem auf hoch qualifizierte, diverse und motivierte Mitarbeitende angewiesen, um sich zu einem innovativen, stark digitalisierten und nachhaltigen Unternehmen zu entwickeln.

GRI 2-25, 403-1

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Vision und Ziele

Sicherheit hat bei Swissgrid bei allen Tätigkeiten höchste Priorität. Deshalb wird das Thema im Unternehmen über eine integrale Sicherheitspolitik gesteuert. Diese legt die Ziele und den Handlungsrahmen fest für eine konsistente und koordinierte Umsetzung der Schutzmassnahmen. Der integrale Ansatz umfasst sieben thematische und organisatorische Einheiten, sogenannte Sicherheitsdomänen (siehe Kapitel «Auftrag») operationelle Sicherheit, physische Sicherheit, Informationssicherheit, integrales Risikomanagement, Krisenmanagement und Business Continuity Management sowie Umweltschutz, Health und Safety. Letztere hat zum Ziel, die Sicherheit und

Gesundheit der Mitarbeitenden, Auftragnehmenden, Besucherinnen und Besucher sowie Anrainer zu gewährleisten. Swissgrid hat im Bereich Health und Safety das Leitziel festgelegt, die Anzahl Berufsunfälle mit Abwesenheiten von mehr als fünf Tagen auf null zu reduzieren. Im Jahr 2023 konnte das Ziel, wie auch schon 2022, erreicht werden.

Die Einhaltung der gesetzlichen und branchenüblichen Bestimmungen¹ ist für Swissgrid verbindlich. In spezifischen Bereichen werden diese durch darüber hinausgehende, unternehmensweite Standards ergänzt. Entsprechend gelten folgende Prinzipien bei Swissgrid im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

- Bei jeder Arbeitstätigkeit gilt es, das Risiko bestmöglich zu minimieren. Ein sicherheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden ist hierbei Grundvoraussetzung. Deshalb wird durch permanente Aus- und Weiterbildung gewährleistet, dass der hohe Standard gehalten und kontinuierlich verbessert werden kann.
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind eine wesentliche Führungsaufgabe. Die Vorgesetzten nehmen eine entscheidende Vorbildfunktion und Linienverantwortung wahr, indem sie das Gesundheits-, Qualitäts- und Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz fördern.
- Swissgrid legt die Arbeitssicherheitsziele schriftlich fest. Um den Erfolg der betrieblichen Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und die Erfüllung der rechtlichen Anforderungen zu sichern, werden regelmässig Arbeitssicherheits-Inspektionen durchgeführt.
- Bei der Planung und Einführung neuer Verfahren orientiert sich Swissgrid am jeweils neusten, fortgeschrittenen Stand der Technik.
- Swissgrid gestaltet die Arbeitsplatzbedingungen nach anerkannten Sicherheits- und Gesundheitsprinzipien. Dabei wird besonders auf Prävention und Vorsorge geachtet.

Managementansatz

Als nationale Netzgesellschaft zählt das Unternehmen gemäss dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz zu den Betreibern kritischer Infrastrukturen der Schweiz und strebt ein entsprechend hohes Sicherheitsniveau an. Safety & Security ist deshalb auch ein Schwerpunkt der Strategie 2027 (siehe Kapitel «Strategie 2027»). Der Anspruch lautet: Die Sicherheit von Personen, Anlagen und Umwelt ist jederzeit gewährleistet.

Die Geschäftsleitung hat die Führung und Entwicklung des integralen Sicherheitsmanagements an den Chief Safety & Security Officer (CSO) und das linienunabhängige integrale Sicherheitsgremium (ISG) delegiert, in dem die Verantwortlichen der sieben Sicherheitsdomänen vertreten sind (siehe Kapitel «Auftrag»). Der CSO führt das integrale Sicherheitsgremium und berichtet regelmässig an die Geschäftsleitung. Die Geschäftsleitung setzt den Rahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei Swissgrid und trägt die Verantwortung dafür, dass die Sicherheitsstandards und die relevanten Gesetze und Verordnungen von allen Mitarbeitenden eingehalten werden. Die Umsetzung dieser Prinzipien ist Aufgabe und Verpflichtung aller Mitarbeitenden.

¹ Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG), Verordnungen 1-5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1-5), Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG), Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Elektrizitätsgesetz (EleG), Verordnung über elektrische Starkstromanlagen (StV), Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Bauarbeiten (BauAV), ESTI Weisung 245: Sicheres Arbeiten

auf Weitspannleitungen mit Hochspannung, ESTI Weisung 407: Tätigkeiten an oder in der Nähe von elektrischen Anlagen.

GRI 403-1, 403-8

Das HSE-Managementsystem

Im Rahmen eines nach ISO 45001:2018 und ISO 14001:2015 zertifizierten, integrierten Health-, Safety- und Environment-Managementsystems (HSE-Managementsystem) adressiert Swissgrid die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz. Das HSE-Managementsystem gilt für das gesamte Unternehmen. Insbesondere sind alle Geschäftsbereiche, Stützpunkte und Anlagen Teil des HSE-Managementsystems. Dienstleister werden im Rahmen des Verhaltenskodex für Lieferanten und von vertraglichen Bestimmungen dazu verpflichtet, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden sowie von Personen, die in ihrem Auftrag arbeiten, zu gewährleisten. Die Einhaltung wird von Swissgrid im Rahmen von Inspektionen überprüft.

Abgedeckt durch auditiertes und zertifiziertes HSE-Managementsystem	2023	2022	2021
Total Mitarbeitende von Swissgrid	853	736	659
Anteil interner Mitarbeitender abgedeckt durch das ISO-zertifizierte/auditierte HSE-Managementsystem	100%	100%	100%
Total externe Mitarbeitende ¹	709	643	465
Anteil externer Mitarbeitender abgedeckt durch das ISO-zertifizierte/ auditierte HSE-Managementsystem	100%	100%	100%
Total interne und externe Mitarbeitende	1562	1379	1124
Anteil externer und interner Mitarbeitender abgedeckt durch das ISO-zertifizierte/auditierte HSE-Managementsystem	100%	100%	100%

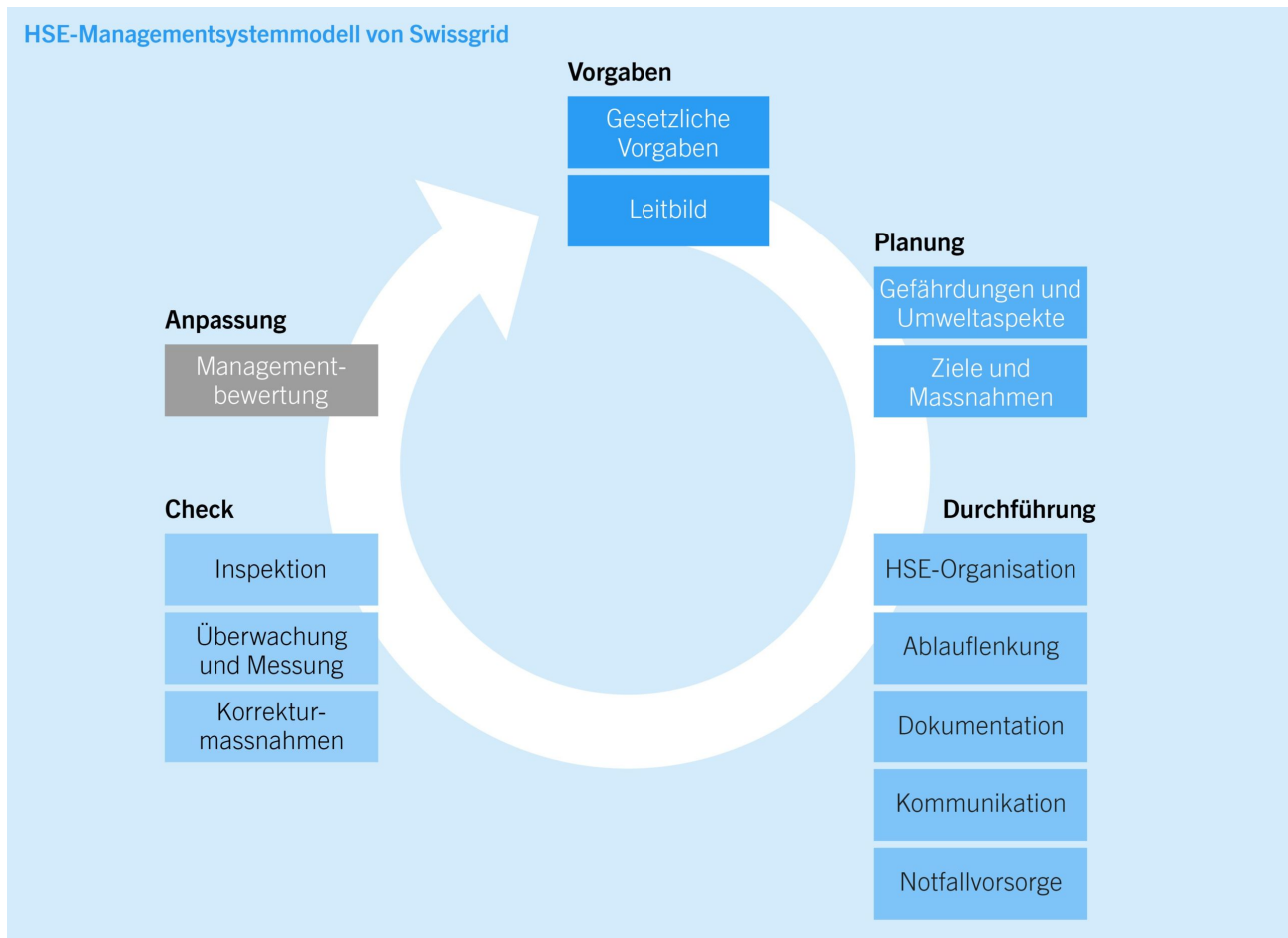
¹ Externe Mitarbeitende sind nicht direkt von Swissgrid angestellt, sondern haben ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit einem Personalverleih oder Dienstleister. Die erfassten externen Mitarbeitenden in dieser Tabelle verrichten üblicherweise Arbeiten an den Büro-Standorten von Swissgrid und sind deshalb einzeln erfasst. Nicht erfasst sind beispielsweise externe Mitarbeitende von Lieferanten, die im Hoch- oder Tiefbau für Swissgrid Projekte tätig sind.

Im HSE-Managementsystem werden folgende Themen geregelt:

- Aufgaben und Pflichten beziehungsweise die Zuweisung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Bereich der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes;
- HSE-Ziele zur kontinuierlichen Reduktion von Unfällen, Erkrankungen und Umwelteinwirkungen sowie Massnahmen beziehungsweise Umweltprogramme zur Zielerreichung;
- Verhaltensweisen und Abläufe zur Sicherung der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes sowie der Konformität mit der entsprechenden Gesetzgebung.

Das HSE-Managementsystem richtet sich nach dem PDCA-Managementmodell («Planen-Durchführen-Überprüfen-Anpassen»). Dieses Managementmodell basiert auf einer ständigen Verbesserung der HSE-Leistung. Die nachfolgende Grafik zeigt eine Übersicht über das HSE-

Managementsystemmodell von Swissgrid:



Ziel und Umsetzung des HSE-Managementsystems

Ziel des HSE-Managementsystems von Swissgrid ist es, neben der Einhaltung der rechtlichen Anforderungen an Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz mit einem systematischen Ansatz die kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen sowie das Verständnis der Organisation für sicherheits- und umweltrelevante Tätigkeiten zu fördern.

Aus den Gefährdungsbeurteilungen, den erfassten Unfällen und Beinahe-Ereignissen, der Umweltrelevanz-Analyse sowie den festgelegten HSE-Zielen werden Vorschläge für mögliche Verbesserungsmassnahmen abgeleitet. Diese Massnahmen werden von den Sicherheits- bzw. Umweltschutzbeauftragten von Swissgrid in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeitenden geplant und umgesetzt. Die Verantwortung für die Realisierung der Massnahmen tragen die operativen Geschäftsbereiche von Swissgrid.

Die Massnahmen zur Erreichung der HSE-Ziele werden in der Operativen Weiterentwicklung der Sicherheitsdomäne HSE und insbesondere in der jährlich aktualisierten Safety Road Map festgehalten. Die Zielerreichung wird laufend über ein Kennzahlen-Cockpit bewertet und ausgewiesen. Die Umsetzung des HSE-Programms wird vom Head of Health & Safety bzw. den Sicherheits- und Umweltschutzbeauftragten überwacht.

Sicherheits- und umweltrelevante Kennzahlen zur Überwachung sind in einer entsprechenden Weisung definiert. Die Unfallstatistik ist im Kennzahlen-Cockpit integriert und wird einmal jährlich den

Mitarbeitenden sowie in der jährlichen HSE-Managementbewertung der Geschäftsleitung vorgestellt. Relevante Kennzahlen sind in der «Übersicht Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» zusammengefasst.

Wiederkehrende Zertifizierung

Das HSE-Managementsystem von Swissgrid wird durch einen akkreditierten, externen Revisor auf Basis der ISO-Normen 14001:2015 und 45001:2018 auditiert und zertifiziert. Alle drei Jahre findet eine Überprüfung zur Rezertifizierung des HSE-Managementsystems statt. In den beiden Jahren dazwischen wird durch den externen Revisor ein Überwachungsaudit durchgeführt. Im Jahr 2023 hat das Swiss Safety Center das integrierte HSE-Managementsystem von Swissgrid als geeignet, angemessen und wirksam bestätigt und somit erfolgreich rezertifiziert. Das Ergebnis zeigt einen erneuten Fortschritt gegenüber dem Vorjahr. Hervorgehoben wurde insbesondere die Safety First Philosophie und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Sicherheitskultur im ganzen Unternehmen.

GRI 403-2, 403-3, 416-1

Risiken und Gefährdungen

Im Tätigkeitsbereich von Swissgrid besteht beachtliches Potenzial für gravierende Personen-, Umwelt- und Sachschäden. Entsprechend hat Swissgrid die Risiken in Bezug auf die Personensicherheit im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements als «hoch» bis «sehr hoch» eingestuft. Swissgrid identifiziert proaktiv die entsprechenden Risiken und Gefährdungen, bewertet sie und eliminiert sie mit adäquaten Massnahmen oder minimiert sie zumindest auf ein akzeptables Restrisiko.

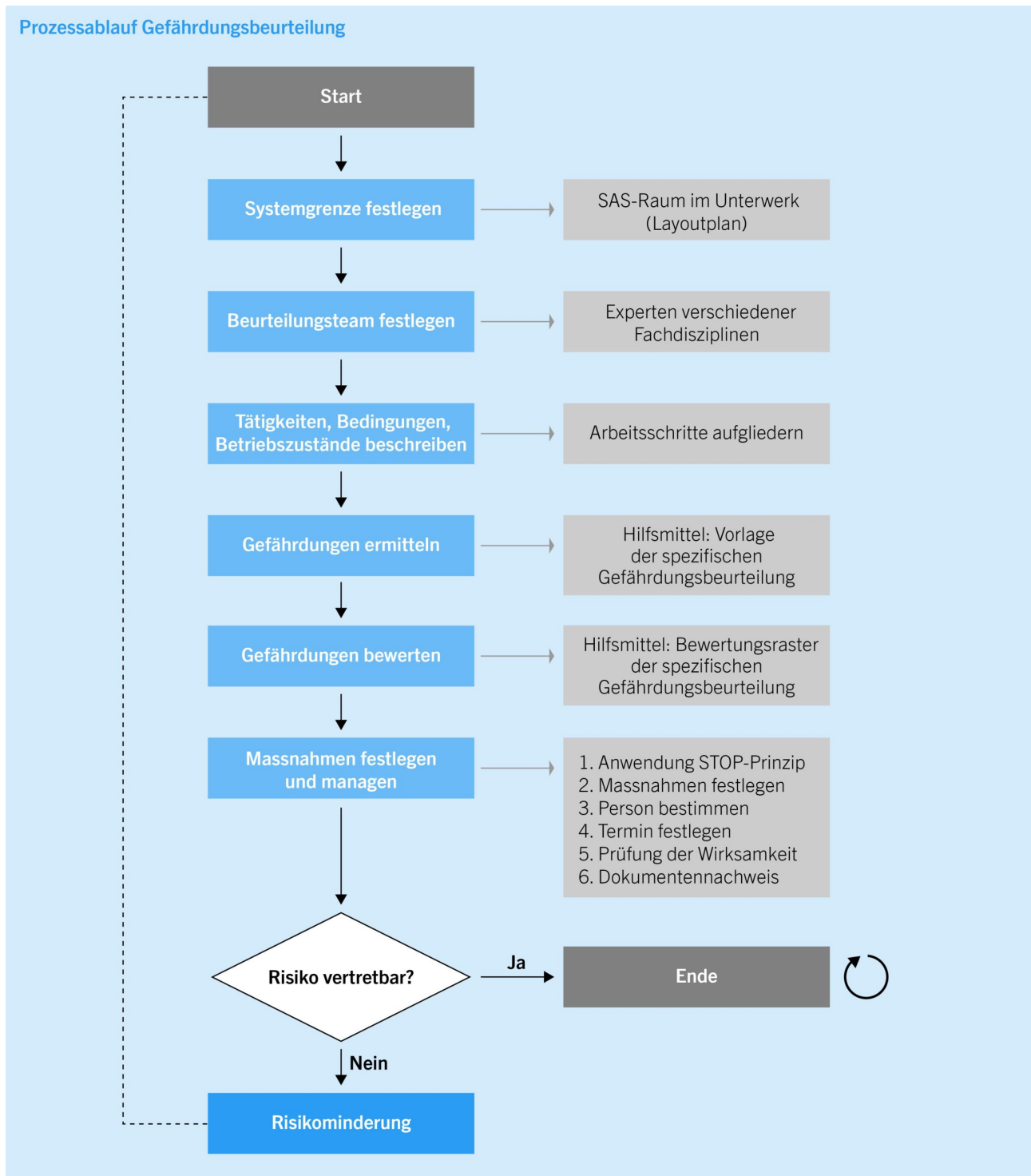
Swissgrid ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin bewusst und stellt gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) und Arbeitsgesetz (ArG) die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden sicher. Um die Wirkungsqualität der Massnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeitenden möglichst hochzuhalten, legt Swissgrid Massnahmen nach dem STOP-Prinzip fest. Das STOP-Prinzip beschreibt die Hierarchie der Wirkungsqualität von Massnahmen von S (= Substitution, Ersatz) über T (= technische Massnahmen) und O (= organisatorische Massnahmen) bis hin zu P (= personenbezogene Massnahmen). Zusätzlich sensibilisiert Swissgrid ihre Mitarbeitenden und Dienstleister in der Anwendung des STOPP Prinzips: Halt an, überlege und werte, bevor du handelst. Damit will Swissgrid erreichen, dass alle Mitarbeitenden und Dienstleister Arbeiten stoppen, wenn sie Sicherheitsbedenken haben.

Gefährdungsbeurteilung

Bei Swissgrid werden verschiedene Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Einerseits werden in der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung auf Basis des SUVA-Gefahren-Portfolios (SUVA 66105) die Basisgefahren sowie die allgemeinen Tätigkeiten bei Swissgrid systematisch analysiert, bewertet und dokumentiert. Des Weiteren wird geprüft, ob für die Gefährdungen anerkannte Regeln verfügbar sind. Falls dies nicht der Fall ist, müssen die Regeln formuliert oder bei hohem Gefahrenpotenzial eine Risikobeurteilung (SUVA 66099) durchgeführt werden. Aus der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung werden standardisierte Massnahmen abgeleitet, welche im ganzen Unternehmen gültig sind.

Die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung wird regelmässig überprüft und nötigenfalls aktualisiert. Eine Überprüfung und Aktualisierung kann aber auch durch festgestellte Abweichungen,

nach einem Unfall- oder Beinahe-Ereignis, sowie nach einer Gesetzesänderung notwendig werden.



Neben der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung finden bei Swissgrid auch projektspezifische, nutzungsbezogene, auftragsbezogene und anlagenspezifische Gefährdungsbeurteilungen statt.

Die Erarbeitung der Vorlagen für die Gefährdungsbeurteilungen sowie die Ausbildung der Mitarbeitenden wird durch die Sicherheitsfachkräfte des Health- und Safety-Teams durchgeführt. Als Coaches stellen sie in der verantwortlichen Linie die Methodenkompetenz sicher und unterstützen fachlich. Bei Bedarf werden spezialisierte externe Fachkräfte im Bereich Arbeitsmedizin,

Arbeitshygiene und Sicherheitsingenieurwesen zugezogen.

Ereignisanalysen

Zusätzlich zu den Gefährdungsanalysen führt Swissgrid auch Ereignisanalysen durch: Damit werden Ereignisse untersucht, welche auf die Sicherheit von Personen und/oder den Netzbetrieb erhebliche negative Auswirkungen hatten oder hätten haben können. Die Analyse hat zum Ziel, die wesentlichen Faktoren zu identifizieren, die zum Ereignis geführt haben. Sie berücksichtigt technische, organisatorische und menschliche Aspekte sowie Umweltbedingungen zum Zeitpunkt des Ereignisses.

Die Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Identifikation von Risiken, welche erneute Ereignisse begünstigen oder die Ziele von Swissgrid gefährden. Ebenso wird der Umfang mit diesen Risiken durch die zuständigen Fachbereiche («risk treatment strategy») festgelegt. Damit können Ereignisanalysen zum sicheren Betrieb des Übertragungsnetzes beitragen und helfen, zukünftige Vorfälle ausserhalb der Risikotoleranz von Swissgrid zu vermeiden. Ebenso ist es möglich, den Netz-, Anlagen- und Marktbetrieb kontinuierlich und im Hinblick auf die Ziele der operationellen Sicherheit sowie von Health und Safety zu verbessern.

Berufsunfälle von eigenen Mitarbeitenden, deren Arbeitstätigkeit keinen Einfluss auf den Netzbetrieb hat, werden vom Health- und Safety-Team abgeklärt. Gemeinsam mit den operativen Geschäftsbereichen werden Massnahmen zur Verhinderung gleicher oder ähnlicher Fälle definiert und die geeigneten Kommunikationsmassnahmen festgelegt. Berufsunfälle von Dienstleistern werden je nach Schweregrad von deren Arbeitgebern oder durch das Health-und Safety-Team von Swissgrid abgeklärt. Für jeden Unfall wird mindestens eine Analyse verlangt, um die Ursachen sowie die definierten Massnahmen zu prüfen.

Gefährdungspotenziale

Swissgrid hat folgende fünf Gefährdungspotenziale mit einem Risiko für gravierende Verletzungen ermittelt. In Jahr 2023 wurde ein Berufsunfall in einem der identifizierten Gefährdungsbereiche verursacht. Der Unfall, bei der Ausübung von Forstarbeiten durch eine Fachfirma, hatte glücklicherweise keine schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Involvierten zur Folge. Ein Überblick zur Art und Folge der Berufsunfälle im Jahr 2023 befindet sich in der «Übersicht Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz».

Gefährdungspotenzial	Unfälle in der Berichtsperiode ¹	Massnahmen
Arbeiten in der Nähe von unter Spannung stehenden Starkstromanlagen	keine	• Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben an die Anlagenausrüstung und die Ausbildung der Mitarbeitenden • Sämtliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Arbeitsauftrag geplant und instruiert • Restriktive Zutrittsbeschränkung • Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen

Arbeiten in der Höhe	keine	• Förderung der Ausbildung für die autorisierten Ausbilderinnen und Ausbilder gemäss Weisung Nr. 245 des Eidgenössischen Starkstrominspektorats (ESTI) • Sämtliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Arbeitsauftrag geplant und instruiert • Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen
Forstarbeiten	1	• Einsatz von spezialisierten und erfahrenen Fachfirmen • Eigene Fachspezialisten aus dem Bereich Forst vergeben die Arbeiten an spezialisierte Forstunternehmen, instruieren und kontrollieren regelmässig die ausgeführten Forstarbeiten. • Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen
Zusammenarbeit mit Helikoptern	keine	• Sämtliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Arbeitsauftrag geplant und instruiert. • Restriktiver Einsatz von Helikoptern, Prüfung von risikoreduzierten Alternativvarianten • Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen
Umgang mit gefährlichen Stoffen (Isolieröle, Gase, Reinigungs- und Kühlmittel)	keine	• Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben an die Anlagenausstattung und die Ausbildung der Mitarbeitenden • Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen

¹ Die Angaben umfassen Swissgrid Mitarbeitende sowie Angestellte von allen Dienstleistern, einschliesslich solche, die Arbeiten auf Baustellen und ausserhalb der Bürostandorte für Swissgrid verrichten.

HSE-Inspektionen

Die von Swissgrid regelmässig durchgeführten HSE-Inspektionen sind ein wichtiger Bestandteil der Gefährdungs- und Ereignisbeurteilung, dienen der Risikomitigation und sind ein wichtiges Instrument zur Wahrnehmung der Sorgfalts- und Compliance-Pflicht. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 357 HSE-Inspektionen von Projektmitarbeitenden und vom Health und Safety Team durchgeführt. Dabei haben die Inspektoren in 22 Fällen Situationen vorgefunden, die als mittleres Sicherheitsrisiko und in 8 Fällen als hohes Sicherheitsrisiko klassifiziert wurden. In all diesen Fällen wurden Massnahmen vereinbart, dokumentiert und umgesetzt, um das Sicherheitsrisiko auf ein akzeptables Niveau zu reduzieren.

	2023	2022	2021
Anzahl durchgeführter HSE-Inspektionen	357	368	239
Anzahl HSE-Inspektionen mit mittlerem Risiko	22	36	15
Prozentsatz HSE-Inspektionen mit mittlerem Risiko	6,2%	9,8%	6,3%
Anzahl HSE-Inspektionen mit hohem Risiko	8	1	6
Prozentsatz HSE-Inspektionen mit hohem Risiko	2,2%	0,3%	2,5%

GRI 2-26, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-10

Massnahmen zur Stärkung der Sicherheitskultur

Swissgrid legt grossen Wert darauf, ihre Sicherheitskultur stetig zu stärken. Deshalb hat das Unternehmen im Jahr 2020 die Safety Culture Ladder-Methode eingeführt. 2022 wurde es erfolgreich auf Stufe 3 zertifiziert. Bei der Re-Zertifizierung 2023 wurde Swissgrid aufgrund der Implementierung diverser Massnahmen eine Weiterentwicklung der Sicherheitskultur attestiert. Als besonders positiv wurde die Einführung der obligatorischen Veranstaltungsreihe «Safety & Security Days» für Mitarbeitende sowie die Motivation, bei Unsicherheit oder Gefahr «STOPP» zu sagen, beurteilt. Zusätzlich wurde die systematische Berücksichtigung von menschlichen und organisatorischen Einflüssen bei Ereignisanalysen sehr positiv wahrgenommen. Verbesserungspotenzial sieht das Auditoren-Team insbesondere bei der Gesprächskultur, da eine offene und ehrliche Kommunikation die Basis für eine gute Sicherheitskultur bildet. Seit Anfang 2022 verpflichtet Swissgrid Dienstleister, bei deren Tätigkeit die Arbeitssicherheit eine zentrale Rolle spielt, die Safety Culture Ladder einzuführen. Diese Anforderung wird vertraglich festgehalten. Swissgrid hat deshalb für Dienstleister einen Leitfaden «Safety Culture Ladder» erstellt (siehe Swissgrid Website).

Schulungen im Bereich Sicherheit

- **Onboarding für neue Mitarbeitende:** Sämtliche Mitarbeitenden erhalten bei Eintritt eine Einführungsschulung zum Thema Health and Safety. Diese informiert über Rollen und Verantwortlichkeiten im Bereich Arbeitssicherheit, Ergonomie am Arbeitsplatz, die Notfallorganisation von Swissgrid, wichtige Umweltschutzvorgaben sowie Versicherungsgrundlagen. Zum Onboarding-Programm von Swissgrid gehören zudem Themen wie die Persönliche Schutzausrüstung, Informationssicherheit, Business Continuity Management, Enterprise Risk Management und Krisenmanagement.
- **Safety & Security Days:** Die 2022 eingeführten, obligatorischen «Safety & Security Days» fanden 2023 zum zweiten Mal statt. Ziel der diesjährigen Veranstaltung war es, das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeitenden in den Bereichen Sicherheitskultur, Cyber Security, Umgang mit Strom und erste Hilfe zu schärfen. Die Mitarbeitenden lernten und vertieften ihr Wissen anhand von Theorieunterricht und praktischen Übungen. Im Bereich der gezielten Kulturentwicklung wurden Mitarbeitende motiviert, sensible Themen offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu kommunizieren.
- **Spezifische Schulungen:** Die Mitarbeitenden des Geschäftsbereichs Grid Infrastructure, welche die elektrische Sachverständigkeit erlangen sollen, absolvieren ein umfassendes Trainingsprogramm mit neun Ausbildungsmodulen. Neben Basiswissen in Health und Safety wird im Programm hauptsächlich die elektrische Sicherheit thematisiert. Ziel ist es, dass die Sachverständigen die Risiken in Höchstspannungsanlagen managen können. Zudem erhalten ausgewählte Mitarbeitende eine eintägige Schulung zu Safety-Inspektionen. Diese vermittelt das Ziel interner Inspektionen, die Pflichten und Befugnisse von Inspektoren, das persönliche Verhalten während Inspektionen sowie die lebenswichtigen Regeln der SUVA.

Sicherheitskultur in der Praxis

Um die Sicherheit im Arbeitsalltag zu fördern, das Verantwortungsbewusstsein zu stärken und das sicherheitsgerechte Führungsverhalten weiterzuentwickeln, wurde für den Geschäftsbereich Grid Infrastructure der Kurs «Sicherheitskultur in der Praxis» lanciert. Teilgenommen haben sämtliche Mitarbeitenden mit Linien- und Projektfunktion sowie Mitarbeitende, die Dienstleister führen. Themen waren die zahlreichen Sicherheitsaspekte im Verlaufe eines Projektes und deren Koordinationsbedarf sowie die Anwendung des STOPP-Prinzips.

Mitwirkung der Mitarbeitenden

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tangieren elementarste Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Es geht um ihre Gesundheit und ihre körperliche Integrität. Die Mitarbeitenden von Swissgrid haben deshalb in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Gesetzes wegen Anspruch auf Information und Mitsprache (Art. 6 ArG und Art. 6a der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten). Bei Swissgrid wird das Recht auf Mitsprache durch die Personalvertretung realisiert. Wenn es um ihre Gesundheit und Sicherheit geht, haben Mitarbeitende bei Swissgrid das Recht «STOPP» zu sagen. Mitarbeitende und Vorgesetzte werden an verschiedenen Instruktionsveranstaltungen darauf sensibilisiert. Dieses Recht gewährt Swissgrid auch allen für sie tätigen Dienstleistern. Personen, welche STOPP sagen und das entsprechende Risiko melden, werden über die Whistleblowing Policy von Swissgrid geschützt.

RiskTalk App

Die RiskTalk App ist ein Instrument, um im Zusammenhang mit Risiken und Gefahren Vorfälle, Beobachtungen sowie Ideen jeglicher Art zu melden. Ziel ist es, mögliche Gefahren frühzeitig zu erkennen und Unfälle zu vermeiden. Jede Meldung wird bearbeitet und beantwortet. Die Verantwortlichen der RiskTalk App stellen sicher, dass Ideen geprüft und bei Eignung umgesetzt werden. Eine RiskTalk Meldung kann sowohl von den Mitarbeitenden als auch von den Dienstleistern erfasst werden. Hinweisgebende werden über die Whistleblowing Policy von Swissgrid geschützt (siehe [swissgrid.integrityline.app/](https://www.swissgrid.ch/integrityline/app/)). Im Jahr 2023 wurden via RiskTalk App 118 Meldungen abgesetzt.

Weitere Massnahmen im Bereich Sicherheit

- **Verhalten in Leitungsnähe:** Das Übertragungsnetz durchquert teilweise bewirtschaftetes Kulturland oder verläuft in der Nähe von besiedelten Gebieten. Deshalb ist es Swissgrid ein grosses Anliegen, nicht nur ihre eigenen Mitarbeitenden und die Angestellten ihrer Dienstleister zu schützen, sondern auch die breite Bevölkerung. Swissgrid informiert beispielsweise über die Webseite umfassend über die Sicherheitsregeln beim Planen und Arbeiten sowie bei Sport- und Freizeitaktivitäten in der Nähe von Leitungen.
- **Verhalten im Notfall:** Die Vorschriften und Standards zum Schutz von Mensch und Umwelt bei Arbeiten an, auf und in der Nähe ihrer Anlagen hat Swissgrid in einem öffentlich verfügbaren Handbuch zusammengestellt. Darin beschreibt Swissgrid unter anderem die Verantwortlichkeiten und das korrekte Verhalten im Notfall. Auch Besucherinnen und Besucher werden mittels eines Merkblatts informiert. Den Mitarbeitenden stehen diesbezüglich Informationen im Intranet zur Verfügung. Diese werden zudem jährlich über das korrekte Verhalten bei einer Evakuierung geschult. Tritt eine Gefahrensituation auf, sind alle Mitarbeitenden von Swissgrid und der Dienstleister verpflichtet, ihre Arbeit zu unterbrechen und unverzüglich die Vorgesetzten sowie die Sicherheitsbeauftragten zu informieren.
- **Erste Hilfe bei Swissgrid:** An allen Standorten von Swissgrid arbeiten ausgebildete Erst- und Evakuierungshelfer. Aktuell sind 66 Swissgrid Mitarbeitende als Ersthelferinnen und Ersthelfer ausgebildet. Das entspricht einem Anteil von 8% aller Angestellten. Im Rhythmus von zwei Jahren werden Wiederholungskurse durchgeführt. Zusätzlich vermittelt Swissgrid allen Mitarbeitenden Grundkenntnisse in Erster Hilfe und Kleinfeuerbekämpfung an den Safety & Security Days.

Massnahmen im Bereich Gesundheitsschutz

- **Durchführung von Gesundheitsprüfungen:** Swissgrid ist sich ihrer Verantwortung für die Gesundheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst und nimmt ihren gesetzlichen Auftrag wahr. Die obligatorische Gesundheitsprüfung für Nacht- und Schichtmitarbeitende lässt sie jährlich von einer unabhängigen Stelle durchführen. Zudem erhalten auch diejenigen Mitarbeitenden eine Gesundheitsprüfung, welche funktionsbedingt auf Masten klettern müssen. Ein jährlicher Stresstest wird für die genannten Funktionen wie auch bei Bedarf für weitere Mitarbeitende durchgeführt.
- **Versicherung bei Berufs- und Nichtberufsunfällen:** Alle fest angestellten Mitarbeitenden von Swissgrid sind von der Unfallversicherung gemäss obligatorischer Unfallversicherung UVG und der UVG-Zusatzversicherung von Swissgrid geschützt. Diese decken folgende Leistungen für die Risiken Berufsunfall und Berufskrankheit ab: Heilungskosten in der privaten Abteilung bei Spitalaufenthalt, Taggeld, Invaliditätsleistung und Kosten für Leistungen wie Rettung-, Transport und Bergung. Alle Arbeitnehmenden sind zudem obligatorisch gegen Freizeitunfälle (Nichtberufsunfall) inklusive Arbeitsweg versichert, falls Sie mindestens acht Stunden pro Woche bei Swissgrid tätig sind. Für Arbeitnehmende mit weniger als acht Wochenstunden sind Freizeitunfälle ausgenommen. Unfälle auf dem Arbeitsweg sind für diese Arbeitnehmenden mit der Berufsunfallversicherung abgedeckt.
- **Weitere Massnahmen im Bereich Gesundheitsschutz:** Swissgrid übernimmt die Kosten der Schutzimpfung gegen Zecken sowie der jährlichen Grippeimpfung für ihre Mitarbeitenden, durchgeführt durch zugelassene Gesundheitsfachstellen. Ausserdem sorgt Swissgrid für Ergonomie am Arbeitsplatz. Mitarbeitenden stehen diverse Merkblätter der SUVA sowie ein Erklärvideo zu diesem Thema zur Verfügung. Darüber hinaus profitieren Mitarbeitende von Swissgrid von diversen Vergünstigungen zur Förderung ihrer Gesundheit. Dazu gehören beispielsweise täglich frische und kostenlos zur Verfügung stehende Saisonfrüchte und vergünstigte Fitnessangebote.

GRI 403-9, 403-10

Übersicht Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Berufsunfälle: Im Berichtsjahr 2023 haben sich keine Berufsunfälle von Swissgrid Mitarbeitenden mit Todesfolge, Arbeitsausfall oder gesundheitlicher Beeinträchtigung ereignet. Es ist jedoch zu vier Berufsunfällen ohne Arbeitsausfall gekommen.

Im selben Zeitraum wurden fünf Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Mitarbeitenden registriert, die im Auftrag eines Dienstleisters Arbeiten auf Swissgrid Bau- und Arbeitsorten verrichtet haben.

Berufsunfälle Swissgrid Mitarbeitende ¹	2023	2022	2021
Anzahl gearbeiteter Stunden ¹	1 512 785	1 231 256	1 134 097
Anzahl Berufsunfälle	4	2	5

Berufsunfälle Swissgrid Mitarbeitende ¹	2023	2022	2021
Todesfälle durch Berufsunfall	0	0	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ²	0	0	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ³	0	0	1
Anzahl Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall	4	2	4
Berufsunfälle pro 200 000 gearbeitete Stunden (TRIF)	0,53	0,32	0,88
Rate der Todesfälle durch Berufsunfall ⁴	0	0	0
Rate der Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ⁴	0	0	0
Rate der Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ⁴	0	0	0,18
Rate der Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall ⁴	0,53	0,32	0,71

¹ Daten ausgewiesen für 853 Mitarbeitende von Swissgrid, das heisst 100%.

² Keine Erholung innerhalb von sechs Monaten oder dauerhafte Beeinträchtigung.

³ Erholung innerhalb von sechs Monaten.

⁴ Die Rate wird pro 200 000 Arbeitsstunden berechnet.

Berufsunfälle Dienstleister ¹	2023	2022	2021
Anzahl Berufsunfälle	5	17	4
Todesfälle durch Berufsunfall	0	0	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ²	0	2	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen ³	5	15	4
Anzahl Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall	0	0	0

¹ Daten umfassen alle von Swissgrid unter Vertrag genommenen Unternehmen sowie die Unfälle, die sich während Arbeitstätigkeiten auf Swissgrid Bau- und Arbeitsstellen ereignet haben. Die Daten zur Anzahl Mitarbeitender und deren für Swissgrid verrichteten Arbeitsstunden wird noch nicht erfasst (vorgesehen für 2024/2025).

² Keine Erholung innerhalb von sechs Monaten oder dauerhafte Beeinträchtigung

³ Erholung innerhalb von sechs Monaten

Ursache der Berufsunfälle: Die häufigsten Ursachen für die neun Berufsunfälle ist «sich schneiden oder stechen» (44%), gefolgt von «sich anstossen» (22%).

Ursache der Unfälle (Mitarbeitende und Dienstleister)	2023		2022		2021	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%

Ursache der Unfälle (Mitarbeitende und Dienstleister)	2023		2022		2021	
Abstürzen	1	11%	1	5%	2	22%
Überanstrengungen	0	0%	1	5%	0	0%
Umstürzen, stolpern	0	0%	2	11%	2	22%
Anstossen	2	22%	4	21%	1	11%
Herabfallende Gegenstände	1	11%	2	11%	1	11%
Eingeklemmt werden	0	0%	3	16%	1	11%
Wegfliegende Teile	0	0%	2	11%	0	0%
Auf oder in etwas treten	1	11%	3	16%	0	0%
Angefahren werden	0	0%	1	5%	0	0%
Heisse Teile und Stoffe	0	0%	0	0%	1	11%
Verletzungen durch Tiere	0	0%	0	0%	1	11%
Sich schneiden oder stechen	4	44%	0	0%	0	0%
Weitere Arten	0	0%	0	0%	0	0%
Total	9		19		9	

Arbeitsbedingte Erkrankungen: In den letzten drei Jahren (2021–2023) ist es zu keinen bekannten arbeitsbedingten Erkrankungen von Swissgrid Mitarbeitenden oder Angestellten von Dienstleistern aufgrund der Ausübung von Tätigkeiten für Swissgrid gekommen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen	2023	2022	2021
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen Angestellte	0	0	0
Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Erkrankungen Angestellte	0	0	0
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen Dienstleister	0	0	0
Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Erkrankungen Dienstleister	0	0	0

Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften

Vision und Ziele

Die Dekarbonisierung des Stromsystems und sich schnell ändernde regulatorische Vorgaben erhöhen die Dynamik des Umfelds, in dem sich Swissgrid bewegt. Um die neuen und sich stetig ändernden Anforderungen bewältigen zu können, legte Swissgrid mit der Strategie 2027 das Ziel fest, die Entwicklung hin zu einem innovativen, stark digitalisierten Unternehmen zu forcieren (siehe Kapitel «Strategie 2027»). In der Strategie 2027 sind im Schwerpunkt «Operational Excellence» deshalb verschiedene Massnahmen zur Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen im Unternehmen zusammengefasst. Kompetenzlücken werden durch Programme geschlossen, die auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten sind. Damit steigert Swissgrid die Attraktivität als Arbeitgeberin, gewinnt die benötigten Talente und stärkt die Identifikation von Mitarbeitenden mit dem Unternehmen. Folgende Leitprinzipien fördern die Zielerreichung:

- Die Bindung der Mitarbeitenden erfolgt nicht zuletzt über eine gute Unternehmenskultur. Ziel ist die Zusammenarbeit, die Vernetzung und das gegenseitige Vertrauen zu fördern.
- Swissgrid besitzt moderne Arbeitsbedingungen und baut diese stetig aus. Denn Motivation und Gesundheit wirken sich positiv auf die individuelle Leistung aus. Aus diesem Grund fördert das Unternehmen eine Arbeitsatmosphäre, in der sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und ihre Fähigkeiten entfalten können. Swissgrid ermutigt ihre Mitarbeitenden dazu, sich weiterzuentwickeln, Entscheidungen zu fällen und Verantwortung zu übernehmen sowie eigene, innovative Ideen zu entwickeln und umzusetzen.

Managementansatz

Swissgrid ist auf hoch qualifizierte Mitarbeitende angewiesen. Seinen komplexen Auftrag kann das Unternehmen nur dank einer gut ausgebildeten und motivierten Belegschaft erfüllen. Es ist zudem anzunehmen, dass der Mensch auch in Zukunft und trotz vermehrtem Einsatz maschineller Intelligenz in der Arbeitswelt noch mehr an Bedeutung gewinnen wird. Swissgrid ergreift drei umfassende Massnahmenpakete, um die in der Strategie 2027 definierten Ziele erreichen zu können:

- **Employer of Choice:** Um Mitarbeitende zu halten und neue zu gewinnen, will sich Swissgrid als attraktive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt weiter etablieren und die Erwartungen der Mitarbeitenden in den für sie wichtigen Bereichen erfüllen. Durch Laufbahnplanungen für Führungs- und Fachfunktionen werden Swissgrid-interne Entwicklungsperspektiven aufgezeigt und mit der Nachfolgeplanung umgesetzt.
- **Fit for Future:** Für die Umsetzung der Strategie werden neue, in der Organisation teilweise noch nicht in erforderlichem Ausmass vorhandene Kompetenzen erforderlich sein. Mit einem Kompetenzen-Management werden die benötigten Kompetenzen definiert und im Bedarfsfall entwickelt. Nicht zuletzt fordert und fördert die digitale Transformation und der damit verbundene Innovationsdruck zunehmend agile, selbstorganisierte und hochgradig kundenorientierte Arbeitsprinzipien.
- **Future of Work:** Die sich verändernden Anforderungen an das Arbeitsumfeld gilt es umzusetzen. Unternehmensseitig soll eine flache Hierarchie und eine Verschlinkung der Prozesse erreicht werden. Eine solche dezentrale Selbststeuerung und -organisation zeigt sich in der Partizipation der Mitarbeitenden an der Entscheidungsfindung.

Diese Ansätze unterstützen Swissgrid dabei, die Risiken in Bezug auf die Gewinnung, die Bindung und die Entwicklung von Mitarbeitenden zu reduzieren. Den Mangel an geeigneten Fachkräften erachtet Swissgrid als grösstes Risiko. Das Ringen um Mitarbeitende mit den erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen wird sich auf dem vom Fachkräftemangel gekennzeichneten Arbeitsmarkt weiter akzentuieren. Neben den oben erwähnten Massnahmen setzt Swissgrid daher verstärkt auf die interne Aus- und Weiterbildung von jungen Talenten. Ebenso gilt es, auf die aktuellen Trends in der Arbeitswelt angemessen und schnell zu reagieren. Das ursprüngliche Verständnis von Arbeit als reiner Broterwerb ist immer mehr überholt: traditionelle Prinzipien werden durch neue, wie «Sinnhaftigkeit» verdrängt. Die Arbeitsweise der Zukunft ist zudem von einem hohen Mass an Virtualisierung von Arbeitsmitteln, von Vernetzung von Personen und starker Kooperation, von Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten gekennzeichnet.

GRI 2-7, 2-8, 405-1

Die Mitarbeitenden von Swissgrid

Mit Stichtag 31. Dezember 2023 waren 853 Personen bei Swissgrid angestellt, darunter 180 Frauen und 673 Männer. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2022 ist die Zahl der Mitarbeitenden um 16% gestiegen. Gründe für dieses Wachstum umfassen die zusätzlichen Aufgabenbereiche von Swissgrid gemäss der im Februar 2023 in Kraft getretenen Winterreserveverordnung, die Internalisierung von bis anhin durch externe Dienstleister wahrgenommenen Funktionen (insbesondere im Geschäftsbereich Grid Infrastructure), die Verstärkung kritischer Funktionen zur Minderung des Ausfallrisikos (insbesondere im Geschäftsbereich System Operations) sowie der zunehmende Digitalisierungs- und Innovationsbedarf des Unternehmens.

	2023				2022				2021			
Die Mitarbeitenden von Swissgrid	Frauen	Männer	Total	Anteil	Frauen	Männer	Total	Anteil	Frauen	Männer	Total	Anteil
Total interne Mitarbeitende ¹	180	673	853	100%	163	573	736	100%	145	514	659	100%
Vollzeitbeschäftigte	93	555	648	76%	83	481	564	77%	80	442	522	79%
Teilzeitbeschäftigte	87	118	205	24%	80	92	172	23%	65	72	137	21%
Festangestellte	161	622	783	92%	144	535	679	92%	130	487	617	94%
Befristet Angestellte ²	18	41	59	7%	19	30	49	7%	15	18	33	5%
Ohne garantierte Arbeitszeiten ³	1	10	11	1%	0	8	8	1%	0	9	9	1%
< 30 Jahre	34	81	115	13%	27	57	84	11%	30	44	74	11%
30–50 Jahre	122	397	519	61%	112	344	456	62%	93	305	398	60%
> 50 Jahre	24	195	219	26%	24	172	196	27%	22	165	187	28%
Geschäftsleitung (GL)	2	3	5	1%	1	4	5	1%	1	4	5	1%
Führungskräfte ohne GL	13	99	112	13%	12	81	93	13%	10	75	85	13%
Mitarbeitende ohne Führungsfunktion	149	532	681	80%	137	460	597	81%	123	415	538	82%
Mitarbeitende in Ausbildung oder im Stundenlohn	16	39	55	6%	13	28	41	6%	11	20	31	5%
Total externe Mitarbeitende ¹	124	585	709	100%	113	530	643	100%	70	395	465	100%
Vertrag über Personalverleih ⁴	11	56	67	9%	8	34	42	7%	2	23	25	5%
Vertrag über Dienstleister ⁴	113	529	642	91%	105	496	601	93%	68	372	440	95%

¹ Daten werden als Anzahl Mitarbeitende (Headcounts) und nicht in Vollzeitstellen-Äquivalenten angegeben.

² Die befristeten Anstellungen sind hauptsächlich Praktikumsstellen. Diese sind Teil der Rekrutierungsanstrengungen von Swissgrid.

³ Mitarbeitende ohne garantierte Arbeitszeiten sind Mitarbeitende, die für Besucherführungen oder spezifische Aushilfs- und Unterstützungsarbeiten auf Abruf bereitstehen.

⁴ Externe Mitarbeitende mit einem Vertrag über den Personalverleih oder Dienstleister sind

üblicherweise für befristete Projekte angestellt, für die spezialisierte Fachkompetenzen benötigt werden, die innerhalb von Swissgrid nur bedingt zur Verfügung stehen. Die Arbeiten werden weitgehend im Büro verrichtet. Ein Beispiel dafür sind externe Mitarbeitende, die nicht direkt von Swissgrid angestellt sind, sondern vertraglich über ein Dienstleistungsunternehmen spezialisierte Tätigkeiten im Bereich Digitalisierung und Automatisierung vornehmen.

GRI 401-1

Massnahmen zur Gewinnung von Talenten

Employer Branding

Im Berichtsjahr präsentiert sich Swissgrid auf unterschiedlichen Plattformen als fortschrittliche Arbeitgeberin – beispielsweise auf ihrer Webseite mit Videos von ihren Mitarbeitenden. In diesen spricht das Unternehmen potenzielle Bewerberinnen und Bewerber direkt an und macht auf die Vielzahl interessanter Stellen im Unternehmen aufmerksam. Eine weitere Plattform sind in- und ausländische Rekrutierungsanlässe von Universitäten und Fachhochschulen, an denen Swissgrid teilnimmt. Auch über den direkten Kontakt mit Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen schafft das Unternehmen die Voraussetzungen, um die besten Talente für sich zu gewinnen. Swissgrid hat eine neue Funktion «Young Talent Manager» geschaffen, die sich auf die Gewinnung und Betreuung von jungen Talenten konzentriert.

Ausbildung von Lernenden

Das Schweizer Dualsystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung ist einzigartig und wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg des Landes. Swissgrid bietet unterschiedliche Berufslehren an, wie beispielsweise Informatiker/in Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) in der Fachrichtung Plattformentwicklung, Entwickler/in digitales Business EFZ oder Kaufmann/Kauffrau EFZ. Dazu hat sich Swissgrid dem Ausbildungspartner libs (industrielle Berufslehren Schweiz) angeschlossen. Die jungen Lernenden erwartet eine spannende und abwechslungsreiche Lehrzeit in einem modernen und nicht alltäglichen Lehrbetrieb.

Nationaler Zukunftstag

Im Rahmen des Nationalen Zukunftstags lädt das Unternehmen Schülerinnen und Schüler ein, ihren Eltern oder Angehörigen einen Tag lang bei der Arbeit zuzusehen und in deren Alltag einzutauchen. Im Berichtsjahr waren insgesamt 50 Kinder an den Standorten Aarau und Prilly mit dabei.

Attraktive Arbeitgeberin in der Universum-Umfrage

Swissgrid erreichte in der Schweizer Universum-Umfrage 2023 zu den attraktivsten Arbeitgebern unter 10 870 Studierenden in der Kategorie «Engineering» Platz 28 (Vorjahr 24). Damit ist Swissgrid in der Kategorie «Engineering» wiederum das am besten beurteilte Unternehmen der Energiebranche. Dies widerspiegelt unter anderem den Erfolg der umgesetzten Massnahmen zur Gewinnung neuer Talente und der stärkeren Positionierung von Swissgrid als attraktives und innovatives Unternehmen.

Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation

Im Jahr 2023 konnte Swissgrid 159 neue Mitarbeitende gewinnen, während 58 Mitarbeitende das Unternehmen verlassen haben. Das schliesst neun Austritte aufgrund von Pensionierungen mit ein. Damit ist das Unternehmen in Übereinstimmung mit ihrer Strategie 2027 gewachsen.

	2023							2022			2021			
Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation	Frau		Mann		Total			Frau	Mann	Total	Frau	Mann	Total	
Neue Anstellungen														
< 30 Jahre	13	8%	40	25%	53	33%		15	32	47	16	23	39	
30–50 Jahre	22	14%	69	43%	91	57%		17	61	78	18	30	48	
> 50 Jahre	0	0%	15	9%	15	9%		2	7	9	2	6	8	
Total	35	22%	124	78%	159	100%		34	100	134	36	59	95	
Fluktuationen, einschliesslich Pensionierungen														
< 30 Jahre	5	9%	18	31%	23	40%		14	17	31	9	15	24	
30–50 Jahre	9	16%	11	19%	20	34%		7	18	25	6	25	31	
> 50 Jahre	2	3%	13	22%	15	26%		3	14	17	2	10	12	
Total	16	28%	42	72%	58	100%		24	49	73	17	50	67	

GRI 2-21, 2-30, 201-3, 202-1, 203-1, 401-2, 402-1, 404-2, 404-3, 407-1

Massnahmen zur Bindung und Weiterentwicklung von Talenten

Faire Vergütung

Swissgrid bietet Mitarbeitenden eine marktbasierte, faire und branchenübliche Vergütung. Als Grundlage für die Entlohnung dient ein Lohnbandsystem, welches regelmässig überprüft und angepasst wird. Für Kadermitarbeitende (Führungs- und Fachkader) sieht das Vergütungsmodell von Swissgrid eine individuelle und leistungsabhängige Vergütung vor, welche auf der Erreichung der persönlichen wie auch der Unternehmensziele basiert und für Mitarbeitende auf ihrer persönlichen Zielerreichung basierende Sondervergütung. Zusätzlich sieht die Vergütungspolitik von Swissgrid im Rahmen der jährlich durchgeführten Lohnrunden individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen vor.

Die Jahresgesamtvergütung, einschliesslich leistungsabhängiger Vergütung, der bestverdienenden Person bei Swissgrid war im Jahr 2023 um einen Faktor von 5,89 grösser als die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden ohne die bestverdienende Person. Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Lohnerhöhungsquote aller Mitarbeitenden ohne die Geschäftsleitung 0,8%. Aufgrund des gezielten und punktuellen Einsatzes von Lohnerhöhungen hat sich der Median der Jahresvergütung aller Mitarbeitenden (ohne die höchstbezahlte Person) im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.

Vergleichskennzahlen zur Vergütung	2023	2022	2021
Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung ¹ der höchstbezahlten Person und dem Median aller Mitarbeitenden ²	5,89	5,55	5,19
Anstieg der Jahresvergütung ³ für die höchstbezahlte Person (%)	0%	6,38%	0%
Durchschnittlicher Anstieg ⁴ der Jahresvergütung ³ aller Mitarbeitenden (%)	0,80%	0,80%	0%
Median Anstieg ⁴ der Jahresvergütung ³ aller Mitarbeitenden ² (%)	0%	0%	0%
Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresvergütung ³ für die höchstbezahlte Person im Vergleich zum Median Anstieg aller Mitarbeitenden ²	0	7,98	0

¹ Die Jahresgesamtvergütung umfasst sowohl fixe wie auch variable Lohnanteile.

² Alle Mitarbeitenden ohne die höchstbezahlte Person

³ Die Jahresvergütung bezieht sich auf den fixen Lohnanteil ohne variable Vergütung.

⁴ Der Anstieg wurde berechnet ohne Lohnerhöhungen aufgrund von Beförderungen, Pauschalbeträge zur Anpassung an die Teuerung und/oder vertraglich definierte strukturelle Lohnerhöhungen.

Versicherungsleistungen

Die im Anstellungsreglement festgeschriebenen Leistungen von Swissgrid gegenüber den Mitarbeitenden unterscheiden sich nicht nach Anstellungsgrad. Lebensversicherungen und die Krankenversicherung sind in der Schweiz privat organisiert. Arbeitslosenversicherung und Invaliditätsversicherung laufen über die staatlichen Sozialversicherungen, Erwerbsersatzordnung und Invalidenversicherung. Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während der Probezeit bezahlt Swissgrid den Mitarbeitenden 100% des jährlichen Basislohns bis maximal 30 Tage. Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge einer nach Ablauf der Probezeit eingetretenen Krankheit oder eines Unfalls bezahlt Swissgrid den Mitarbeitenden 100% des jährlichen Basislohns bis maximal 180 Tage. Für eine allfällige Erwerbsunfähigkeit ab dem 181. Tag bis zum 720. Tag hat Swissgrid eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, die während maximal 550 Tagen 80% des versicherten Lohnes leistet. Zudem sind sämtliche Mitarbeitenden für Berufs- und Nichtberufsunfälle weltweit privat versichert. Die Altersvorsorge umfasst die ebenfalls staatliche AHV sowie die Pensionskasse, der alle Angestellten unterstellt sind.

Vorsorgepläne

Swissgrid ist bei der Pensionskasse PKE Vorsorgestiftung Energie angeschlossen. Mit einem Vermögen von rund 12 Milliarden Franken und rund 26 000 versicherten Personen ist die PKE eine der grossen Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz. Die Mitarbeitenden von Swissgrid sind gemäss den gesetzlichen Bestimmungen und dem geltenden Vorsorgereglement versichert. Der Eintritt in die Pensionskasse ist für alle dem BVG unterstellten Mitarbeitenden obligatorisch. Die Prämien bestehen aus Beiträgen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmenden.

Vorsorge bei Swissgrid	2023	2022	2021
Deckungsgrad PKE Vorsorgestiftung Energie per 31.12.2023	n/a ¹	107,7%	125,2%
Risikobeiträge Swissgrid	0,24%	0,24%	0,24%
Risikobeiträge Arbeitnehmende	0,16%	0,16%	0,16%
Sparbeiträge Swissgrid (% des versicherten Lohns)	7,2–22,7%	7,2–22,7%	7,2–22,7%
Sparbeiträge Arbeitnehmende (% des versicherten Lohns)	4,8–10,3%	4,8–10,3%	4,8–10,3%
Zusätzliche freiwillige Sparbeiträge Arbeitnehmende (% des versicherten Lohns)	2–4%	2–4%	2–4%

¹ Der Deckungsgrad für das vorliegende Geschäftsjahr wird durch die PKE im Rahmen ihres Geschäftsberichts kommuniziert und liegt noch nicht vor.

Flexible Arbeitsmodelle

Das Unternehmen ermöglicht Arbeitsbedingungen, die eine optimale Zusammenarbeit in Teams sowie bereichsübergreifend gewährleisten. Dabei berücksichtigt Swissgrid auch veränderte Bedürfnisse wie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensinhalten inklusive der Möglichkeit zu flexiblem Arbeiten. Beispielsweise arbeiteten rund ein Viertel der Swissgrid Mitarbeitenden Teilzeit im vorliegenden Berichtsjahr. Neben der Möglichkeit für «Workation» bietet Swissgrid ihren Mitarbeitenden auch die Option, bis zu 50% ihrer Tätigkeit aus dem Home-Office zu verrichten, sofern dies die Ausübung der Funktion zulässt.

Good Work

Die digitale Transformation und der daraus resultierende Innovationsdruck fördern zunehmend agile, selbstorganisierte Arbeitsprinzipien. Die Erwartungen der Mitarbeitenden an ihre Arbeitgeber verändern sich hin zu mehr Beteiligung und Autonomie. Damit ihre Mitarbeitenden motiviert sind und möglichst lange im Unternehmen bleiben, schafft Swissgrid ein attraktives Arbeitsumfeld: Zentrale Elemente sind eine wertschätzende Unternehmenskultur mit einem hohen Grad an Selbstorganisation und flexiblen Projektstrukturen, welche dezentral die verfügbaren Fähigkeiten der Mitarbeitenden bedarfsgerecht kombinieren.

Kompetenzmanagement

Die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist Swissgrid ein zentrales Anliegen und wird auch in der Strategie 2027 aufgenommen. So erfordert die angestrebte digitale Transformation des Unternehmens entsprechende Kompetenzen. Aus diesem Grund hat Swissgrid 2023 das Kompetenzmanagement lanciert. Dieses hat zum Ziel, die in Zukunft benötigten Kompetenzen im Unternehmen zu definieren und Lücken zu identifizieren. Bei 30% der Mitarbeitenden wurde eine Kompetenzen-Beurteilung hinsichtlich der Übereinstimmung ihrer heutigen Kompetenzen mit den zukünftig erforderlichen Zielkompetenzen vorgenommen. Die Beurteilung soll bis Ende 2024 bei allen Mitarbeitenden durchgeführt werden. Damit schafft Swissgrid die Grundlage für die systematische und auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

Interne Besetzung der Kaderstellen

Swissgrid fördert ihre Mitarbeitenden, beispielsweise mit zahlreichen internen Programmen unter anderem im Bereich Talent Management und Führungsentwicklung. So wurden im Jahr 2023 57% der zu rekrutierenden Kaderstellen intern besetzt.

Regelmässige Leistungsbeurteilung

Bei Swissgrid erhalten alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag regelmässige Leistungsbeurteilungen. Diese Gespräche sind obligatorisch und finden jährlich, auf Wunsch auch halbjährlich, statt. Um die Leistung der Mitarbeitenden einheitlich beurteilen zu können, wurde das Performance-Management geschärft und Mitarbeitende und Vorgesetzte geschult. Die Beurteilungen werden zudem in einem Bottom-up-Kalibrierungsprozess (von Stufe Abteilung bis auf Unternehmensebene) auf ihre Konsistenz überprüft. Ziel ist es, eine möglichst objektive Beurteilung der individuellen Leistung und der Zielerreichung sicherzustellen. Zusätzlich wurde 2023 im Rahmen des Kompetenzmanagements ein Pilotprogramm für die «360 Grad Feedback»-Beurteilung durchgeführt.

Regelmässige Leistungsbeurteilung	2023	2022	2021
Mitarbeitende mit regelmässiger Leistungsbeurteilung	94%	94%	95%
Anteil Frauen	91%	92%	92%
Anteil Männer	94%	95%	96%
Anteil Festangestellte	100%	100%	100%
Anteil befristet Angestellte	25%	33%	33%

Besetzung von Schlüsselfunktionen

Neben der seit Jahren durchgeführten systematischen Nachfolgeplanung für Führungspersonen sowie der Erfassung des Potenzials aller Mitarbeitenden wurden 2023 erstmals auch Schlüsselfunktionen identifiziert. Swissgrid verteilt deren Know-how frühzeitig im Unternehmen. So wird auch der Wissenstransfer und der Erhalt des Know-hows bei möglichen Ausfällen von Schlüsselpersonen gewährleistet.

Aktiver Einbezug der Mitarbeitenden

Mit dem Ideenforum bindet Swissgrid die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser ein. Dies nicht nur in Bezug auf den technischen Arbeitsplatz, sondern auch auf das gesamte Arbeitsumfeld. Konkret werden Ideen für die technologische Weiterentwicklung, die virtuelle Vernetzung sowie die Zusammenarbeit im Modern Workplace gesucht. Für das Ideenforum im Jahr 2023 standen Themen im Fokus, die im Rahmen der Strategie 2027 adressiert wurden: Die Stärkung der Kultur und der Kompetenzen im Unternehmen. Mit dem Ideenforum werden Ideen nicht nur erfolgreich erkannt und entwickelt, sondern auch zeitnah umgesetzt.

Übergangsarrangements

Swissgrid bietet ihren Mitarbeitenden eine frühzeitige Vorbereitung auf den Ruhestand mittels externer Kurse und Veranstaltungen. Zudem besteht die Möglichkeit einer Bogenkarriere. Diese bereitet Mitarbeitende über eine gezielte Reduktion von Arbeitslast und Verantwortung auf den Ruhestand vor und kann den Übergang erleichtern. Sieht sich Swissgrid gezwungen, sich von Mitarbeitenden zu trennen, bei denen absehbar ist, dass sie für die Suche nach einer neuen Beschäftigung Unterstützung benötigen, bietet Swissgrid Outplacement-Beratungen, eine Verlängerung der Kündigungsfrist oder Überbrückungsleistungen an.

Kollektivvereinbarungen und Personalvertretung

Swissgrid ist keinem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Die Interessen der Mitarbeitenden werden durch die Personalvertretung gewahrt. Sie besteht aus sieben Mitgliedern, welche durch die Mitarbeitenden gewählt werden. Sie vertreten zwingend die Deutschschweiz und die lateinische Schweiz sowie beide Geschlechter. Zwei der sieben Mitglieder vertreten die Belegschaft zusätzlich in der Vorsorgekommission. Gemäss Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben, dem sogenannten Mitwirkungsgesetz, hat die Personalvertretung als Interessenvertreterin Recht auf Information und besondere Mitwirkung. Dies umfasst Mitwirkungsrechte betreffend Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerschutz, dem Übergang von Betrieben gemäss Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts, bei Massenentlassungen sowie den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge. Im Falle einer Massenentlassung von 30 oder mehr Mitarbeitenden innert 30 Tagen und aus Gründen, welche nicht an der individuellen Leistungsbeurteilung liegen, wird der Personalvertretung eine Frist von 14 Tagen zur Anhörung gegeben. Sie erhalten die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie Entlassungen vermieden werden können.

Mitarbeiterzufriedenheit

Um ihr Potenzial für Verbesserungsmöglichkeiten als Arbeitgeberin zu erkennen, ist Swissgrid daran interessiert, wie das Unternehmen von den bestehenden Mitarbeitenden wahrgenommen wird. Deshalb führt Swissgrid alle zwei Jahre Mitarbeitenden-Befragungen durch. Letztmals fand diese 2022 statt. Eine deutliche Mehrheit zeigte sich darin mit der Arbeitssituation insgesamt zufrieden und beurteilte Swissgrid als attraktive Arbeitgeberin (auf einer Skala von 0 bis 100). Insbesondere die Vergütung und das Arbeitsklima wurden als sehr positiv bewertet.

Zufriedenheit Mitarbeitende ¹	2023 ²	2022	2021 ²
Frauen	80	80	88
Männer	78	78	86
Total	78	78	85

¹ Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wird auf einer Skala von 0 bis 100 im Vergleich zum Benchmark

«Swiss Arbeitgeber Award» mittels eines Fragebogens bewertet.

² Da die Mitarbeitendenbefragung alle zwei Jahre durchgeführt wird, werden die Ergebnisse aus dem Vorjahr übertragen.

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Massnahmen für die Aus- und Weiterbildung

Onboarding für neue Mitarbeitende

Aus- und Weiterbildungen sind für die Befähigung der Arbeitskräfte zur Erledigung ihrer Aufgaben zentral. Für Swissgrid Mitarbeitende starten Schulungen mit ihrem Arbeitsbeginn. Über das Einführungsprogramm werden die wichtigsten unternehmensrelevanten Themen und Regelungen eingeführt, einschliesslich der Verhaltenskodex von Swissgrid. In diversen Fachbereichen existieren zudem auf die Funktionen zugeschnittene, vertiefende fachliche Onboardings und weiterführende Ausbildungsprogramme. Beispiele sind die Schulungen im Rahmen der neuen Enterprise-Resource-Planning-Lösung, die 2023 durchgeführt wurden.

Ausbildungen mit strategischem Fokus

2023 lancierte Swissgrid die Innovation Days. Diese sind eine Massnahme, um die in der Strategie angestrebte Entwicklung von Swissgrid zu einem innovativen und stark digitalisierten Unternehmen zu erreichen. Insbesondere dienen sie dazu, die Innovationskraft und -kultur im Unternehmen zu stärken. Mit den Innovation Days bietet Swissgrid allen Mitarbeitenden eine Schulung zu neuartigen Technologien und innovativen Methoden an. Zur Förderung der Sicherheitskultur im Unternehmen führte Swissgrid zudem zum zweiten Mal in Folge die obligatorischen Safety und Security Days durch.

Train-the-Trainer-Programm

Schulungen werden bei Swissgrid durch interne Fachexperten über Präsenzveranstaltungen oder E-Learnings gehalten. Die internen Fachexperten-Trainer werden didaktisch und pädagogisch unterstützt und mehrmals im Jahr geschult. Im Jahr 2023 wurde das sogenannte Train-the-Trainer-Programm weiterentwickelt und verbessert. Die Qualität der internen Aus- und Weiterbildung wird unter anderem durch systematisches Feedbackmanagement und Reviews sichergestellt. Mehr als 85% der Feedbacks zu internen Trainings bewerteten diese als gut oder sehr gut.

Neues Angebot an Training

Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung bietet Swissgrid seit Juni 2023 mit einem umfassenden Angebot von Online-Trainings mit Fokus auf Soft Skills, Gesundheit, digitale Kompetenzen und Kommunikation an. Dieses neue Angebot wird ergänzt durch operative Aus- und Weiterbildungen: Im vorliegenden Berichtsjahr werden Trainingsstunden vor allem in den Kategorien «Operatorenausbildung» (27%), «Safety & Security» (20%) sowie «IT und Toolausbildungen» (11%) verbucht. Weitere wichtige Themen sind Compliance, Projektmanagement, Prozesse und Grundlagen.

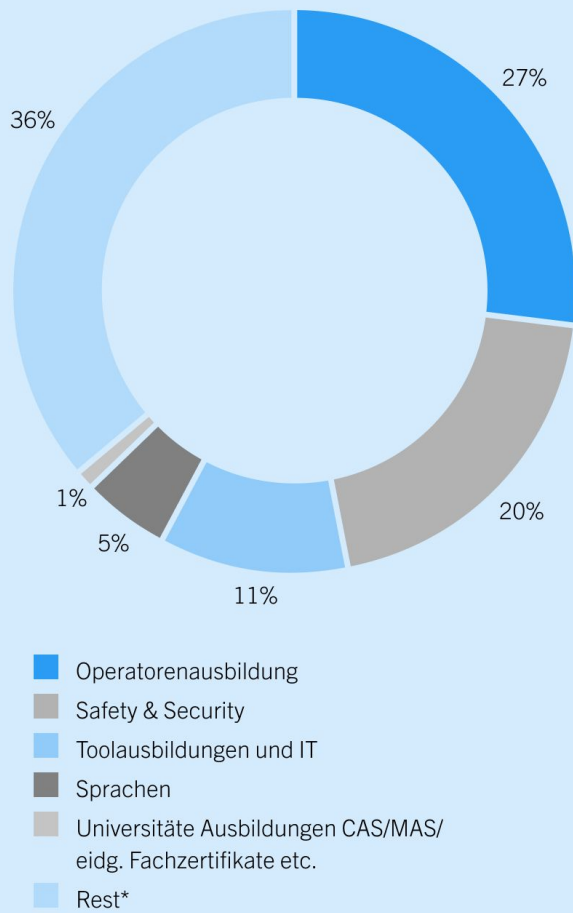
Swissgrid fördert die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden

Ihre schweizweite Tätigkeit, die damit verbundene Mehrsprachigkeit der Mitarbeitenden sowie die von Swissgrid definierten Unternehmenssprachen Deutsch und Französisch erfordern Kenntnisse in mehreren Sprachen. Im Jahr 2023 besuchten 62 Personen einen Sprachkurs in Deutsch, 85 in Französisch, 29 in Englisch und 16 in Italienisch.

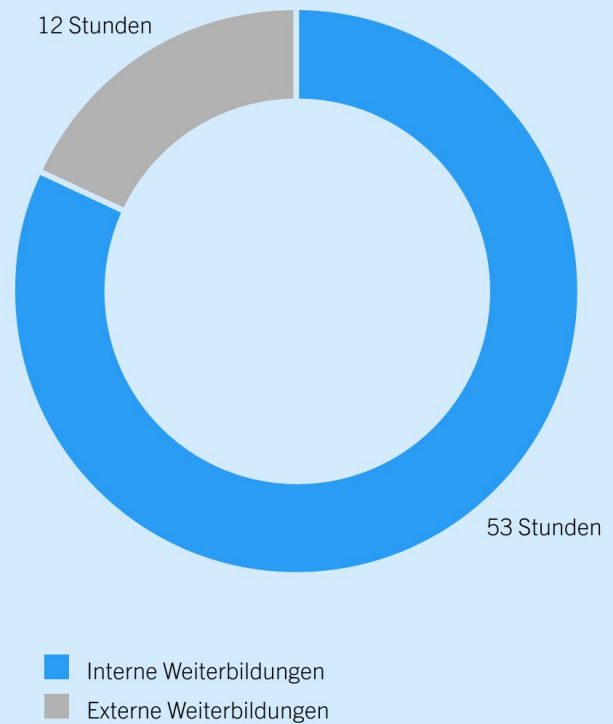
Externe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Wo Bildungsbedürfnisse nicht intern abgedeckt werden können, ermöglicht Swissgrid auch den Besuch von externen Ausbildungen. 31 Mitarbeitende absolvierten im Jahr 2023 eine Weiterbildung an Fachhochschulen oder Universitäten. Die Mehrheit waren Certificates of Advanced Studies oder Masters of Advanced Studies.

Kategorien von Schulungen 2023



Durchschnittliche Anzahl absolvierter Aus- und Weiterbildungsstunden 2023



* Unter die Kategorie «Rest» fallen beispielsweise Weisungsschulungen (z.B. Compliance), Projektmanagementschulungen, Einzelthemen wie Climate Fresk oder Innovation Days sowie Grundlagen- und Onboarding-Schulungen, die von den hier gelisteten Themenkategorien nicht abgedeckt sind.

Im Jahr 2023 haben Swissgrid Mitarbeitende im Durchschnitt knapp 65 Stunden bzw. rund 1,5 Wochen in ihre Aus- und Weiterbildung investiert.

Geschäftsleitung	Führungskräfte	Mitarbeitende (ohne Führungs- funktion) ¹	Mitarbeitende in Ausbildung / im Stundenlohn ²	Total (Stunden)
(ohne Geschäftsleitung)				
33,6	50,8	73,0	30,1	67,1
32,8	55,8	58,7	25,3	55,2
33,3	51,3	69,9	28,7	64,6

¹ Ohne Mitarbeitende in Ausbildung/im Stundenlohn.

² Dies umfasst Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden, Lernende und im Stundenlohn Angestellte.

Diversität und Inklusion

Vision und Ziele

Swissgrid hat den Anspruch, ein innovatives, diverses und inklusives Unternehmen zu sein, bei dem sich alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, sexuellen Orientierung, Religion, ihrem Alter, ihrem Geschlecht, einer Beeinträchtigung oder anderen Diversity-Aspekten wohlfühlen und ihre volle Leistung entfalten können. Dieser Grundsatz ist im Verhaltenskodex von Swissgrid verankert (siehe Swissgrid Website). Gleichzeitig fördert Swissgrid damit nicht nur Kreativität und Innovation im Unternehmen, sondern steigert auch die Agilität und die Leistung ihrer Mitarbeitenden und Geschäftsbereiche. Dementsprechend sind die folgenden Prinzipien Teil der Swissgrid Diversity- und Inclusion-Strategie:

- Swissgrid sieht sich in der Verantwortung, die persönliche Integrität aller Mitarbeitenden zu schützen. Sie toleriert keine Gefährdung, Beeinträchtigung oder Verletzung der persönlichen Integrität jeglicher Art, wie Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle sowie nicht sexuelle Belästigung. Die Geschäftsleitung hat diese Prinzipien und entsprechende Umsetzungsbestimmungen zum Schutz der persönlichen Integrität im Rahmen einer Weisung verankert.
- Swissgrid garantiert einen diskriminierungsfreien Zugang zu allen Funktionen. Bei der Besetzung von vakanten Positionen greift Swissgrid auf einen vielfältigen Talentpool zu. Die Entwicklung aller Mitarbeitenden bei Swissgrid basiert auf transparenten und nachvollziehbaren Kriterien und wird von Führungspersonen und Mitarbeitenden gemeinsam geplant und umgesetzt.
- Durch möglichst optimale Arbeitsbedingungen entfalten die Mitarbeitenden von Swissgrid ihr volles Potenzial und haben die Kapazität, ihre Tätigkeit bestmöglich auszuführen und die gesteckten Ziele zu erreichen.
- Führungspersonen sorgen für eine inklusive Führungskultur in allen Bereichen und Teams, welche Chancengleichheit und die Rahmenbedingungen dazu sicherstellen und in der sich Mitarbeitende wohlfühlen, Ideen einbringen, Verantwortung übernehmen und Herausforderungen oder Konflikte offen ansprechen.

Managementansatz

Die Arbeitswelt wird durch die Digitalisierung immer dynamischer und ist durch das VUKA-Phänomen, also zunehmende Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität, geprägt. Um dem immer komplexeren Umfeld zu begegnen, ist Swissgrid auf eine grosse Vielfalt an Mitarbeitenden angewiesen. Für die Förderung von Kreativität und Innovation sowie eine hohe Agilität sind diverse Teams notwendig mit unterschiedlichen Kompetenzen, Stärken, Persönlichkeiten, Ideen und Sichtweisen, aber auch mit verschiedenen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Ausbildung und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

Swissgrid nutzt verschiedene Ansätze, um eine hohe Diversität im Unternehmen zu erhalten. Fokussiert angegangen werden dafür die Strukturen und Prozesse im Unternehmen, die Unternehmenskultur sowie das Führungsverständnis. Inkludierende, für verschiedene Gruppen passende Strukturen und Prozesse – beispielsweise Karrierewege – fördern die Chancengleichheit. Eine Inklusionskultur führt dazu, dass weniger Konflikte entstehen, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigt und die Fluktuation

sinkt. Dies wird auch erreicht durch ein inklusives Führungsverständnis, ebenso die Berücksichtigung der Bedürfnisse der vielfältigen Mitarbeitenden.

Diversität und Inklusion wird immer mehr zum Wettbewerbsfaktor. Ohne entsprechendes Management besteht das Risiko, Mitarbeitende mit den erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen nicht mehr für Swissgrid gewinnen zu können. Daher beschreitet das Unternehmen neue Wege, um ihre Arbeitgeberattraktivität weiter zu erhöhen.

GRI 202-2, 405-1

Überblick über die Diversität bei Swissgrid

Die Unternehmensführung besteht aus fünf Geschäftsleitungsmitgliedern, davon ein CEO. Im Berichtsjahr bestand die Geschäftsleitung aus drei Männern und zwei Frauen aus der Deutschschweiz, der Französischen sowie der Rätoromanischen Schweiz. Der Verwaltungsrat bildet das oberste Organ und besteht aus neun Mitgliedern, wovon eine Frau. Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates sind im Corporate Governance Bericht enthalten.

Diversität Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	Verwaltungsrat		Geschäftsleitung	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Geschlecht				
Mann	8	89%	3	60%
Frau	1	11%	2	40%
Alter				
< 30 Jahre	0	0%	0	0%
30–50 Jahre	1	11%	1	20%
> 50 Jahre	8	89%	4	80%
Ort der Herkunft				
Deutschschweiz	7	78%	2	40%
Französische Schweiz	1	11%	2	40%
Italienische Schweiz	1	11%	0	0%
Rätoromanische Schweiz	0	0%	1	20%

In den operativen Geschäftsbereichen hat Swissgrid im Jahr 2023 180 Frauen beschäftigt, wovon 8% Führungsverantwortung als Kader in den operativen Geschäftsbereichen innehat. Das entspricht einem Anteil von 13% der operativen Führungspositionen. Eine detaillierte Übersicht zur Zusammensetzung der Mitarbeitenden von Swissgrid nach Geschlecht, Alter, Anstellung und Funktion findet sich im Teil «Die Mitarbeitenden von Swissgrid» sowie im GRI-Index (GRI 405-1). Die Mitarbeitenden stammen aus 39 Nationen. Die Mehrheit bilden mit 68% Mitarbeitende aus der Schweiz und 18% aus Deutschland.

Herkunftsland Mitarbeitende ¹	Anzahl	%
Schweiz	576	68%
Deutschland	153	18%
Frankreich	20	2%
Italien	17	2%
Spanien	11	1%
Griechenland	10	1%
Diverse (33 Nationen)	66	8%

¹ Mehrfach-Staatsbürgerschaften werden nicht erfasst.

GRI 401-2, 401-3, 405-2

Massnahmen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein Eckpfeiler der HR-Strategie von Swissgrid. Dabei werden sich verändernde Bedürfnisse mitberücksichtigt und stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden zur Verfügung: Dazu gehören die Förderung von hybridem Arbeiten, alternativer Arbeitsmodelle wie Jobsharing und Teilzeitpensum. Ebenso bietet Swissgrid mit externen Partnern wie Profawo Unterstützungs- und Betreuungsangebote für Kinder und Familienangehörige an. Des Weiteren erhalten Swissgrid Mitarbeitende die Möglichkeit für Sabbaticals.

Elternzeit

Die Elternzeit wird beim Mutterschaftsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen (14 Wochen), beim Vaterschaftsurlaub mit einer zusätzlichen Woche zu den gesetzlich geregelten zwei Wochen gewährt. Die Adoption eines Kindes im Alter von 0 bis 5 Jahren ist in Bezug auf die Elternzeit einer Geburt gleichgestellt. Diese Bestimmungen gelten unabhängig des Anstellungsverhältnisses (d.h. Voll- oder Teilzeitarbeit bzw. befristet oder unbefristet). Im Jahr 2023 sind vier Mitarbeiterinnen und 20 Mitarbeiter bei Swissgrid Eltern geworden. Ausserdem haben alle Mitarbeitenden ihre Funktion nach Beendigung ihrer Elternzeit wieder aufgenommen. Die Verbleibrate der Mitarbeitenden 12 Monate nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit betrug im Jahr 2023 ebenfalls 100%.

Kennzahlen Elternzeit	2023			2022			2021		
	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternzeit	4	20	24	5	19	24	8	22	30

Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	4	20	24	5	19	24	8	22	30
Mitarbeitende, die noch in Elternzeit sind ¹	0	0	0	0	2	2	2	5	7
Wiederaufnahme der Funktion nach vereinbarter Elternzeit	4	20	24	4	17	21	6	16	22
Rückkehrrate	100%	100%	100%	80%	100%	95%	100%	94%	96%
Mitarbeitende, die 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	4	17	21	6	16	22	n/a	n/a	n/a
Verbleibrate	100%	100%	100%	100%	100%	100%	n/a	n/a	n/a

¹ Per Jahresende des betroffenen Berichtsjahrs

Lohnungleichheit

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist für Swissgrid eine Selbstverständlichkeit. Mit der Einführung der funktionalen Lohnbänder im Jahr 2019 hat Swissgrid diesbezüglich Transparenz geschaffen. 2023 hat die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) die Löhne bei Swissgrid erneut auditiert. Die SQS bestätigte in diesem Aufrechterhaltungsaudit, dass bei Swissgrid nach wie vor Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern besteht. Mit einer Abweichungsquote von 3,5% (2021: 3,8%) liegt das Ergebnis des Audits erneut unter dem Schwellenwert von 5%. Geprüft wurde die Vergütung sämtlicher Mitarbeitenden mit Ausnahme von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Mitarbeitenden auf Stundenbasis. Swissgrid kann somit das Zertifikat der SQS «Fair Compensation» nach den Kriterien der Association of Compensation & Benefits Experts ohne Auflagen weiterhin führen.

Schutz der persönlichen Integrität

Swissgrid schützt die persönliche Integrität ihrer Mitarbeitenden durch geeignete interne und externe Anlaufstellen. So können sich Mitarbeitende bei Verstössen an eine externe Vertrauensstelle, den Linienvorgesetzten, eine interne Ansprechperson aus der Personalabteilung oder Personalvertretung oder die Untersuchungsstelle, die Compliance Funktion, wenden. Über das Beratungsunternehmen Movis erhalten Swissgrid Mitarbeitende kostenlos fachkundige Unterstützung bei privaten und geschäftlichen Herausforderungen. Die Beratungen stehen den Mitarbeitenden an sieben Tagen die Woche, während 24 Stunden in allen Landesteilen zur Verfügung und werden vertraulich behandelt. Hinweisgebende, welche schwerwiegende Compliance-Verstösse melden, werden über die Whistleblowing Policy von Swissgrid geschützt (siehe swissgrid.integrityline.app/). Diese will das Melden von Fehlverhalten fördern und definiert die Vertraulichkeit der Meldung sowie den Schutz von Hinweisgebenden.

Inklusive Führung

Im Rahmen der Strategie 2027 stärkt Swissgrid acht Kulturdimensionen, darunter Feedback und Vertrauen sowie Lernen. Inklusive Führung ist Teil dieser Dimensionen und bedeutet, dass Führungskräfte die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und deren Bedürfnisse berücksichtigen, Chancengleichheit ermöglichen und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen. Sie fördern ein Klima von Respekt, Vertrauen und (psychologischer) Sicherheit, in dem alle Mitarbeitenden ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen und ihr volles Potenzial entfalten können. Inklusive Führung ist Teil der Unternehmenskultur von Swissgrid und soll im gesamten Unternehmen noch stärker verankert werden.

Grundlage der inklusiven Führung bei Swissgrid sind die Leit- und Führungsprinzipien, welche unter anderem die Kommunikation, das Verantwortungsbewusstsein und das Handeln von Führungskräften definieren. Um diese Prinzipien im Unternehmen noch stärker zu verankern, werden die Führungskräfte zu verschiedenen Aspekten inklusiver Führung gezielt geschult. Dies beinhaltete am Führungsmeeting 2023 die Sensibilisierung im Umgang mit «Unconscious Bias» sowie moderierte Diskussionen zur Förderung einer offenen Feedbackkultur.

Frauen bei Swissgrid

Women@swissgrid ist eine Initiative von Mitarbeiterinnen, die es zum Ziel hat, zu vernetzen, sich gegenseitig zu inspirieren und voneinander zu lernen. Das Komitee organisiert jährlich Vorträge und Workshops zu Themen wie beispielsweise Verhandlungscoaching.

Diskriminierungsmeldungen: Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Diskriminierungsfälle bei der externen Vertrauensstelle, über die RiskTalk App oder Compliance gemeldet.

Meldungen von Diskriminierungsfällen	2023	2022
Über externe Vertrauensstelle	0	0
Über Risk Talk	0	0
Über Compliance	0	0
Total	0	0