



## 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.

### Arbeitgeberattraktivität

Swissgrid ist auf hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen, um ihren komplexen Auftrag und ihre Unternehmensstrategie erfolgreich umzusetzen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel, insbesondere im Bereich Informatik und Technik, ist es für das Unternehmen essenziell, sich als attraktive Arbeitgeberin auf dem kompetitiven Arbeitsmarkt zu positionieren. Dabei sind auch Diversität und Inklusion wichtige Themen für Swissgrid, um eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur zu schaffen.

## GRI 3-3

### Ambition und Ziele

#### Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden

Als Teil ihrer Strategie 2027 verfolgt Swissgrid die Ambition, sich als eine der besten Arbeitgeberinnen in der Schweiz zu etablieren, um die notwendigen Kompetenzen für die künftigen Herausforderungen sicherzustellen. Dafür schafft Swissgrid eine moderne Unternehmenskultur, gewährleistet attraktive Arbeitsbedingungen und unterstützt Mitarbeitende bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen.

#### Diversität und Inklusion

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, Alter, Geschlecht, einer Beeinträchtigung oder anderen Diversity-Aspekten wohlfühlen und ihre volle Leistung entfalten können.

#### Ziele für die Strategieperiode 2027

Diese Ambition wird durch quantitative Ziele konkretisiert, die vom Personalausschuss des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2024 aktualisiert und genehmigt wurden.

Bereich	Zielgrössen 2025 bis 2027	Status 2024*
<b>Mitarbeitendenentwicklung</b>	Zwei Drittel der offenen Führungspositionen werden intern besetzt	●
	Mitarbeitendenumfrage: Steigerung von +2 Punkten in Bezug auf «Mitarbeitendenförderung»	●
<b>Arbeitsbedingungen</b>	Mitarbeitendenumfrage: Steigerung von +2 Punkten in Bezug auf «Arbeit und Freizeit»	●
	Austrittsrate < 7,5%	●
<b>Diversität und Inklusion</b>	Mitarbeitendenumfrage: Steigerung der Zustimmungsrates in Bezug auf «Diversity & Inclusion» von mindestens +2 Punkten	●
	Erhöhung des Frauenanteils auf 25% der Gesamtzahl der Mitarbeitenden	●
	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 20%	●
	Zertifizierte Lohngleichheit	●
	Keine bestätigten Fälle einer Verletzung der persönlichen Integrität (Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung)	●

\* Farbliegende: Grün = Ziel erreicht, Orange = Fortschritte erzielt, aber Ziel noch nicht erreicht.

## GRI 3-3

### Managementansatz

#### Organisation und Verantwortlichkeiten

Grundlagen für die Organisation und die Aufgaben im Bereich Human Resources (HR) sind das nationale Arbeitsrecht, die Personalpolitik von Swissgrid, der unternehmensweite Verhaltenskodex sowie verschiedene interne Weisungen und Reglemente.

Für die operative Umsetzung der Personalentwicklung bei Swissgrid ist die Abteilung Human Resources verantwortlich. Der Head of HR ist Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung. Die Interessen der Mitarbeitenden bei mitwirkungs- und personalrelevanten Entscheidungsprozessen innerhalb von Swissgrid

und gegenüber der Geschäftsleitung werden von der Personalvertretung wahrgenommen. Sie besteht aus sieben Mitgliedern, die durch die Mitarbeitenden gewählt werden. Bei ihrer Zusammensetzung sind zwingend die Deutschschweiz und die lateinische Schweiz sowie beide Geschlechter zu berücksichtigen. Zwei der sieben Mitglieder vertreten die Belegschaft zusätzlich in der Vorsorgekommission.

## **Managementansatz zur Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden**

Die Personalpolitik von Swissgrid ist darauf ausgerichtet qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, langfristig an das Unternehmen zu binden und ihre Kompetenzen nachhaltig weiterzuentwickeln, um die sich dynamisch weiterentwickelnden Anforderungen an Swissgrid gemeinsam und erfolgreich zu bewältigen. 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 notwendig 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 und selbstorganisierte Arbeitsprinzipien.
- **Future of Work:** Die sich verändernden Anforderungen an das Arbeitsumfeld gilt es umzusetzen. Unternehmensseitig soll eine flache Hierarchie und eine Verschlanung der Prozesse erreicht werden. Eine solche dezentrale Selbststeuerung und -organisation zeigt sich in der Partizipation der Mitarbeitenden an der Entscheidungsfindung.

## **Prinzipien im Bereich Diversität und Inklusion**

Swissgrid ist überzeugt, dass die Vielfalt in Perspektiven, Herkunft, Erfahrungen und Fähigkeiten das Unternehmen bereichert, Innovation fördert und den sozialen Zusammenhalt stärkt. Um die Chancen der Diversität auszuschöpfen, hat Swissgrid folgende Prinzipien als Teil des vom Verwaltungsrat genehmigten Verhaltenskodex, den unternehmensweiten Leit- und Führungsprinzipien, der Diversity- und Inclusion-Strategie sowie in der internen Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität verankert:

- 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 im Verhaltenskodex verankerten Prinzipien im Rahmen einer Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität konkretisiert.
- 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. Ziel ist es, die Chancengleichheit und dafür erforderliche Rahmenbedingungen sicherzustellen, so dass sich die Mitarbeitenden wohlfühlen, Ideen einbringen, Verantwortung übernehmen und Herausforderungen oder Konflikte offen ansprechen können. Grundlage der inklusiven Führung bei Swissgrid sind die Leit- und Führungsprinzipien, die unter anderem die Kommunikation, das Verantwortungsbewusstsein und das Handeln von Führungskräften definieren.

## Identifizierte Risiken und Chancen

Die grösste Herausforderung in Bezug auf die Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden ist der sich weiter akzentuierende Fachkräftemangel, insbesondere im Bereich Technik und Informatik. In diesem Zusammenhang hat Swissgrid im Rahmen des ERM-Prozesses zwei wesentliche Risiken identifiziert: Das erste Risiko betrifft fehlende Fachkompetenzen, die dazu führen können, dass Swissgrid zukünftigen Herausforderungen nicht gerecht wird oder wesentliche Aufgaben nicht in der notwendigen Qualität erbringen kann. Falls fehlende Kompetenzen durch externe Ressourcen überbrückt werden müssen, kann dies zusätzlich zu Mehrkosten führen. Ein zweites Risiko betrifft die mangelnde Innovation aufgrund ungeeigneter Rahmenbedingungen, zu denen insbesondere fehlendes Know-How, Motivation oder Talent-Pooling der Mitarbeitenden sowie ein ungeeignetes Arbeitsumfeld gehören. Das kann ebenfalls potenzielle Auswirkungen auf den sicheren und stabilen Betrieb des Netzes sowie eine tiefere Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt haben. Zusätzlich hat Swissgrid im Rahmen des ERM-Prozesses auch das Risiko eines Ausfalls von Mitarbeitenden aufgrund psychischer Belastungen als wesentlich kategorisiert, und entsprechende Massnahmen im Bereich Gesundheitsschutz ergriffen, um Faktoren, welche zu Berufskrankheiten führen können, grösstmöglich zu vermeiden und/oder zu vermindern. Massnahmen im Bereich Gesundheitsschutz sind im Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» beschrieben.

### **GRI 3-3**

#### **Massnahmen und Kennzahlen**

### **GRI 2-7, 2-8**

#### **Mitarbeitende von Swissgrid**

Per Stichtag 31. Dezember 2024 waren 927 Personen bei Swissgrid angestellt, darunter 207 Frauen und 720 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der internen Mitarbeitenden um 9% gestiegen. Treiber für das kontinuierliche Wachstum der Anzahl Mitarbeitenden sind die steigenden Aufgabenbereiche von Swissgrid, die Internalisierung von bis anhin durch externe Dienstleister wahrgenommenen Funktionen, die Verstärkung kritischer Funktionen zur Minderung des Ausfallrisikos sowie der zunehmende Digitalisierungs- und Innovationsbedarf des Unternehmens.

Auf Ende Jahr waren zudem 712 externe Mitarbeitende bei Swissgrid registriert. Externe Mitarbeitende werden üblicherweise mit einem Vertrag über den Personalverleih oder Dienstleister für befristete Projekte angestellt, für die spezialisierte Fachkompetenzen benötigt werden, die innerhalb von Swissgrid nur bedingt zur Verfügung stehen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der externen Mitarbeitenden kaum verändert.

Übersicht Mitarbeitende von Swissgrid (✓ PwC Assurance)	2024				2023				2022			
	Frauen	Männer	Total	Anteil	Frauen	Männer	Total	Anteil	Frauen	Männer	Total	Anteil
Total interne Mitarbeitende <sup>1</sup>	207	720	927	100%	180	673	853	100%	163	573	736	100%
Vollzeitbeschäftigte	111	577	688	74%	93	555	648	76%	83	481	564	77%
Teilzeitbeschäftigte	96	143	239	26%	87	118	205	24%	80	92	172	23%
Festangestellte	189	652	841	91%	161	622	783	92%	144	535	679	92%
Befristet Angestellte <sup>2</sup>	16	59	75	8%	18	41	59	7%	19	30	49	7%
Ohne garantierte Arbeitszeiten <sup>3</sup>	2	9	11	1%	1	10	11	1%	0	8	8	1%
< 30 Jahre	36	93	129	14%	34	81	115	13%	27	57	84	11%
30–50 Jahre	142	414	556	60%	122	397	519	61%	112	344	456	62%
> 50 Jahre	29	213	242	26%	24	195	219	26%	24	172	196	27%
Geschäftsleitung (GL)	2	3	5	1%	2	3	5	1%	1	4	5	1%
Führungskräfte ohne GL	17	97	114	12%	13	99	112	13%	12	81	93	13%
Mitarbeitende ohne Führungsfunktion	172	568	740	80%	149	532	681	80%	137	460	597	81%
Mitarbeitende in Ausbildung oder im Stundenlohn	16	52	68	7%	16	39	55	6%	13	28	41	6%
<b>Total externe Mitarbeitende<sup>1</sup></b>	<b>127</b>	<b>585</b>	<b>712</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	<b>585</b>	<b>709</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>530</b>	<b>643</b>	<b>100%</b>
Vertrag über Personalverleih <sup>4</sup>	23	115	138	19%	11	56	67	9%	8	34	42	7%
Vertrag über Dienstleister <sup>4</sup>	104	470	574	81%	113	529	642	91%	105	496	601	93%

<sup>1</sup> Daten werden als Anzahl Mitarbeitende (Headcounts) und nicht in Vollzeitstellen-Äquivalenten angegeben. Alle Mitarbeitenden sind in der Schweiz tätig.

<sup>2</sup> Die befristeten Anstellungen sind hauptsächlich Praktikumsstellen. Diese sind Teil der Rekrutierungsanstrengungen von Swissgrid.

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

<sup>4</sup> Externe Mitarbeitende mit einem Vertrag über Personalverleih oder Dienstleister. 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 ausüben.

## **GRI 401-1**

### **Überblick Neueinstellungen und Fluktuationen**

Insgesamt konnte Swissgrid im Geschäftsjahr 2024 168 neue Mitarbeitende gewinnen, während 94 Mitarbeitende im selben Zeitraum das Unternehmen verlassen haben. Von den vakanten Kaderstellen mit Führungsfunktion im Geschäftsjahr 2024 wurden 18% mit externen und 82% mit internen Kandidaten und Kandidatinnen besetzt. Der entsprechende Zielwert (interne Mitarbeitende übernehmen 66% der zu besetzenden Kaderfunktionen) konnte damit übertroffen werden. Ebenso konnte Swissgrid im Geschäftsjahr 2024 mit einer Fluktuationsrate von 6,2% (nur unbefristete, festangestellte Mitarbeitende) den Zielwert von

<10% erreichen.

Neue Anstellungen und Fluktuationen (✓ PwC Assurance)	2024						2023			2022		
	Frau		Mann		Total		Frau	Mann	Total	Frau	Mann	Total
Neue Anstellungen												
< 30 Jahre	17	10%	46	27%	63	38%	13	40	53	15	32	47
30–50 Jahre	30	18%	58	35%	88	52%	22	69	91	17	61	78
> 50 Jahre	2	1%	15	9%	17	10%	0	15	15	2	7	9
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>29%</b>	<b>119</b>	<b>71%</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>124</b>	<b>159</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>134</b>
Fluktuationen, einschliesslich Pensionierungen												
< 30 Jahre	11	12%	27	29%	38	40%	5	18	23	14	17	31
30–50 Jahre	11	12%	29	31%	40	43%	9	11	20	7	18	25
> 50 Jahre	1	1%	15	16%	16	17%	2	13	15	3	14	17
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>24%</b>	<b>71</b>	<b>76%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>49</b>	<b>73</b>

## GRI 2-9, 405-1

### Überblick Diversität der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden von Swissgrid stammen aus 39 Nationen. Die Mehrheit bilden mit 67% Mitarbeitende aus der Schweiz und Deutschland (17%).

Herkunftsland <sup>1</sup> der Mitarbeitenden (✓ PwC Assurance)	Anzahl	%
Schweiz	623	67%
Deutschland	161	17%
Frankreich	27	3%
Italien	18	2%
Spanien	12	1%
Österreich	9	1%
Diverse (33 Länder)	77	8%

<sup>1</sup> Mehrfach-Bürgerschaften werden nicht erfasst.

Swissgrid hat per Ende Geschäftsjahr 2024 insgesamt 207 Frauen beschäftigt (22% der Mitarbeitenden inklusive Geschäftsleitung), wovon 9% Führungsverantwortungen innehaben, 83% Funktionen ohne Führungsverantwortung wahrnehmen und 8% in Ausbildung oder in einem Arbeitsverhältnis mit Stundenlohn sind. Die Mehrheit der Corporate Funktionen bei Swissgrid werden von Frauen wahrgenommen (57% der Corporate Funktionen), während die technischen Funktionen weiterhin zu 85% von Männern erfüllt werden. Im Geschäftsjahr 2024 wurden 15% der Führungsfunktionen bei Swissgrid von Frauen wahrgenommen, was eine leichte Zunahme im Vergleich zum Vorjahr bedeutet aber weiterhin unter dem Zielwert von 20% bleibt.

Per Stichtag 31. Dezember 2024 bestand die Unternehmensführung bei Swissgrid aus fünf Geschäftsleitungsmitgliedern mit Herkunftsland Schweiz, davon drei Männer und zwei Frauen aus der Deutschschweiz, der Französischen sowie der Rätoromanischen Schweiz. Der Verwaltungsrat bildet das oberste Kontrollorgan und besteht aus neun Mitgliedern, wovon eine Frau. Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates sind im Corporate Governance Bericht enthalten.

Diversität in Kontrollorganen und unter Mitarbeitenden 2024 (✓ PwC Assurance)	Verwaltungsrat		Geschäftsleitung		Mitarbeitende mit Führungsfunktion		Mitarbeitende ohne Führungsfunktion		In Ausbildung/Stundenlohn	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mann	8	89%	3	60%	97	85%	568	77%	52	76%
Frau	1	11%	2	40%	17	15%	172	23%	16	24%
< 30 Jahre	0	0%	0	0%	1	1%	73	10%	55	81%
30–50 Jahre	1	11%	1	20%	79	69%	471	64%	5	7%
> 50 Jahre	8	89%	4	80%	34	30%	196	26%	8	12%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>740</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
Deutschschweiz	6	67%	2	40%						
Französische Schweiz	1	11%	2	40%						
Italienische Schweiz	1	11%	0	0%						
Rätoromanische Schweiz	1	11%	1	20%						

Diversität Mitarbeitende pro Angestelltenkategorie 2024 (✓ PwC Assurance)	Technische Funktionen <sup>1</sup>		Corporate-Funktionen <sup>2</sup>		Total	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mann	650	85%	70	43%	720	78%
Frau	115	15%	92	57%	207	22%
<b>Total</b>	<b>765</b>	<b>100%</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>	<b>927</b>	<b>100%</b>
< 30 Jahre	112	15%	17	10%	129	14%
30–50 Jahre	446	58%	110	68%	556	60%
> 50 Jahre	207	27%	35	22%	242	26%

<sup>1</sup> Dazu gehören Tätigkeiten mit Fokus auf Planung, Betrieb, Nutzung und Unterhalt von Gebäuden, Anlagen und Geräten, ICT-Infrastruktur und Applikationen sowie Business Assurance und Operations.

<sup>2</sup> Dazu gehören Tätigkeiten im Bereich Administration, Kommunikation, Corporate und Business Development, Finance und Accounting, HR, Rechtsdienst, Beschaffung und andere.

**Massnahmen und Kennzahlen zur Gewinnung, Bindung und Diversität von Mitarbeitenden**

**Graduate Programm**

Neben der Weiterführung von Massnahmen im Bereich Employer Branding hat Swissgrid ihre Präsenz insbesondere an inländischen Universitäten und Fachhochschulen ausgebaut und damit den direkten Kontakt mit Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen gesucht. Mit der Lancierung eines 18-monatigen Graduate Programms wurde ein neuer Kanal für die Gewinnung von Talenten geschaffen. Im Geschäftsjahr 2024 haben fünf «Young Talents» daran teilgenommen. Geplant ist zudem den Teilnehmenden an diesem Programm einen sechsmonatigen Austausch mit einem europäischen Übertragungsnetzbetreiber anzubieten.

Die Wirksamkeit der Massnahmen zur Positionierung als attraktive Arbeitgeberin für Absolventinnen und Absolventen spiegelt sich in den Ergebnissen der Universum-Umfrage 2024: Bei der Umfrage unter 8'745 Studierenden erreichte Swissgrid den Rang 16 (+ 12 Plätze im Vergleich zu 2023) in der Kategorie «Engineering» sowie Rang 40 (+ 33 Plätze) in der Kategorie «Natural Sciences». Damit ist Swissgrid weiterhin das am besten beurteilte Unternehmen der Energiebranche in dieser Umfrage.

**Ausbildung von Lernenden**

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. Im Geschäftsjahr 2024 befanden sich acht Lernende in Ausbildung und zwei haben während des Berichtsjahrs den Abschluss gemacht. Swissgrid hat beide Lernenden nach ihrem Abschluss als Mitarbeitende übernommen.

## Faire Vergütung

Swissgrid bietet Mitarbeitenden eine marktbasierete, faire und branchenübliche Vergütung. Grundlage ist ein Lohnbandsystem, das regelmässig überprüft und angepasst wird. Für die Geschäftsleitung und Kadermitarbeitende (Führungs- und Fachkader) sieht das Vergütungsmodell von Swissgrid eine individuelle und leistungsabhängige Vergütung vor, die auf der Erreichung der persönlichen wie auch der Unternehmensziele (inklusive Nachhaltigkeitszielen) basiert. Für Mitarbeitende ohne Kaderfunktion kann eine Sondervergütung auf der Basis ihrer persönlichen Zielerreichung zugesprochen werden. 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 Geschäftsjahr 2024 um einen Faktor von 5,76 grösser als die mittlere Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden ohne die bestverdienende Person. Im Jahr 2024 betrug die durchschnittliche Lohnerhöhungsquote aller Mitarbeitenden ohne die Geschäftsleitung 1,6%. 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.

Kennzahlen zur Vergütung (☑️ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung <sup>1</sup> der höchstbezahlten Person und dem Median aller Mitarbeitenden	5,76	5,89	5,55
Anstieg der Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person (%)	-2%	0%	6,38%
Durchschnittlicher Anstieg der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden <sup>2</sup> (%)	1,6%	0,8%	0,8%
Median Anstieg der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden <sup>2</sup> (%)	0%	0%	0%
Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person im Vergleich zum Median Anstieg aller Mitarbeitenden <sup>2</sup>	0	0	7,98

<sup>1</sup> Die Jahresgesamtvergütung umfasst Gehälter, Prämien, Aktienprämien, Optionsprämien, eine Vergütung im Rahmen eines nicht aktienbasierten Bonusplans, eine Veränderung des Rentenwerts und eine nicht qualifizierte nachträgliche Vergütung sowie alle anderen Vergütungen.

<sup>2</sup> Alle Mitarbeitenden ohne die höchstbezahlte Person.

## Lohnleichheit

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist für Swissgrid eine Selbstverständlichkeit. Die funktionalen Lohnbänder bei Swissgrid schaffen die Basis und Transparenz zur Lohnleichheit. Im Geschäftsjahr 2024 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 0,5%, liegt das Ergebnis des Audits deutlich 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 führen.

### Abweichungsquote Lohnleichheit, basierend auf Geschlecht nach Logip (PwC Assurance)

	2024	2023	2022
Abweichungsquote (%)	0,5	3,5	3,8

## Flexible Arbeitsmodelle

Swissgrid ermöglicht Arbeitsbedingungen, die den sich verändernden Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung tragen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensinhalten (insbesondere Familie) sind ein Eckpfeiler der HR-Strategie von Swissgrid. Entsprechend bietet Swissgrid verschiedene Möglichkeiten zu flexiblem und hybridem Arbeiten, die grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen stehen. Swissgrid schreibt alle Vollzeitstellen als 80 bis 100% aus. Neue und bestehende Mitarbeitende können ihre Stellenprozente gemäss ihren Bedürfnissen anpassen und wählen. Dazu gehört auch die Möglichkeit von alternativen Arbeitsmodellen, wie Jobsharing. Im Geschäftsjahr 2024 arbeiteten rund 26% der Swissgrid Mitarbeitenden Teilzeit (siehe Tabelle «Übersicht Mitarbeitende von Swissgrid»). Das Unternehmen bietet ihren Mitarbeitenden auch die Option ihre Arbeitstätigkeit bis zu 50% im Home-Office, dem Zweit-Wohnsitz, dem Ausland, in Co-Working-Spaces oder anderen geeigneten «remote» Orten zu verrichten, sofern dies die Ausübung der Funktion zulässt und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und interner HR-Reglemente umgesetzt wird. Zur Betreuung von Kindern, Ehe- oder Lebenspartnern und Verwandten (z.B. Eltern oder Schwiegereltern) im Falle einer Erkrankung sieht das Anstellungsreglement von Swissgrid Betreuungsurlaub, Anpassung des Pensums und/oder freiwillige Leistungen vor, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen. 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.

Die Wirksamkeit der verschiedenen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensinhalten spiegelt sich u.a. in den Ergebnissen der Mitarbeitenden Umfrage aus dem Geschäftsjahr 2024: Der Mittelwert im Bereich «Arbeit und Freizeit» konnte um 8 Punkte gesteigert werden im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2022. Damit liegt das Ergebnis über der Zielkennzahl (+2 Punkte).

## 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 Geschäftsjahr 2024 sind acht Mitarbeiterinnen und 24 Mitarbeiter bei Swissgrid Eltern geworden. Mit einer Ausnahme haben alle Mitarbeitenden die Elternzeit in Anspruch genommen und danach ihre Funktion wieder aufgenommen. Die Verbleibrate der Mitarbeitenden 12 Monate nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit betrug im Laufe des Berichtsjahrs 2024 88%. Dies entspricht einer Reduktion der Verbleibrate im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Geschäftsjahre.

### Kennzahlen zur Elternzeit (PwC Assurance)

	2024			2023			2022		
	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total
Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternzeit	8	24	32	4	20	24	5	19	24
Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	8	23	31	4	20	24	5	19	24
Mitarbeitende, die noch in Elternzeit sind <sup>1</sup>	4	0	4	0	0	0	0	2	2
Wiederaufnahme der Funktion nach vereinbarter Elternzeit	4	23	27	4	20	24	4	17	21
Rückkehrate	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	95%
Mitarbeitende, die 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	2	19	21	4	17	21	6	16	22
Verbleibrate	50%	95%	88%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Per Jahresende des betroffenen Berichtsjahrs.

## 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 «unconscious biases». Die Möglichkeit für die weiblichen Mitarbeitenden sich in Branchennetzwerken vermehrt zu vernetzen und auszutauschen wurde durch die Mitgliedschaft von Swissgrid bei «Women in Power» und «Women in Tech» weiter ausgebaut.

## Mitarbeitenden-Zufriedenheit

Swissgrid führt alle zwei Jahre eine umfassende Mitarbeitenden Umfrage durch, um die Wirksamkeit und Wahrnehmung strategischer Massnahmen zu überprüfen und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Die Ergebnisse der im Geschäftsjahr 2024 durchgeführten Umfrage zeigen, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden weiterhin hoch ist mit einem Mittelwert von 78 (siehe Tabelle). Zudem wird Swissgrid von 85% der Mitarbeitenden als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen und 89% würden das Unternehmen als Arbeitgeberin weiterempfehlen. Die Zielwerte in den Bereichen «Mitarbeitendenförderung» sowie «Diversity & Inclusion» konnten mit einer Verbesserung von je 3 Punkte im Geschäftsjahr 2024 erreicht werden.

### Übersicht über die Zufriedenheit gemäss repräsentativer Mitarbeitendenumfrage (PwC Assurance)

Zufriedenheit Mitarbeitende,	2024	2023 <sup>2</sup>	2022
Frauen	78	80	80
Männer	79	78	78
Divers	87	n/a	n/a
Total	78	78	78

<sup>1</sup> Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wird auf einer Skala von 0 bis 100 im Vergleich zum Benchmark «Swiss Arbeitgeber Award» mittels eines Fragebogens bewertet.

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

**Massnahmen und Kennzahlen zur Weiterentwicklung von Mitarbeitenden**

**Regelmässige Leistungsbeurteilung**

Bei Swissgrid erhalten alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag regelmässige Leistungsbeurteilungen. Diese Gespräche sind obligatorisch und finden mindestens jährlich statt. Um die Leistung der Mitarbeitenden einheitlich beurteilen zu können, besteht ein Performance-Management-System und Mitarbeitende und Vorgesetzte werden regelmässig geschult. Die Beurteilungen werden 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.

Regelmässige Leistungsbeurteilung (☑ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Mitarbeitende mit regelmässiger Leistungsbeurteilung	93%	94%	94%
Frauen	92%	91%	92%
Männer	93%	94%	95%
Festangestellte	100%	100%	100%
Befristet Angestellte	24%	25%	33%

**Kompetenzenmanagement**

Die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist Swissgrid ein zentrales Anliegen und ist Teil der Strategie 2027. 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. Im Geschäftsjahr 2024 wurde bei 100% der Mitarbeitenden (mit einer Festanstellung mindestens 6 Monate vor dem Start des Kompetenzmanagement-Zyklus) eine Beurteilung hinsichtlich der Übereinstimmung ihrer heutigen Kompetenzen mit den zukünftig erforderlichen Zielkompetenzen vorgenommen. Damit hat Swissgrid die Grundlage für die systematische und auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden geschaffen. Die erkannten Entwicklungspotenziale werden im Rahmen von individuellen Entwicklungsplänen adressiert.

**Fach- und Führungsausbildung**

Im Berichtsjahr 2024 wurden fachliche Trainingsstunden (extern und intern) vor allem in den Kategorien «Operatorenausbildung» (32%), «Safety & Security» (25%) sowie «IT und Toolausbildungen» (14%) verbucht. Weitere wichtige Themen sind Compliance, Projektmanagement, Prozesse und Grundlagen. Neu ernannte Führungskräfte werden seit dem Geschäftsjahr 2024 in einem auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen speziellen Führungskräfteentwicklungsprogramm auf ihre Rolle als Führungskraft vorbereitet. Der gegenseitige Austausch zu Führungsfragen wird in Peer Coaching Sessions gezielt gefördert.

## Externe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Wo Bildungsbedürfnisse nicht intern abgedeckt werden können, ermöglicht Swissgrid auch den Besuch von externen Ausbildungen. 41 Mitarbeitende absolvierten im Jahr 2024 eine Weiterbildung an Fachhochschulen oder Universitäten. Die Mehrheit waren Certificates of Advanced Studies oder Masters of Advanced Studies.

## Förderung der Sprachkenntnisse

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 2024 besuchten 82 Personen einen Sprachkurs in Deutsch, 94 in Französisch, 28 in Englisch und 18 in Italienisch.

## Individuelle Weiterentwicklung

Seit Juni 2023 bietet Swissgrid ein umfassendes Angebot von Online-Trainings mit Fokus auf Soft Skills, Gesundheit, digitale Kompetenzen und Kommunikation an. Allen Mitarbeitenden wird die Möglichkeit gegeben, sich während insgesamt 12 Stunden pro Jahr individuell weiterzubilden, ohne dass eine betriebliche oder funktionale Notwendigkeit gegeben sein muss.

## Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden

Im Geschäftsjahr 2024 haben Swissgrid Mitarbeitende im Durchschnitt 53 Stunden bzw. rund 1,5 Wochen in ihre Aus- und Weiterbildung investiert. Rund 77% des Aus- und Weiterbildungspensums wurden im Rahmen von internen Angeboten absolviert, während fast ein Viertel extern wahrgenommen wurde. Die Qualität der internen Aus- und Weiterbildung wird unter anderem durch systematisches Feedbackmanagement und Reviews sichergestellt. 84% der Feedbacks zu internen Trainings bewerteten diese als gut oder sehr gut.

## Übersicht durchschnittlich investierte Stunden in Aus- und Weiterbildung 2024 (PwC Assurance)

	Geschäftsleitung	Führungskräfte <sup>1</sup>	Mitarbeitende ohne Führungsfunktion	Mitarbeitende in Ausbildung/ Stundenlohn <sup>2</sup>	Technische Funktionen	Corporate- Funktionen	Total
<b>Mann</b>	20	42	61	21	58	25	55
<b>Frau</b>	15	49	47	20	55	29	44
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>27</b>	<b>53</b>

<sup>1</sup> Ohne Geschäftsleitung

<sup>2</sup> Umfasst Praktikantinnen und Praktikanten, Doktorandinnen und Doktoranden, Lernende und im Stundenlohn Angestellte.

## 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.

## **GRI 303, 405-1**

### **Massnahmen und Kennzahlen zum Schutz der persönlichen Integrität und Inklusion**

#### **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 (siehe [swissgrid.integrityline.app/](https://www.swissgrid.ch/integrityline)), die schwerwiegende Compliance-Verstösse melden, sind über den Verhaltenskodex und die Whistleblowing Policy von Swissgrid geschützt. Diese wollen das Melden von Fehlverhalten fördern und definieren die Vertraulichkeit der Meldung sowie den Schutz von Hinweisgebenden.

Mit einer anfangs 2024 anonym durchgeführten Pulsumfrage hat Swissgrid den Stand des Schutzes der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden erhoben. Dabei hat sich gezeigt, dass in den letzten zwei Jahren kein Fall einer Verletzung offiziell gemeldet und untersucht wurde. Gleichwohl hat sich aber auch ergeben, dass sich in vereinzelt Fällen Mitarbeitende in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlten. Als Folge wurden Mitarbeitende und Führungskräfte im Berichtsjahr im Hinblick auf Prävention und Verhalten sowie Verfahren bei einer allfälligen Verletzung der persönlichen Integrität speziell geschult. Ein spezielles Augenmerk wurde auf die Eigenverantwortung jeder Einzelnen und jedes Einzelnen gelegt.

## Diskriminierungsmeldungen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine (potenziellen) Diskriminierungsfälle über die bestehenden offiziellen internen und externen Meldekanäle registriert, einschliesslich RiskTalk App, Compliance und Hinweisgebersystem.

### Übersicht über offizielle Meldungen von Diskriminierungsfällen (PwC Assurance)

	2024	2023	2022
Gemeldete Fälle von Diskriminierung	0	0	0

## GRI 2-30, 201-3, 401-2, 402-1, 407-1

### Massnahmen und Kennzahlen in anderen Bereichen

## 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 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) unterstellten Mitarbeitenden obligatorisch. Die Prämien bestehen aus Beiträgen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmenden.

### Übersicht über die Kennzahlen zur Vorsorge bei Swissgrid (PwC Assurance)

	2024	2023	2022
Deckungsgrad PKE Vorsorgestiftung Energie per 31.12.2023	120,7% <sup>1</sup>	113,9%	107,7%
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%

<sup>1</sup> Per 29.9.2024

## Kollektivvereinbarungen und Versammlungsfreiheit

In der Schweiz ist das Recht auf Tarifverhandlungen und auf Versammlungsfreiheit gesetzlich in der Verfassung und in der arbeitsrechtlichen Praxis verankert. Swissgrid anerkennt und respektiert diese beiden Grundrechte seiner Mitarbeitenden. Die Interessen der Mitarbeitenden, einschliesslich in Bezug auf die Vergütungspolitik, werden von der Personalvertretung gewahrt. Swissgrid ist keinem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Bei Meldungen oder Bedenken hinsichtlich einer potenziellen Verletzung des Rechtes auf Kollektivvereinbarungen oder Versammlungsfreiheit stehen Mitarbeitenden verschiedene vertrauliche und teilweise anonymisierte Kanäle zur Verfügung, einschliesslich die Compliance Stelle, die externe Beratungsstelle MOVIS, die Personalvertretung, die RiskTalk App oder das Hinweisgebersystem von Swissgrid. Entsprechende Kontaktangaben und Prozesse sind als Teil der Whistleblowing Policy von Swissgrid sowie auf der dezidierten internen HR und Compliance Seite für alle Mitarbeitenden verfügbar.

## Schutz vor Massenentlassungen

Swissgrid ist eine stabile Arbeitgeberin: Seit ihrer Gründung ist es im Unternehmen zu keiner sogenannten Massenentlassung gekommen. Im Falle einer Massenentlassung von 30 oder mehr Mitarbeitenden innert 30 Tagen und aus Gründen, die nicht an der individuellen Leistungsbeurteilung liegen, richtet sich Swissgrid nach den gesetzlichen Bestimmungen der Schweiz. 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. Entsprechend wird auch der Personalvertretung eine Frist von 14 Tagen zur Anhörung gegeben mit der Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie Entlassungen vermieden werden können.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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 ein Schwerpunkt der Strategie 2027, hat bei Swissgrid bei allen Tätigkeiten höchste Priorität und wird über eine integrale Sicherheitspolitik gesteuert. Die Sicherheitspolitik von Swissgrid legt den Handlungsrahmen für eine konsistente und koordinierte Umsetzung nach einheitlichen Regeln fest. Der integrale Ansatz umfasst sieben thematische, sogenannte Sicherheitsdomänen. Dazu gehören die operationelle Sicherheit, physische Sicherheit, Informationssicherheit, integrales Risikomanagement, Krisenmanagement und Business Continuity Management sowie Umweltschutz, Health und Safety. Dieses Kapitel beschäftigt sich insbesondere mit der letztgenannten Domäne.

### **GRI 3-3, 403-1**

#### **Ambition und Ziele**

Swissgrid hat sich zum Ziel gesetzt die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden, Auftragnehmenden, Besucherinnen und Besucher sowie Anrainer ihrer Infrastruktur zu gewährleisten. Konkret verfolgt Swissgrid das Ziel, die Anzahl Berufsunfälle mit Abwesenheiten von mehr als fünf Tagen für ihre Mitarbeitenden auf null zu reduzieren. Im Jahr 2024 konnte das Ziel, wie auch schon 2023 und 2022, erreicht werden.

### **GRI 2-25, 3-3**

#### **Managementansatz**

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. 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, dass die Sicherheitsstandards und die relevanten Gesetze und Verordnungen von allen Mitarbeitenden eingehalten und umgesetzt werden.

Die Einhaltung der gesetzlichen und branchenüblichen Bestimmungen ist für Swissgrid verbindlich. In

spezifischen Bereichen werden diese durch darüberhinausgehende, 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 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 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 Arbeitssicherheitsinspektionen durchgeführt.
- Bei der Planung und Einführung neuer Verfahren orientiert sich Swissgrid am jeweils neusten Stand der Technik.
- Swissgrid gestaltet die Arbeitsplatzbedingungen nach anerkannten Sicherheits- und Gesundheitsprinzipien. Dabei wird besonders auf Prävention und Vorsorge geachtet.

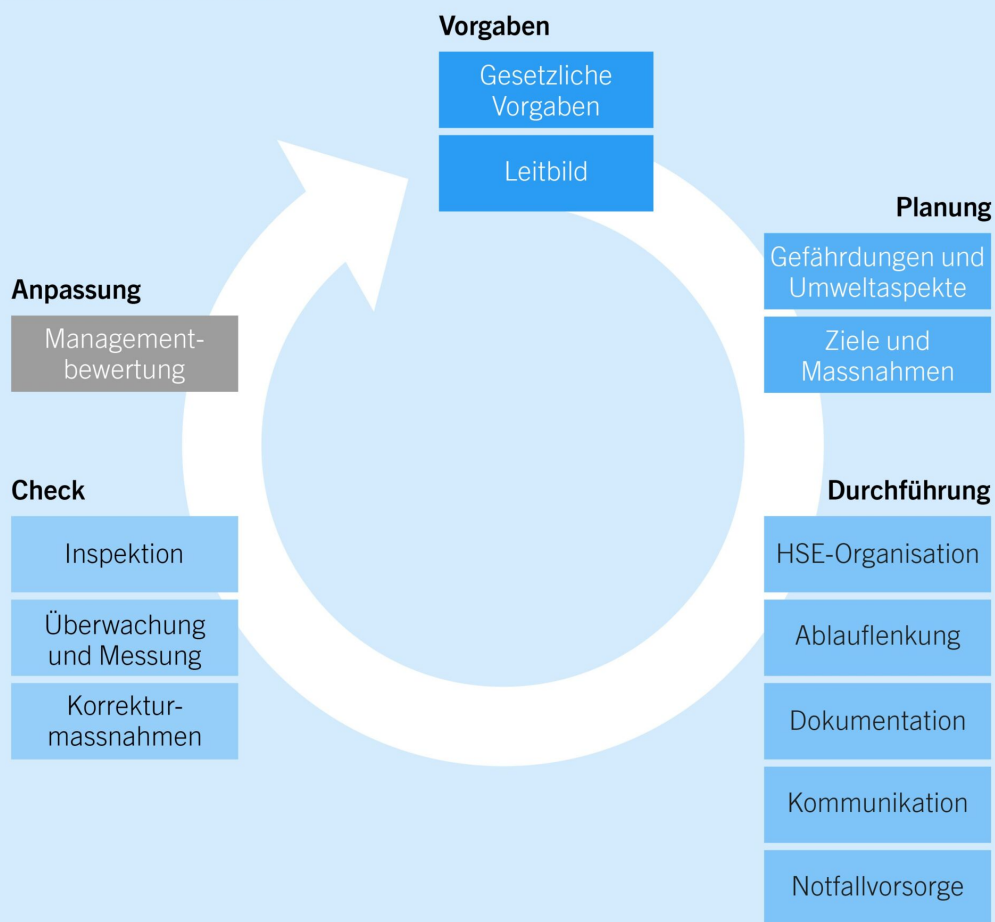
<sup>1</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG), Verordnungen 1–5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1–5), Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG), Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Elektrizitätsgesetz (EleG), Verordnung über elektrische 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**

Swissgrid betreibt ein integriertes HSE-Managementsystem, das nach ISO 45001:2018 und ISO 14001:2015 zertifiziert ist. Ziel des HSE-Managementsystems 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. Dazu richtet sich das HSE-Managementsystem nach dem PDCA-Managementmodell («Planen- Durchführen-Überprüfen-Anpassen»). Dieses Managementmodell ist die Basis für eine kontinuierliche Verbesserung der HSE-Leistung.

## HSE-Managementmodell von Swissgrid



Aus den Gefährdungsbeurteilungen, den erfassten Unfällen und Beinahe-Ereignissen 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.

Das HSE-Managementsystem gilt für das gesamte Unternehmen. Dienstleister werden im Rahmen des Verhaltenskodex für Lieferanten und von vertraglichen Bestimmungen 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. Siehe dazu auch

die Ausführungen im Kapitel «Nachhaltige Lieferkette».

Umfang des HSE-Managementsystems von Swissgrid (✓ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Total Mitarbeitende von Swissgrid	927	853	736
Anteil interner Mitarbeitender, abgedeckt durch das ISO-zertifizierte/auditierte HSE-Managementssystem	100%	100%	100%
Total externe Mitarbeitende <sup>1</sup>	712	709	643
Anteil externer Mitarbeitender, abgedeckt durch das ISO-zertifizierte/auditierte HSE-Managementssystem	100%	100%	100%
Total interne und externe Mitarbeitende	1 639	1 562	1 379
Anteil externer und interner Mitarbeitender, abgedeckt durch das ISO-zertifizierte/auditierte HSE-Managementssystem	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Externe Mitarbeitende sind nicht direkt von Swissgrid angestellt, sondern haben ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit einem Personalverleih oder einem Dienstleister. Die erfassten externen Mitarbeitenden in dieser Tabelle verrichten üblicherweise Arbeiten an den Bürostandorten 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.

**Wiederkehrende Zertifizierung:** Das HSE-Managementssystem von Swissgrid wird durch einen akkreditierten, externen Revisor auf Basis der ISO-Normen 14001:2015 und 45001:2018 auditert 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 2024 hat das Swiss Safety Center das integrierte HSE-Managementssystem von Swissgrid als geeignet, angemessen und wirksam bestätigt. Das Ergebnis zeigt einen erneuten Fortschritt gegenüber dem Vorjahr. Hervorgehoben wurden die Etablierung der regelmässigen Safety und Security Days innerhalb des Unternehmens, der ausführliche und öffentlich einsehbare Nachhaltigkeitsbericht, das Engagement zur Verbesserung der branchenweiten Sicherungsmassnahmen bei Arbeiten in der Höhe sowie die grosse und zum Teil jahrelange Kompetenz bei den involvierten Mitarbeitenden auf den Baustellen.

## **GRI 403-2, 403-3, 403-9, 403-10, 416-1**

### **Umgang mit 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 fest basierend auf der Hierarchie ihrer Wirkungsqualität. Diese reichen von

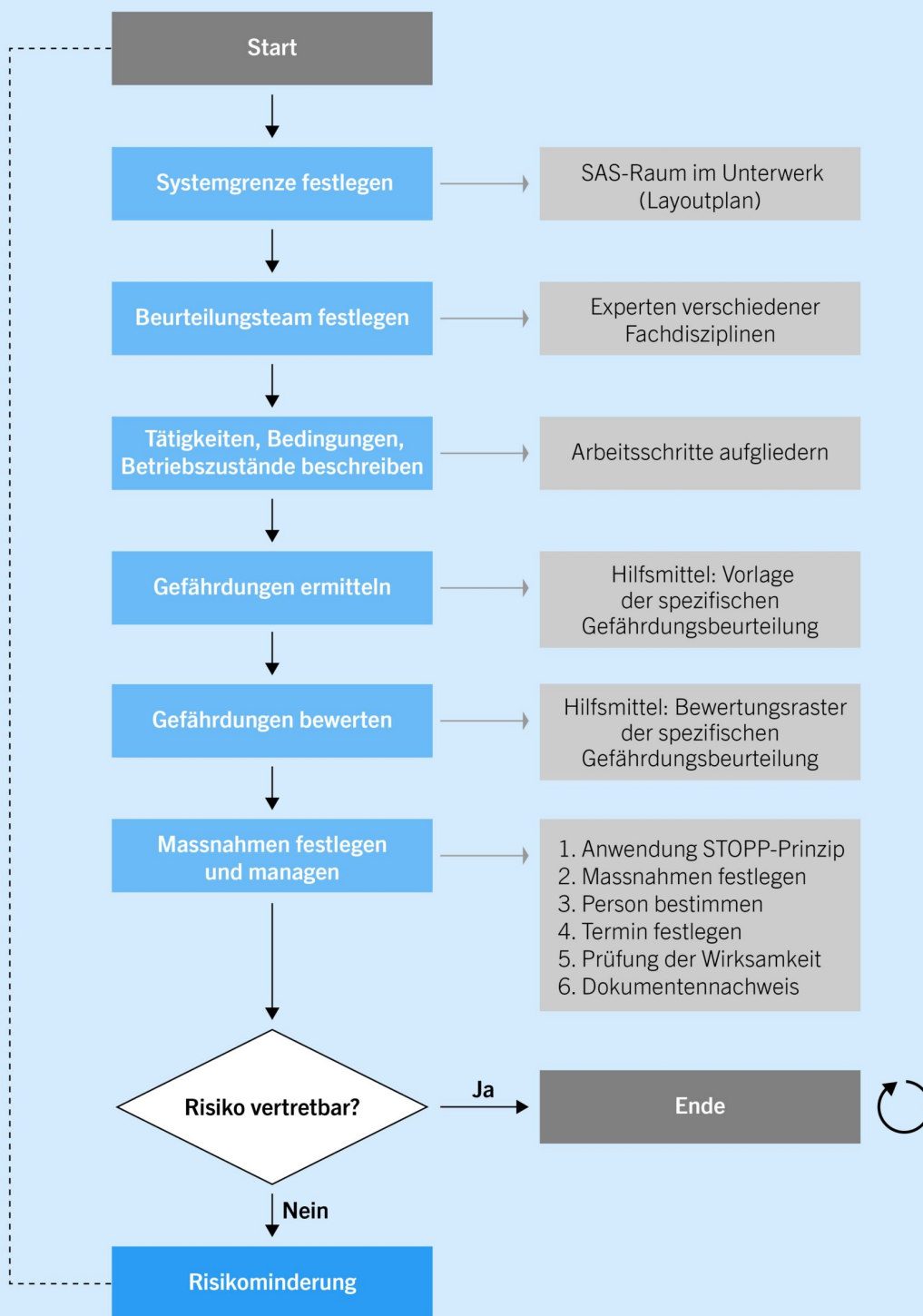
Substitutions-/Ersatz-Massnahmen über technische Massnahmen und organisatorische Massnahmen bis hin zu personenbezogenen Massnahmen. Zusätzlich sensibilisiert Swissgrid ihre Mitarbeitenden und Dienstleister in der Anwendung des STOPP Prinzips: Halt an, überlege und werte, bevor du handelst. Damit will 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, die 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.

## Prozessablauf Gefährdungsbeurteilung



Neben der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung finden bei Swissgrid 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 Sicherheitsingenieurswesen

zugezogen.

## Ereignisanalysen

Zusätzlich zu den Gefährdungsbeurteilungen führt Swissgrid 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, die erneute Ereignisse begünstigen oder die Ziele von Swissgrid gefährden. Der Umgang mit diesen Risiken («Risikostrategie») wird durch die zuständigen Fachbereiche festgelegt. Die daraus resultierenden Massnahmen können 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 im Hinblick auf die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Ziele der operationellen Sicherheit zu verbessern.

Berufsunfälle von eigenen Mitarbeitenden, deren Arbeitstätigkeit keinen Einfluss auf den Netzbetrieb hat, werden ebenfalls 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 fünf Gefährdungspotenziale mit einem Risiko für gravierende Verletzungen ermittelt (vgl. Tabelle). Im Jahr 2024 wurden drei Berufsunfälle in einem der identifizierten Gefährdungsbereiche verursacht. Alle Unfälle betrafen Mitarbeitende von Dienstleistern. Einer der Unfälle wurde bei Arbeiten in der Höhe, der Zweite bei Arbeiten in der Nähe von unter Spannung stehenden Starkstromanlagen und der Dritte bei Arbeiten mit Helikoptern verursacht. Ein Überblick zur Art und Folge der Berufsunfälle im Jahr 2024 befindet sich in der «Übersicht Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz».

## Übersicht über Gefährdungspotenziale, Unfälle und Massnahmen (✓ PwC Assurance)

Gefährdungspotenzial	Unfälle in der Berichtsperiode <sup>1</sup>	Massnahmen
Arbeiten in der Nähe von unter Spannung stehenden Starkstromanlagen	1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben an die Anlagenausrüstung und die Ausbildung der Mitarbeitenden.</li><li>• Einsatz und Verwendung der Arbeitsmittel durch die Dienstleister gemäss den bestehenden Vorgaben des ESTI.</li><li>• Sämtliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Arbeitsauftrag geplant und instruiert.</li><li>• Restriktive Zutrittsbeschränkung.</li><li>• Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen.</li></ul>

Arbeiten in der Höhe	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der Ausbildung für die autorisierten Ausbilderinnen und Ausbilder gemäss Weisung Nr. 245 des Eidgenössischen Starkstrominspektorats (ESTI).</li> <li>• Sämtliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Arbeitsauftrag geplant und instruiert.</li> <li>• Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen.</li> </ul>
Forstarbeiten	keine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz von spezialisierten und erfahrenen Fachfirmen.</li> <li>• Eigene Fachspezialisten aus dem Bereich Forst vergeben die Arbeiten an spezialisierte Forstunternehmen, instruieren und kontrollieren regelmässig die ausgeführten Forstarbeiten.</li> <li>• Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen.</li> </ul>
Zusammenarbeit mit Helikoptern	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sämtliche Arbeiten werden mit einem schriftlichen Arbeitsauftrag geplant und instruiert.</li> <li>• Restriktiver Einsatz von Helikoptern, Prüfung von risikoreduzierten Alternativvarianten.</li> <li>• Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen.</li> </ul>
Umgang mit gefährlichen Stoffen (Isolieröle, Gase, Reinigungs- und Kühlmittel)	keine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben an die Anlagenausstattung und die Ausbildung der Mitarbeitenden.</li> <li>• Regelmässige angekündigte und unangekündigte Inspektionen auf den Bau- und Arbeitsstellen.</li> </ul>

<sup>1</sup> 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 2024 wurden insgesamt 396 HSE-Inspektionen von Projektmitarbeitenden und vom Health- und Safety- Team durchgeführt. Dabei wurden bei 27 Inspektionen Situationen vorgefunden, die als mittleres Sicherheitsrisiko und bei 9 Inspektionen als hohes Sicherheitsrisiko klassifiziert wurden. In all diesen Fällen wurden Massnahmen vereinbart, dokumentiert und umgesetzt, um das Sicherheitsrisiko auf ein akzeptables Niveau zu reduzieren.

Übersicht über Gefährdungspotenziale, Unfälle und Massnahmen (✓ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Anzahl durchgeführter HSE-Inspektionen	396	357	368
Anzahl HSE-Inspektionen mit mittlerem Risiko	27	22	36
Prozentsatz HSE-Inspektionen mit mittlerem Risiko	6,8%	6,2%	9,8%
Anzahl HSE-Inspektionen mit hohem Risiko	9	8	1
Prozentsatz HSE-Inspektionen mit hohem Risiko	2,3%	2,2%	0,3%

**Massnahmen und Kennzahlen**

**Massnahmen zur Stärkung der Sicherheitskultur**

**Safety Cultur Ladder**

Swissgrid legt grossen Wert darauf, ihre Sicherheitskultur stetig zu stärken. Deshalb hat das Unternehmen im Jahr 2020 die Safety Culture Ladder-Methode eingeführt. Im Jahr 2022 wurde Swissgrid erfolgreich auf Stufe 3 zertifiziert. In den Jahren 2023 und 2024 fand jeweils ein Betreuungsaudit statt, im Rahmen dessen Swissgrid aufgrund der Implementierung diverser Massnahmen eine Weiterentwicklung der Sicherheitskultur attestiert wurde. Im Auditbericht 2024 wurde wiederholt die Einführung der obligatorischen Veranstaltungsreihe «Safety & Security Days» für Mitarbeitende positiv beurteilt, wobei im Berichtsjahr der Schwerpunkt auf die mentale Gesundheit gelegt wurde. Des Weiteren wurde die Erarbeitung von Richtlinien zur Förderung der Sicherheitskultur sowie die Durchführung von Führungsworkshops als positiv hervorgehoben.

Verbesserungspotenzial sieht das Auditoren-Team insbesondere bei der Stärkung der Feedback-Kultur. Ausserdem ist die Entwicklung der Sicherheitskultur bei Dienstleistern weiter zu fördern. 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. Per Ende Geschäftsjahr 2024 waren 14 Dienstleister mit einem aktiven Vertrag mit Swissgrid (Initialwert über CHF 150 000) gemäss der Safety Culture Ladder zertifiziert.

## 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.
- **Safety & Security Days:** Die 2022 eingeführten, obligatorischen «Safety & Security Days» fanden 2024 zum dritten Mal statt. Ziel der diesjährigen Veranstaltung war es, das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeitenden in den Bereichen Sicherheitskultur, Cyber Security, Sicherheit im Strassenverkehr und Umgang mit Stress zu schärfen. Die Mitarbeitenden lernten und vertieften ihr Wissen anhand von Theorieunterricht und praktischen Übungen. Im Bereich der gezielten Kulturentwicklung wurden Mitarbeitende anhand einer Simulation im medizinischen Kontext («Room of Horrors») motiviert, Fehler und Risiken anzusprechen, einander Feedback zu geben und menschliche Verhaltensweisen zu reflektieren.
- **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. Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein neuer Kurs «Sicherheit auf Hochspannungsmasten» lanciert, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden rund um das sichere Arbeiten auf Masten zu stärken. Die Mitarbeitenden von Swissgrid steigen in der Regel nicht selbst auf Masten, müssen aber in der Lage sein eine Beurteilung der Sicherheitsmassnahmen vornehmen zu können und adäquat zu handeln.

## 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.

## 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. Im Jahr 2024 wurden via RiskTalk App 37 Meldungen abgesetzt, davon 24 Meldungen im Bereich Safety und Security. Für alle 24 Meldungen mit Bezug zu Sicherheit wurde eine Untersuchung lanciert und 19 davon per Ende Geschäftsjahr abgeschlossen.

## 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, die Gefahrensituation zu beheben oder falls sie dazu nicht in der Lage sind, ihre(n) Vorgesetzte(n) zu informieren.
- **Erste Hilfe bei Swissgrid:** An allen Standorten von Swissgrid arbeiten ausgebildete Erst- und Evakuierungshelfer. Aktuell sind 78 Swissgrid Mitarbeitende als Ersthelferinnen und Ersthelfer ausgebildet. Das entspricht einem Anteil von 8% aller Angestellten. Im Rhythmus von zwei Jahren werden Wiederholungskurse durchgeführt. Zusätzlich vermittelte Swissgrid allen Mitarbeitenden Grundkenntnisse in Erster Hilfe und Kleinfuerbekämpfung an den Safety & Security Days.

## Massnahmen im Bereich Gesundheitsschutz

### Durchführung von Gesundheitsprüfungen

Die obligatorische Gesundheitsprüfung für Nacht- und Schichtmitarbeitende lässt Swissgrid jährlich von einer unabhängigen, spezialisierten und qualifizierten Stelle durchführen. Um die Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten, erhält Swissgrid keine detaillierten Resultate, sondern lediglich die Bestätigung, ob der oder die Mitarbeitende tauglich ist, Nachtschichten zu übernehmen. Zudem erhalten diejenigen Mitarbeitenden eine Gesundheitsprüfung, die funktionsbedingt auf Masten klettern müssen. Ein jährlicher Stresstest wird für die genannten Funktionen wie auch bei Bedarf für weitere Mitarbeitende durchgeführt. Im Gefahrenportfolio von Swissgrid werden u.a. psychosoziale Risiken beurteilt und entsprechende Massnahmen zur Erhaltung resp. Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden definiert.

### Etablierung Gesundheitsgremium

Im Geschäftsjahr 2024 wurde das Gesundheitsgremium neu aufgestellt. Das Gesundheitsgremium baut das betriebliche Gesundheitsmanagement nach anerkannten Kriterien (Friendly Workspace) auf, betreibt es und entwickelt es ständig weiter. Es plant die Jahresprogramme in Abstimmung mit dem Integralen Sicherheitsgremium. Im Gesundheitsgremium sind Mitglieder aller Business Units vertreten. Der Vorsitz liegt bei Health & Safety, die Stellvertretung wird durch HR gewährleistet. Die Mitglieder des Gesundheitsgremiums sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet in Angelegenheiten, die als vertraulich bezeichnet werden sowie in persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeitenden.

### Versicherung bei Berufs- und Nichtberufsunfällen

Alle fest angestellten Mitarbeitenden von Swissgrid sind 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 für ihre Mitarbeitenden die Kosten der Schutzimpfung gegen Zecken sowie der jährlichen Grippeimpfung, durchgeführt durch zugelassene Gesundheitsfachstellen. Ausserdem sorgt Swissgrid für Ergonomie am Arbeitsplatz. Mitarbeitenden stehen im i-net diverse Merkblätter der SUVA sowie ein Erklärvideo zu diesem Thema zur Verfügung. Zusätzlich verfügt Swissgrid über interne Ergonomie-Instruktorinnen und -Instruktoren, die Mitarbeitende auf Anfrage bei der Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes unterstützen. Darüber hinaus profitieren Mitarbeitende von Swissgrid von diversen Vergünstigungen zur Förderung ihrer Gesundheit: Dazu gehören täglich frische und kostenlos zur Verfügung stehende Saisonfrüchte, vergünstigte Fitnessangebote, und kostenlose Online-Trainings (z.B. Burnout, Zeitmanagement, Vitalität, Resilienz). Alle Angebote sind über das interne Webportal für Mitarbeitende, einschliesslich eine dedizierte HSE-Seite, einsehbar.

## Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**Berufsunfälle:** Im Berichtsjahr 2024 haben sich keine Berufsunfälle von Swissgrid Mitarbeitenden mit Todesfolge oder gesundheitlicher Beeinträchtigung ereignet. Bei einem Berufsunfall kam es zu vier Ausfalltagen und es wurden sieben weitere Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall verursacht. Das Ziel, die Anzahl Berufsunfälle mit Abwesenheiten von mehr als fünf Tagen während eines Betriebsjahrs für ihre Mitarbeitenden auf null zu reduzieren, wurde somit im Berichtsjahr (wie auch in den zwei vorangehenden Jahren) erreicht.

Im Berichtsjahr wurden sechs Berufsunfälle von Mitarbeitenden registriert, die im Auftrag eines Dienstleisters Arbeiten auf Swissgrid Bau- und Arbeitsorten verrichtet haben. Davon hatte einer der Arbeitsunfälle tödliche Folgen und ein weiterer Arbeitsunfall führte zu schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Swissgrid bedauert diese Unfälle und wird auch in Zukunft alles daransetzen, solche Ereignisse, soweit sie in ihrem Einflussbereich liegen, zu verhindern.

Somit ereigneten sich insgesamt auf Swissgrid Anlagen und Standorten 14 Berufsunfälle von Mitarbeitenden und externen Dienstleistern. Hochgerechnet auf 200 000 geleistete Arbeitsstunden entspricht dies einer aggregierten Berufsunfallrate von 0,68.

Berufsunfälle von Swissgrid Mitarbeitenden <sup>1</sup> (✓ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Anzahl gearbeiteter Stunden <sup>1</sup>	1 801 199	1 512 785	1 231 256
<b>Anzahl Berufsunfälle</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Todesfälle durch Berufsunfall	0	0	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen <sup>2</sup>	0	0	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen <sup>3</sup>	1	0	0
Anzahl Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall	7	4	2
<b>Berufsunfälle pro 200 000 gearbeitete Stunden (TRIF)</b>	<b>0,89</b>	<b>0,53</b>	<b>0,32</b>
Rate der Todesfälle durch Berufsunfall <sup>4</sup>	0	0	0

Berufsunfälle von Swissgrid Mitarbeitenden <sup>1</sup> (✓ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Rate Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen <sup>4</sup>	0	0	0
Rate der Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen <sup>4</sup>	0,11	0	0
Rate der Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall <sup>4</sup>	0,78	0,53	0,32

<sup>1</sup> Daten ausgewiesen für 927 Mitarbeitende von Swissgrid, d.h. 100%.

<sup>2</sup> Keine Erholung innerhalb von sechs Monaten oder dauerhafte Beeinträchtigung.

<sup>3</sup> Erholung innerhalb von sechs Monaten.

<sup>4</sup> Die Rate wird pro 200 000 Arbeitsstunden berechnet.

Berufsunfälle von externen Dienstleistern <sup>1</sup> (✓ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Anzahl gearbeiteter Stunden <sup>1</sup>	2 333 930	n/a	n/a
<b>Anzahl Berufsunfälle</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
Todesfälle durch Berufsunfall	1	0	0
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen <sup>2</sup>	1	0	2
Anzahl Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen <sup>3</sup>	4	5	15
Anzahl Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall	0	0	0
<b>Berufsunfälle pro 200 000 gearbeitete Stunden (TRIF)</b>	<b>0,51</b>	<b>n/a</b>	<b>n/a</b>
Rate der Todesfälle durch Berufsunfall	0,09	n/a	n/a
Rate der Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen	0,09	n/a	n/a
Rate der Berufsunfälle mit Arbeitsausfall und geringeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen	0,34	n/a	n/a
Rate der Berufsunfälle ohne Arbeitsausfall <sup>4</sup>	0	n/a	n/a

<sup>1</sup> Daten umfassen alle von Swissgrid unter Vertrag genommenen Unternehmen sowie die Unfälle, die sich während Arbeitstätigkeiten auf Bau- und Arbeitsstellen von Swissgrid ereignet haben. Die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden basiert auf Hochrechnungen unter Einbezug des Vertragsvolumens für relevante Dienstleistungskategorien und des durchschnittlichen Stundenlohns für Dienstleistungstätigkeiten im Auftrag von Swissgrid.

<sup>2</sup> Keine Erholung innerhalb von sechs Monaten oder dauerhafte Beeinträchtigung.

<sup>3</sup> Erholung innerhalb von sechs Monaten.

<sup>4</sup> Die Rate wird pro 200 000 Arbeitsstunden berechnet.

**Ursachen der Berufsunfälle:** Die häufigsten Ursachen für die 14 Berufsunfälle ist «abstürzen» (21%), gefolgt von «Überanstrengungen», «anstossen», «wegfliegende Teile/ Fremdkörper» und «auf oder in etwas treten» (je 14%).

Ursache der Unfälle (Mitarbeitende und Dienstleister) (✓ PwC Assurance)	2024		2023		2022	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Abstürzen	3	21%	1	11%	1	5%
Überanstrengungen	2	14%	0	0%	1	5%
Umstürzen, stolpern	1	7%	0	0%	2	11%
Anstossen	2	14%	2	22%	4	21%
Herabfallende Gegenstände	0	0%	1	11%	2	11%
Eingeklemmt werden	0	0%	0	0%	3	16%
Wegfliegende Teile	2	14%	0	0%	2	11%
Auf oder in etwas treten	2	14%	1	11%	3	16%
Angefahren werden	0	0%	0	0%	1	5%
Heisse Teile und Stoffe	0	0%	0	0%	0	0%
Verletzungen durch Tiere	0	0%	0	0%	0	0%
Sich schneiden oder stechen	0	0%	4	44%	0	0%
Weitere Arten	2	14%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>14</b>		<b>9</b>		<b>19</b>	

**Arbeitsbedingte Erkrankungen:** In den letzten vier Jahren (2021–2024) ist es zu keinen bekannten arbeitsbedingten Erkrankungen von Swissgrid Mitarbeitenden oder Angestellten von Dienstleistern aufgrund der Ausübung von Tätigkeiten für Swissgrid gekommen.

Kennzahlen zu arbeitsbedingten Erkrankungen (✓ PwC Assurance)	2024	2023	2022
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen von Angestellten	0	0	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen von Angestellten	0	0	0
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen von Dienstleistern	0	0	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen von Dienstleistern	0	0	0