



## People

Pour Swissgrid, les thèmes essentiels du domaine « People » sont les suivants: « Sécurité au travail et protection de la santé », « Attirer, fidéliser et former du personnel qualifié » ainsi que « Diversité et inclusion ». En tant qu'exploitante d'une infrastructure critique, Swissgrid pose des exigences élevées en matière de sécurité et de fiabilité, et donc de sécurité au travail et de protection de la santé des collaboratrices et des collaborateurs. L'entreprise a également besoin de collaboratrices et de collaborateurs hautement qualifié(e)s, diversifié(e)s et motivé(e)s afin de devenir une entreprise innovante, fortement numérisée et durable.

GRI 2-25, 403-1

### Sécurité au travail et protection de la santé

#### **Vision et objectifs**

Quelle que soit l'activité, la sécurité est une priorité absolue pour Swissgrid. C'est pourquoi le sujet est géré au sein de l'entreprise par le biais d'une politique de sécurité intégrale. Celle-ci définit les objectifs et le cadre d'action pour une mise en œuvre cohérente et coordonnée des mesures de protection. L'approche intégrale comprend sept unités thématiques et organisationnelles, appelées domaines de sécurité (voir chapitre « Mandat »): la sécurité opérationnelle, la sécurité physique, la sécurité de l'information, la gestion des risques intégrale, la gestion de crise, le Business Continuity Management

ainsi que la protection de l'environnement et Health and Safety. Cette dernière a pour objectif de garantir la sécurité et la santé du personnel, des mandataires, des visiteuses et visiteurs et des riveraines et riverains. Dans le domaine Health and Safety, Swissgrid s'est fixé comme objectif principal de réduire à zéro le nombre d'accidents professionnels entraînant une absence de plus de cinq jours. En 2022 comme en 2023, cet objectif a pu être atteint.

Le respect des dispositions légales et usuelles dans la branche<sup>1</sup> revêt pour Swissgrid un caractère obligatoire. Dans certains domaines, elle applique même des normes d'entreprise dépassant ces dispositions. En matière de sécurité au travail et de protection de la santé, voici les principes qui s'appliquent au sein de Swissgrid :

- Pour chaque tâche, il convient de minimiser le plus possible le risque. Un comportement conscient de la sécurité des collaboratrices et collaborateurs est dans ce cas une condition préalable fondamentale. Aussi garantissons-nous grâce à des formations permanentes et continues que le niveau élevé est maintenu et peut être amélioré continuellement.
- La sécurité au travail et la protection de la santé sur le poste de travail sont une mission essentielle de la Direction. Les responsables hiérarchiques jouent un rôle décisif de modèle et assument une certaine responsabilité en promouvant la prise de conscience de la santé, la qualité et la sécurité du personnel sur le poste de travail.
- Swissgrid fixe par écrit les objectifs en matière de sécurité au travail. La sécurité au travail fait régulièrement l'objet d'inspections en vue d'assurer le succès de la sécurité au travail dans l'entreprise, la protection de la santé et le respect des exigences légales.
- Lorsqu'elle planifie et adopte de nouveaux procédés, Swissgrid se base sur l'état le plus récent et le plus avancé de la technique.
- Swissgrid conçoit les conditions de travail selon des principes de sécurité et de santé reconnus. Une attention particulière est accordée à la précaution et à la prévention.

### **Approche de gestion**

En tant que société nationale du réseau de transport, l'entreprise compte, selon l'Office fédéral de la protection de la population, parmi les exploitants d'infrastructures critiques de Suisse et vise, par conséquent, un niveau de sécurité élevé. Le domaine Safety & Security est donc également un axe essentiel de la Stratégie 2027 (voir chapitre « Stratégie 2027 »), dont l'exigence est la suivante : garantir à tout moment la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement.

La Direction a délégué la conduite et le développement de la gestion intégrale de la sécurité au Chief Safety & Security Officer (CSO) et au Comité Sécurité intégrale (ISG) indépendant de la hiérarchie, dans lequel les responsables des sept domaines de sécurité sont représentés (voir chapitre « Mandat »). Le CSO dirige le Comité Sécurité intégrale et rend régulièrement compte à la Direction. La Direction définit le cadre pour la sécurité au travail et la protection de la santé chez Swissgrid et assume la responsabilité du respect des normes de sécurité ainsi que des lois et ordonnances applicables par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. L'application de ces principes relève de la mission et de l'obligation de l'ensemble du personnel.

<sup>1</sup> Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), ordonnances 1 à 5 relatives à la loi sur le travail (OLT 1 à 5), loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), loi sur les installations électriques (LIE), ordonnance relative aux installations électriques à courant fort (OIEC), ordonnance sur la sécurité

et la protection de la santé des travailleurs dans les travaux de construction (OTConst), Directive ESTI 245 : Travailler en sécurité sur les lignes à grandes portées à haute tension, Directive ESTI 407 : Activités sur des installations électriques ou à proximité de celles-ci.

## GRI 403-1, 403-8

### Le système de gestion HSE

Swissgrid aborde les thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé ainsi que de la protection de l'environnement dans le cadre d'un système intégré de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement (système de gestion HSE) certifié selon les normes ISO 45001:2018 et ISO 14001:2015. Le système de gestion HSE s'applique à l'entreprise dans son ensemble et comprend notamment les secteurs, les antennes régionales et les installations. Les prestataires de services sont tenus, dans le cadre de dispositions contractuelles et du code de conduite pour les fournisseurs, de garantir la sécurité au travail et la protection de la santé de leur personnel ainsi que des personnes qui travaillent en leur nom. Swissgrid procède à des inspections pour en vérifier le respect.

Couverture par un système de gestion HSE audité et certifié	2023	2022	2021
Total collaboratrices/collaborateurs de Swissgrid	853	736	659
Pourcentage de collaboratrices/collaborateurs internes couvert(e)s par le système de gestion HSE certifié/audité ISO	100%	100%	100%
Total collaboratrices/collaborateurs externes <sup>1</sup>	709	643	465
Pourcentage de collaboratrices/collaborateurs externes couvert(e)s par le système de gestion HSE certifié/audité ISO	100%	100%	100%
Total collaboratrices/collaborateurs internes et externes	1562	1379	1124
Pourcentage de collaboratrices/collaborateurs externes et internes couvert(e)s par le système de gestion HSE certifié/audité ISO	100%	100%	100%

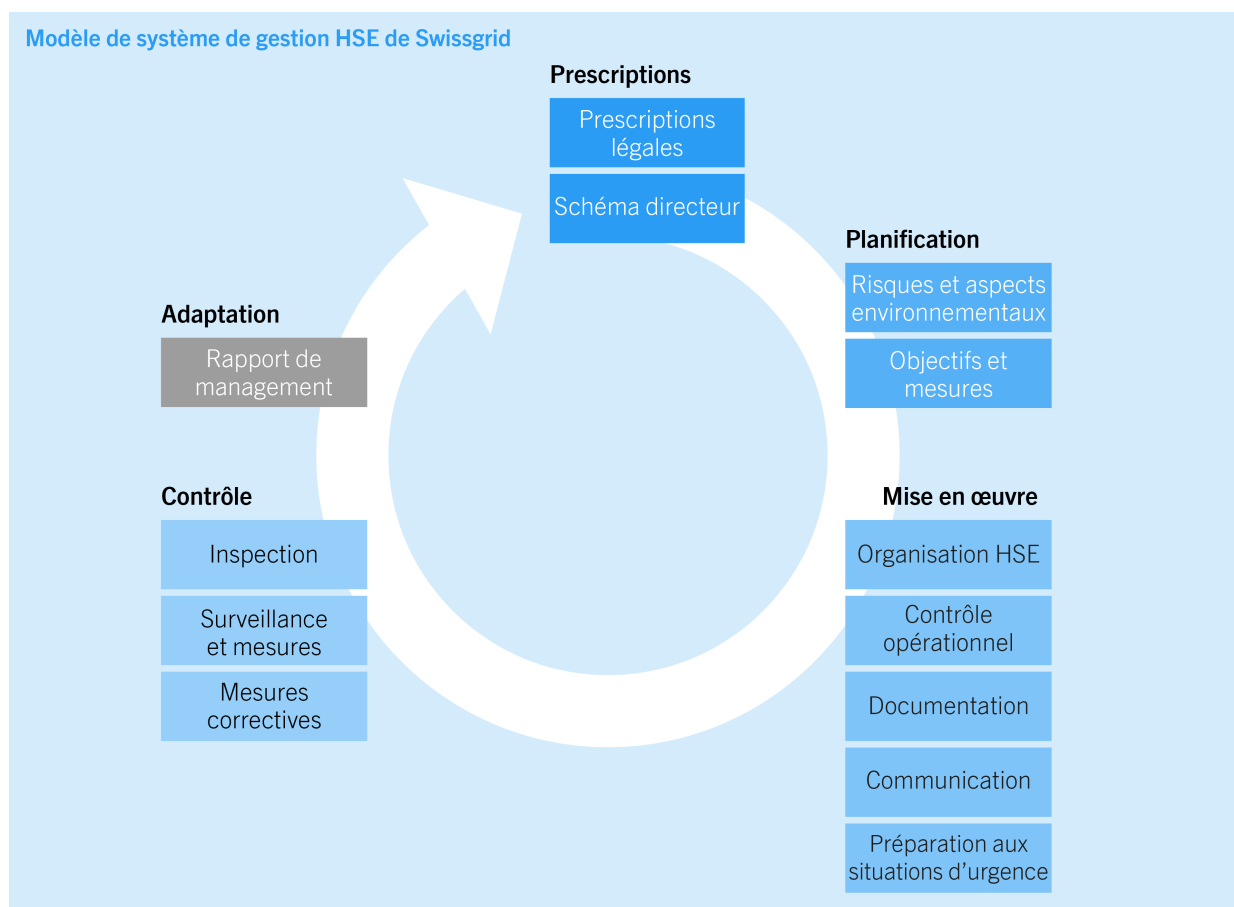
<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs externes ne sont pas directement employé(e)s par Swissgrid, mais ont un contrat de travail existant avec une location de services ou un prestataire de services. Le personnel externe enregistré dans ce tableau effectue habituellement des travaux sur les sites administratifs de Swissgrid. C'est pourquoi il est saisi séparément. Ne sont pas concerné(e)s, par exemple, les collaboratrices et collaborateurs externes des fournisseurs qui travaillent dans le bâtiment ou le génie civil pour des projets de Swissgrid.

Le système de gestion HSE encadre les thèmes suivants :

- Tâches, obligations et affectation des compétences et responsabilités dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé et de l'environnement
- Objectifs HSE visant à réduire constamment les accidents, maladies et impacts environnementaux, ainsi que mesures et programmes environnementaux permettant d'atteindre ces objectifs
- Comportements et processus assurant la sécurité au travail, la protection de la santé et la protection de l'environnement interne à l'entreprise, ainsi que la conformité à la législation en la matière

Le système de gestion HSE repose sur le modèle de gestion PDCA (« plan-do-check-act » – planifier,

exécuter, contrôler, agir), qui vise l'amélioration continue de la performance HSE. Le graphique ci-dessous présente une vue d'ensemble du modèle de système de gestion HSE de Swissgrid :



## Objectif et mise en œuvre du système de gestion HSE

L'objectif du système de gestion HSE de Swissgrid est, outre le respect des exigences légales en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de l'environnement, d'assurer l'amélioration continue par une approche systématique et de promouvoir la compréhension de l'organisation pour les activités ayant trait à la sécurité et à l'environnement.

De possibles mesures d'amélioration sont proposées à partir des évaluations de risques, des accidents enregistrés, des événements évités de justesse, de l'analyse environnementale et des objectifs HSE définis. Ces mesures sont planifiées et mises en œuvre par les responsables de la sécurité ou de la protection de l'environnement de Swissgrid en collaboration avec les supérieur(e)s hiérarchiques et les membres du personnel concernés. La responsabilité de la réalisation des mesures incombe aux secteurs opérationnels de Swissgrid.

Les mesures visant à atteindre les objectifs HSE sont consignées dans le développement opérationnel du domaine de sécurité HSE et, en particulier, dans le Safety Road Map, actualisé chaque année. La réalisation des objectifs est évaluée et présentée en permanence via un cockpit de chiffres clés. La mise en œuvre du programme HSE est assurée par le Head of Health and Safety ou les responsables de la sécurité et de la protection de l'environnement.

Les chiffres clés relatifs à la sécurité et à l'environnement pour la surveillance sont définis dans une directive correspondante. Les statistiques sur les accidents sont intégrées dans le cockpit de chiffres clés et sont présentées une fois par an aux collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'à la Direction lors de l'évaluation annuelle de la gestion HSE. Les chiffres clés pertinents sont résumés dans la « Vue d'ensemble des chiffres clés dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ».

## **Certification périodique**

Le système de gestion HSE de Swissgrid est audité et certifié par un réviseur externe accrédité sur la base des normes ISO 14001:2015 et 45001:2018. Un contrôle de recertification de ce système a lieu tous les trois ans. Au cours des deux années intermédiaires, un audit de surveillance est réalisé par le réviseur externe. En 2023, le Swiss Safety Center a confirmé que le système de gestion HSE intégré de Swissgrid était approprié, adéquat et efficace, et l'a donc recertifié avec succès. Le résultat montre un nouveau progrès par rapport à l'année précédente. La philosophie Safety First et le développement continu de la culture de la sécurité dans toute l'entreprise ont notamment été mis en avant.

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

### **Risques et dangers**

Le domaine d'activité de Swissgrid présentant des risques importants de dommages corporels, environnementaux et matériels graves, Swissgrid a classé les risques liés à la sécurité des personnes de « élevés » à « très élevés » dans le cadre de la gestion des risques commune à l'entreprise. Swissgrid identifie de manière proactive les risques et les dangers correspondants, les évalue puis les élimine par des mesures adéquates. À défaut, elle les réduit au moins à un risque résiduel acceptable.

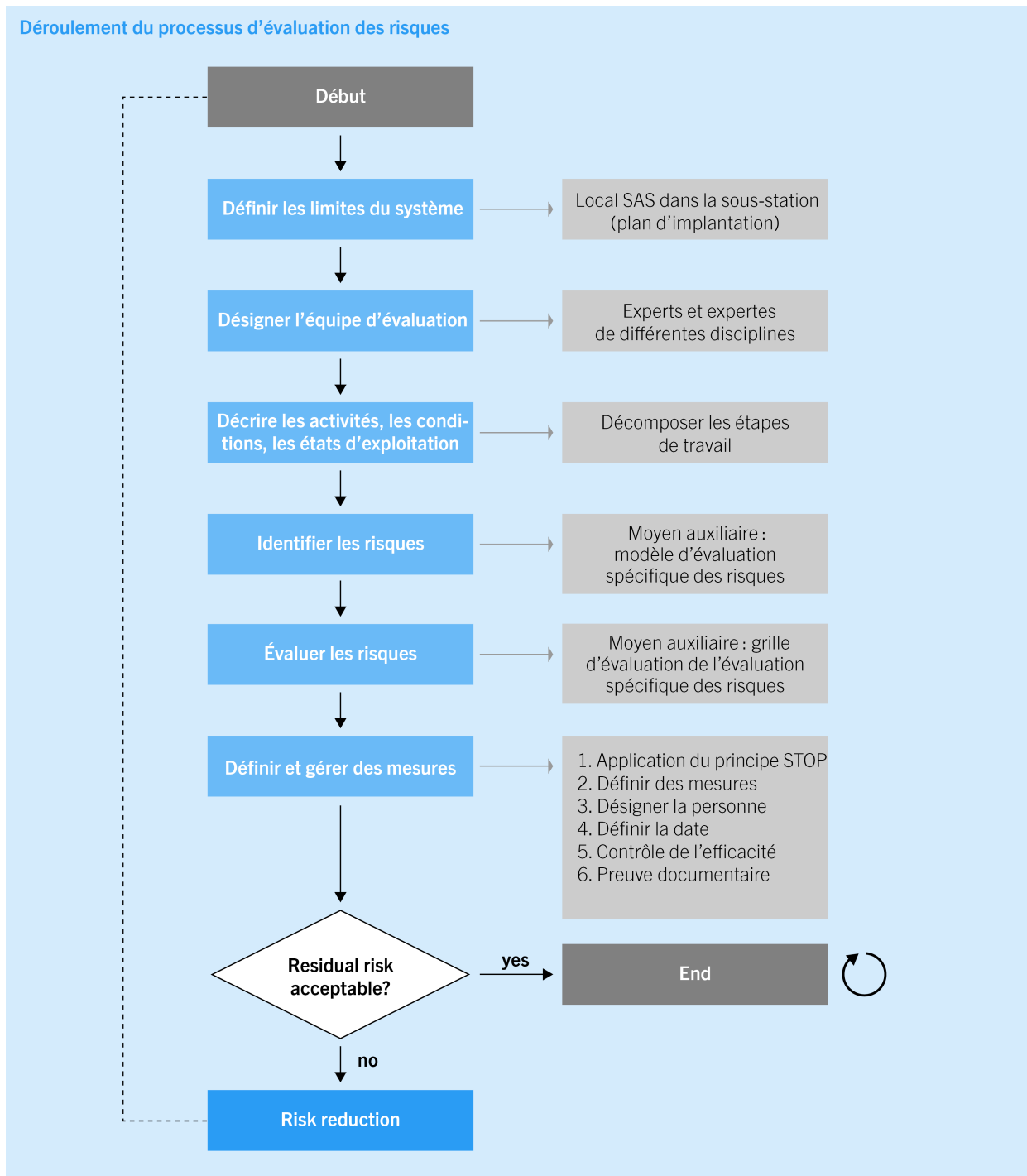
Consciente de la responsabilité qui lui incombe en tant qu'employeur, Swissgrid assure la sécurité au travail et la protection de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et à la loi sur le travail (LTr). Afin que les mesures de protection de son personnel soient toujours les plus efficaces possible, Swissgrid définit des règles selon le principe STOP. Ce principe décrit la hiérarchie de la qualité de l'efficacité des mesures, de S (= *substitution*, remplacement) à P (= mesures relatives aux personnes) en passant par T (= mesures techniques) et O (= mesures organisationnelles). En outre, Swissgrid sensibilise son personnel et ses prestataires de services à l'application du principe STOP : arrête-toi, réfléchis et évalue avant d'agir. L'objectif de ce principe est pour Swissgrid de faire en sorte que l'ensemble de son personnel et tous les prestataires de services cessent les travaux lorsqu'ils ont des doutes sur la sécurité.

### **Évaluation des risques**

Swissgrid effectue différentes évaluations des risques. D'une part, les dangers de base ainsi que les activités générales chez Swissgrid sont systématiquement analysés, évalués et documentés dans l'évaluation des risques liés aux activités sur la base du portefeuille des phénomènes dangereux de la SUVA (SUVA 66105). D'autre part, on vérifie si des règles reconnues sont disponibles pour les mises en danger. Si ce n'est pas le cas, il convient de formuler les règles ou, en cas de potentiel de danger élevé, de procéder à une évaluation des risques (SUVA 66099). Des mesures standardisées, valables dans toute l'entreprise, sont déduites de l'évaluation des risques liés aux activités.

L'évaluation des risques liés aux activités est vérifiée régulièrement et mise à jour si nécessaire. Cette

action peut toutefois être requise à la suite d'écart constatés, d'un accident ou d'un quasi-incident et d'une modification de la législation.



Outre l'évaluation des risques liés aux activités, Swissgrid procède également à des évaluations des risques spécifiques aux projets, à l'utilisation, à l'ordre et aux installations.

Ce sont les spécialistes en sécurité de l'équipe Health and Safety qui élaborent les modèles d'évaluation des risques et qui forment les collaboratrices et collaborateurs. En tant que coaches, ils assurent la compétence méthodologique de la hiérarchie responsable et apportent un soutien technique. Si nécessaire, il est fait appel à des expert(e)s externes spécialisé(e)s dans le domaine de la



médecine du travail, de l'hygiène au travail et de l'ingénierie de la sécurité.

## Analyses d'événements

En plus des analyses de risques, Swissgrid effectue également des analyses d'événements, qui permettent d'examiner les événements qui ont eu ou auraient pu avoir des conséquences négatives importantes sur la sécurité des personnes et/ou l'exploitation du réseau. L'objectif de l'analyse est d'identifier les principaux facteurs qui ont conduit à l'événement.

L'analyse prend en compte les aspects techniques, organisationnels et humains ainsi que les conditions environnementales au moment de l'événement. Les enseignements tirés constituent la base de l'identification des risques qui favorisent la réapparition d'événements ou mettent en péril les objectifs de Swissgrid. De même, l'étendue de ces risques est déterminée par les services compétents (« Risk Treatment Strategy »). Les analyses d'événements peuvent ainsi contribuer à une exploitation sûre du réseau de transport et aider à éviter de futurs incidents hors de la tolérance aux risques de Swissgrid. De même, il est possible d'améliorer en permanence l'exploitation du réseau, des installations et du marché en tenant compte des objectifs de sécurité opérationnelle et de Health and Safety.

Les accidents professionnels du personnel interne, dont l'activité professionnelle n'a pas d'influence sur l'exploitation du réseau, sont examinés par l'équipe Health and Safety. En collaboration avec les secteurs opérationnels, des mesures sont définies pour éviter des cas identiques ou similaires, et les mesures de communication appropriées sont déterminées. Les accidents professionnels des prestataires de services sont, selon leur degré de gravité, examinés par leur employeur ou par l'équipe Health and Safety de Swissgrid. Au moins une analyse est demandée pour chaque accident afin de vérifier les causes ainsi que les mesures définies.

## Dangers potentiels

Swissgrid a identifié les cinq dangers potentiels suivants présentant un risque de blessures graves. En 2023, un accident professionnel a été causé dans l'un des champs de risque identifiés. L'accident, qui s'est produit lors de l'exécution de travaux forestiers par une entreprise spécialisée, n'a heureusement pas eu de conséquences graves sur la santé des personnes impliquées. Il est possible d'obtenir un aperçu des types d'accidents professionnels et de leurs conséquences en 2023 en consultant « Vue d'ensemble des chiffres clés dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ».

Mise en danger potentielle	Accidents durant la période sous revue <sup>1</sup>	Mesures
Travaux à proximité d'installations électriques à courant fort sous tension	Aucun	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en œuvre des prescriptions légales concernant l'équipement des installations et la formation des collaboratrices et collaborateurs</li><li>• Tous les travaux sont planifiés et instruits via un ordre de travail écrit.</li><li>• Restriction d'accès limitative</li><li>• Inspections régulières annoncées et inopinées sur les chantiers et les lieux de travail</li></ul>

Travaux en hauteur	Aucun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de la formation pour les formatrices et formateurs autorisé(e)s conformément à la directive n° 245 de l'Inspection fédérale des installations à courant fort (ESTI)</li> <li>• Tous les travaux sont planifiés et instruits via un ordre de travail écrit.</li> <li>• Inspections régulières annoncées et inopinées sur les chantiers et les lieux de travail.</li> </ul>
Travaux forestiers	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recours à des entreprises spécialisées et expérimentées</li> <li>• Nos propres spécialistes du domaine forestier confient les travaux à des entreprises forestières spécialisées, instruisent et contrôlent régulièrement les travaux forestiers effectués.</li> <li>• Inspections régulières annoncées et inopinées sur les chantiers et les lieux de travail</li> </ul>
Travail avec des hélicoptères	Aucun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les travaux sont planifiés et instruits via un ordre de travail écrit.</li> <li>• Utilisation restrictive des hélicoptères, examen de variantes alternatives réduisant les risques</li> <li>• Inspections régulières annoncées et inopinées sur les chantiers et les lieux de travail</li> </ul>
Manipulation de substances dangereuses (huiles isolantes, gaz, produits de nettoyage et de refroidissement)	Aucun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre des prescriptions légales concernant l'équipement des installations et la formation des collaboratrices et collaborateurs</li> <li>• Inspections régulières annoncées et inopinées sur les chantiers et les lieux de travail</li> </ul>

<sup>1</sup> Les données comprennent le personnel de Swissgrid ainsi que les employé(e)s de tous les prestataires de services, y compris ceux qui effectuent des travaux pour Swissgrid sur des chantiers et en dehors des sites administratifs.

## Inspections HSE

Les inspections HSE effectuées régulièrement par Swissgrid sont un élément important de l'évaluation des risques et des événements. Servant à réduire les risques, elles constituent un instrument important pour l'exercice du devoir de diligence et de conformité. En 2023, ce sont 357 inspections HSE au total qui ont été effectuées par les collaboratrices et collaborateurs de projet et par l'équipe Health and Safety. Dans 22 cas, les inspecteurs ont trouvé des situations classées comme présentant un risque moyen pour la sécurité et dans 8 cas, un risque élevé pour la sécurité. Dans chaque cas, des mesures ont été convenues, documentées et mises en œuvre afin de réduire le risque de sécurité à un niveau acceptable.

	2023	2022	2021
Nombre d'inspections HSE effectuées	357	368	239
Nombre d'inspections HSE avec un risque moyen	22	36	15
Pourcentage d'inspections HSE avec un risque moyen	6,2%	9,8%	6,3%
Nombre d'inspections HSE avec un risque élevé	8	1	6
Pourcentage d'inspections HSE avec un risque élevé	2,2%	0,3%	2,5%

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

### Mesures



## Mesures visant à renforcer la culture de la sécurité

Soucieuse de continuer à renforcer sa culture de la sécurité, Swissgrid a décidé d'introduire en 2020 la méthode Safety Culture Ladder, laquelle a obtenu la certification de niveau 3 en 2022. La recertification de 2023 a permis d'attester que Swissgrid avait développé sa culture de la sécurité grâce à l'adoption de diverses mesures. La mise en place de la série de manifestations obligatoires « Safety & Security Days » pour les collaboratrices et les collaborateurs ainsi que la motivation à dire « STOP » en cas d'incertitude ou de danger ont été jugées particulièrement positives. La prise en compte systématique des influences humaines et organisationnelles dans les analyses d'événements a également été perçue de manière très positive. L'équipe d'audit voit notamment un potentiel d'amélioration dans la culture du dialogue; en effet, une communication ouverte et honnête constitue la base d'une bonne culture de la sécurité. Depuis début 2022, Swissgrid oblige les prestataires de services dont l'activité est axée sur la sécurité au travail à introduire la Safety Culture Ladder. Cette exigence étant stipulée contractuellement, Swissgrid a élaboré un guide « Safety Culture Ladder » à leur intention (voir le site de Swissgrid).

## Formations dans le domaine de la sécurité

- **Intégration des nouveaux membres du personnel:** À son entrée dans l'entreprise, chaque collaboratrice et collaborateur suit une formation d'introduction à la santé et à la sécurité. Cette formation l'informe des rôles et des responsabilités dans le domaine de la sécurité au travail, de l'ergonomie du poste de travail, de l'organisation d'urgence de Swissgrid, des prescriptions importantes en matière de protection de l'environnement ainsi que des bases en matière d'assurance. Le programme d'intégration de Swissgrid aborde également des thèmes tels que l'équipement de protection individuelle, la sécurité de l'information, le Business Continuity Management, l'Enterprise Risk Management et la gestion des crises.
- **Safety & Security Days:** Les « Safety & Security Days », obligatoires et introduits en 2022, ont eu lieu pour la deuxième fois en 2023. L'objectif de l'événement de cette année était de sensibiliser l'ensemble du personnel à la sécurité dans les domaines de la culture de la sécurité, de la cybersécurité, de la gestion de l'électricité et des premiers secours. Les collaboratrices et collaborateurs ont pu se former et approfondir leurs connaissances grâce à des cours théoriques et des exercices pratiques. Dans le domaine du développement culturel ciblé, ils ont été incités à communiquer ouvertement sur des sujets sensibles et sans crainte de conséquences négatives.
- **Formations spécifiques:** Les équipes du secteur Grid Infrastructure qui doivent obtenir l'expertise électrique suivent un programme de formation complet comprenant neuf modules. Outre les connaissances de base en Health and Safety, le programme aborde principalement la sécurité électrique. L'objectif est de permettre aux expertes et experts de gérer les risques dans les installations à très haute tension. En outre, certaines collaboratrices et collaborateurs suivent une formation d'une journée sur les inspections de sécurité. Cette formation aborde l'objectif des inspections internes, les obligations et les pouvoirs des inspectrices et des inspecteurs, le comportement personnel à adopter pendant les inspections ainsi que les règles vitales de la SUVA.

## **La culture de la sécurité en pratique**

Afin de promouvoir la sécurité dans le travail quotidien, de renforcer le sens des responsabilités et de développer un comportement de management conforme à la sécurité, le cours « Culture de la sécurité en pratique » a été lancé pour le secteur Grid Infrastructure. Toute collaboratrice et tout collaborateur ayant une fonction hiérarchique et de projet ou manquant des prestataires de services y a participé. Ce cours a abordé les nombreux aspects liés à la sécurité au cours d'un projet et leur besoin de coordination, ainsi que l'application du principe STOP.

## **Participation des collaboratrices et collaborateurs**

La sécurité au travail et la protection de la santé touchent aux intérêts les plus élémentaires des employé(e)s : il en va de leur santé et de leur intégrité physique. Le personnel de Swissgrid a donc, de par la loi, le droit d'être informé et de participer à toutes les questions relatives à la sécurité et à la protection de la santé (art. 6 LTr et art. 6a de l'ordonnance relative à la prévention des accidents et des maladies professionnelles). Chez Swissgrid, le droit de participer se concrétise par la représentation du personnel. Lorsqu'il en va de leur santé et de leur sécurité, les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid ont le droit de dire « STOP ». Le personnel et les supérieur(e)s hiérarchiques sont sensibilisé(e)s à cette question lors de différentes séances d'instruction. Swissgrid accorde également ce droit à tous les prestataires de services travaillant pour son compte. Les personnes qui disent « STOP » et signalent le risque correspondant sont protégées par la Whistleblowing Policy de Swissgrid.

## **Application RiskTalk**

L'application RiskTalk est un dispositif permettant de signaler des incidents et de partager des observations et des idées de toute nature en rapport avec les risques et les dangers. L'objectif est d'identifier à temps les dangers potentiels et d'éviter les accidents. Chaque message est traité et fait l'objet d'une réponse. Les responsables de l'application RiskTalk veillent à ce que les idées soient examinées et mises en œuvre si elles sont appropriées. Autant les membres du personnel que les prestataires de services peuvent envoyer un signalement RiskTalk. Les personnes effectuant un signalement sont protégées par la Whistleblowing Policy de Swissgrid (voir [swissgrid.integrityline.app/](https://swissgrid.integrityline.app/)). En 2023, 118 messages ont été envoyés via cette application.

## Autres mesures du domaine de la sécurité

- **Comportement à proximité des lignes électriques:** Il peut arriver que le réseau de transport traverse des terres cultivées ou passe à proximité de zones habitées. C'est pourquoi Swissgrid tient à protéger non seulement ses propres équipes et le personnel de ses prestataires de services, mais aussi la population en général. Via son site Internet, l'entreprise fournit notamment des informations complètes sur les règles de sécurité à respecter lors de la planification et des travaux ainsi que lors d'activités sportives et de loisirs à proximité des lignes électriques.
- **Comportement en cas d'urgence:** Swissgrid a réuni les prescriptions et les normes relatives à la protection des personnes et de l'environnement lors de travaux sur, dans et à proximité de ses installations dans un manuel accessible au public, qui décrit notamment les responsabilités et le comportement correct à adopter en cas d'urgence. Les visiteuses et visiteurs sont également informé(e)s au moyen d'une fiche d'information. Les membres du personnel disposent d'informations à ce sujet sur l'Intranet. Ceux-ci reçoivent en outre une formation annuelle sur le comportement correct à adopter en cas d'évacuation. En cas de situation dangereuse, l'ensemble du personnel de Swissgrid et des prestataires de services est tenu d'interrompre son travail et d'informer immédiatement les supérieur(e)s hiérarchiques ainsi que les personnes en charge de la sécurité.
- **Premiers secours chez Swissgrid:** Des secouristes formé(e)s aux premiers secours et à l'évacuation travaillent sur tous les sites de Swissgrid. À ce jour, 66 collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid ont une formation de secouriste. Cela correspond à 8% de l'ensemble du personnel. Des stages de remise à niveau sont organisés tous les deux ans. En outre, Swissgrid transmet à l'ensemble de son personnel des connaissances de base en matière de premiers secours et de lutte contre les petits incendies à l'occasion des « Safety & Security Days ».

## Mesures dans le domaine de la protection de la santé

- **Visites médicales:** Swissgrid est consciente de la responsabilité qui lui incombe vis-à-vis de la santé des personnes qu'elle emploie et assume son mandat légal. Chaque année, elle confie à un organisme indépendant la visite médicale obligatoire pour les personnes travaillant de nuit et en poste. Cette visite médicale s'applique également aux collaboratrices et collaborateurs qui doivent grimper sur des pylônes en raison de leur fonction. Un test de stress annuel est effectué pour les fonctions mentionnées ainsi que pour d'autres collaboratrices ou collaborateurs si cela s'avère nécessaire.
- **Assurance en cas d'accident professionnel et non professionnel:** L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs permanent(e)s de Swissgrid est couvert par l'assurance-accidents selon la LAA et l'assurance complémentaire LAA de Swissgrid. Celles-ci couvrent les prestations suivantes pour les risques d'accident et de maladie professionnels: frais de guérison en division privée en cas d'hospitalisation, indemnités journalières, prestation d'invalidité et frais de prestations telles que le sauvetage, le transport et le dégagement. Par ailleurs, l'ensemble du personnel est obligatoirement assuré contre les accidents de loisirs (accidents non professionnels) – trajet entre le domicile et le lieu de travail compris –, s'il travaille au moins huit heures par semaine chez Swissgrid. Pour les employé(e)s effectuant moins de huit heures par semaine, les accidents pendant les loisirs sont exclus. Pour ces personnes, les accidents sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail sont couverts par l'assurance accidents professionnels.
- **Autres mesures en matière de protection de la santé:** Swissgrid prend en charge les coûts de la vaccination préventive contre les tiques ainsi que la vaccination annuelle contre la grippe pour son personnel, la vaccination étant effectuée par des centres de santé agréés. L'entreprise veille également à l'ergonomie du poste de travail. Diverses fiches d'information de la SUVA ainsi qu'une vidéo explicative sur ce thème sont à la disposition des collaboratrices et collaborateurs. En outre, ces derniers bénéficient de divers avantages visant à favoriser leur santé (fruits frais de saison mis gratuitement à disposition chaque jour et offres de fitness à prix réduit par exemple).

## GRI 403-9, 403-10

### Vue d'ensemble des chiffres clés dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé

Accidents professionnels: au cours de l'exercice 2023, aucun membre du personnel de Swissgrid n'a subi d'accident professionnel ayant entraîné un décès, un arrêt de travail ou une atteinte à la santé. Cependant, quatre accidents professionnels sans arrêt de travail se sont produits.

Au cours de la même période, cinq accidents professionnels entraînant un arrêt de travail et des atteintes mineures à la santé ont été enregistrés pour des collaboratrices et collaborateurs qui ont effectué des travaux sur des sites de construction et de travail de Swissgrid pour le compte d'un prestataire de services.

Accidents professionnels Personnel de Swissgrid <sup>1</sup>	2023	2022	2021
Nombre d'heures travaillées <sup>1</sup>	1 512 785	1 231 256	1 134 097
Nombre d'accidents professionnels	4	2	5
Cas de décès dus à un accident professionnel	0	0	0
Nombre d'accidents professionnels avec arrêt de travail et atteintes graves à la santé <sup>2</sup>	0	0	0
Nombre d'accidents professionnels avec arrêt de travail et atteintes mineures à la santé <sup>3</sup>	0	0	1
Nombre d'accidents professionnels sans arrêt de travail	4	2	4
Accidents professionnels pour 200 000 heures travaillées (TRIF)	0,53	0,32	0,88
Taux de cas décès dus à un accident professionnel <sup>4</sup>	0	0	0
Taux d'accidents professionnels avec arrêt de travail et atteintes graves à la santé <sup>4</sup>	0	0	0
Taux d'accidents professionnels avec arrêt de travail et atteintes mineures à la santé <sup>4</sup>	0	0	0,18
Taux d'accidents professionnels sans arrêt de travail <sup>4</sup>	0,53	0,32	0,71

<sup>1</sup> Données présentées pour 853 collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid, soit 100%.

<sup>2</sup> Pas de récupération dans les six mois ou atteinte permanente à la santé.

<sup>3</sup> Récupération dans les six mois.

<sup>4</sup> Le taux est calculé par tranche de 200 000 heures de travail.

Accidents professionnels Prestataires de services <sup>1</sup>	2023	2022	2021
Nombre d'accidents professionnels	5	17	4
Cas de décès dus à un accident professionnel	0	0	0
Nombre d'accidents professionnels avec arrêt de travail et atteintes graves à la santé <sup>2</sup>	0	2	0
Nombre d'accidents professionnels avec arrêt de travail et atteintes mineures à la santé <sup>3</sup>	5	15	4
Nombre d'accidents professionnels sans arrêt de travail	0	0	0

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les entreprises sous contrat avec Swissgrid ainsi que les accidents survenus lors d'activités professionnelles sur les chantiers de Swissgrid. Les données relatives au nombre de collaboratrices et collaborateurs et à leurs heures de travail effectuées pour Swissgrid ne sont pas encore saisies (prévu pour 2024/2025).

<sup>2</sup> Pas de récupération dans les six mois ou atteinte permanente à la santé.

<sup>3</sup> Récupération dans les six mois.

**Cause des accidents professionnels:** la cause la plus fréquente des neuf accidents professionnels est «

Coupure ou piqûre » (44%), suivie de « Choc » (22%).

Origine des accidents professionnels (personnel et prestataires de services)	2023		2022		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Chute	1	11%	1	5%	2	22%
Surmenage	0	0%	1	5%	0	0%
Chute, trébuchement	0	0%	2	11%	2	22%
Choc	2	22%	4	21%	1	11%
Chute d'objets	1	11%	2	11%	1	11%
Coincement	0	0%	3	16%	1	11%
Éjection de pièces	0	0%	2	11%	0	0%
Marche sur ou dans quelque chose	1	11%	3	16%	0	0%
Collision contre quelque chose	0	0%	1	5%	0	0%
Pièces et matières chaudes	0	0%	0	0%	1	11%
Blessures causées par des animaux	0	0%	0	0%	1	11%
Coupure ou piqûre	4	44%	0	0%	0	0%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>19</b>		<b>9</b>	

**Maladies liées au travail:** au cours des trois dernières années (2021–2023), il n'y a pas eu de maladies liées au travail connues de collaboratrices ou collaborateurs de Swissgrid ni d'employé(e)s de prestataires de services en raison de l'exercice d'activités pour le compte de Swissgrid.

Maladies liées au travail	2023	2022	2021
Nombre de cas de décès dus à des maladies liées au travail Personnel	0	0	0
Nombre de maladies liées au travail pouvant être documentées Personnel	0	0	0
Nombre de cas de décès dus à des maladies liées au travail Prestataires de services	0	0	0
Nombre de maladies liées au travail pouvant être documentées Prestataires de services	0	0	0

## Attirer, fidéliser et former du personnel qualifié

### Vision et objectifs

La décarbonation du système électrique et l'évolution rapide des prescriptions réglementaires renforcent la dynamique de l'environnement dans lequel Swissgrid évolue. Afin de pouvoir répondre aux nouvelles exigences en constante mutation, Swissgrid s'est fixé pour objectif, dans sa Stratégie 2027, d'accélérer son évolution pour devenir une entreprise innovante et fortement numérisée (voir chapitre « Stratégie 2027 »). C'est pourquoi, dans la Stratégie 2027, l'axe stratégique « Excellence opérationnelle » regroupe différentes mesures visant à développer les compétences correspondantes au sein de l'entreprise. Les lacunes en matière de compétences sont comblées par



des programmes adaptés aux besoins individuels. Swissgrid devient ainsi un employeur plus attractif, attire les talents dont elle a besoin et renforce l'identification de son personnel avec l'entreprise. Les principes directeurs suivants favorisent la réalisation des objectifs:

- La fidélisation des collaboratrices et des collaborateurs passe notamment par une bonne culture d'entreprise. L'objectif est de promouvoir la coopération, la mise en réseau et la confiance mutuelle.
- Swissgrid possède des conditions de travail modernes qu'elle développe en permanence. En effet, la motivation et la santé ont un effet positif sur les performances individuelles. C'est pourquoi l'entreprise favorise une atmosphère de travail dans laquelle l'ensemble du personnel se sent à l'aise et peut développer ses compétences. Swissgrid encourage ses collaboratrices et ses collaborateurs à évoluer, à prendre des décisions et des responsabilités, ainsi qu'à développer et à mettre en œuvre leurs propres idées innovantes.

### Approche de gestion

Swissgrid a besoin d'un personnel hautement qualifié: elle ne peut remplir sa mission complexe que grâce à des équipes bien formées et motivées. Par ailleurs, il est probable qu'à l'avenir également et malgré le recours croissant à l'intelligence artificielle, le rôle de l'être humain dans le monde du travail continuera de se renforcer. Swissgrid adopte trois paquets de mesures complets afin de pouvoir atteindre les objectifs définis dans sa Stratégie 2027 :

- **Employer of Choice:** Afin de conserver ses collaboratrices et collaborateurs et d'en attirer de nouveaux, Swissgrid entend continuer à se positionner comme un employeur attractif sur le marché du travail tout en répondant aux attentes de ses équipes dans les domaines qui les intéressent. Des plans de carrière pour les fonctions de management et les fonctions spécialisées permettent d'identifier les perspectives de développement internes à Swissgrid et de les mettre en œuvre avec la planification de la succession.
- **Fit for Future:** La mise en œuvre de la stratégie va nécessiter de nouvelles compétences, dont certaines n'existent pas encore dans une mesure suffisante au sein de l'organisation. Une gestion des compétences permet de définir les compétences nécessaires et de les développer en cas de besoin. Enfin, la transformation numérique et la pression de l'innovation qui en découle exigent et encouragent de plus en plus des principes de travail agiles, auto-organisés et hautement orientés clientèle.
- **Future of Work:** Il s'agit de répondre aux nouvelles exigences en matière d'environnement de travail. Du côté de l'entreprise, cela implique de mettre en place une hiérarchie plate et d'alléger les processus. Une gestion et une organisation autonomes et décentralisées se traduisent par la participation du personnel à la prise de décision.

Ces approches permettent à Swissgrid de réduire les risques inhérents au recrutement, à la fidélisation et à la formation du personnel. Swissgrid considère la pénurie de personnel qualifié comme un risque majeur. Il va devenir de plus en plus difficile de trouver des collaboratrices et des collaborateurs disposant des compétences et des qualifications requises sur un marché du travail marqué par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Outre les dispositions mentionnées ci-dessus, Swissgrid mise donc davantage sur la formation et le perfectionnement internes de ses jeunes talents. De même, elle tente de réagir de manière rapide et adéquate aux tendances actuelles du monde du travail. La vision du travail comme simple « gagne-pain », que l'on pouvait avoir à l'époque, est de plus en plus dépassée: les principes traditionnels sont supplantés par de nouveaux principes, tels que la « quête de sens ». Le mode de travail de demain se caractérise en outre par un degré élevé de numérisation des outils de

travail, par une forte coopération et la mise en réseau des personnes ainsi que par la modularité des lieux, des horaires et des contenus de travail.

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

### Les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid

Au 31 décembre 2023, Swissgrid comptait 853 employé(e)s, dont 180 femmes et 673 hommes. Le nombre de collaboratrices et collaborateurs a augmenté de 16% par rapport à l'exercice sous revue 2022. Cette croissance s'explique notamment par les tâches supplémentaires confiées à Swissgrid en vertu de l'ordonnance sur une réserve d'hiver, entrée en vigueur en février 2023, par l'internalisation de fonctions jusqu'alors assurées par des prestataires externes (notamment dans le secteur Grid Infrastructure), par le renforcement des fonctions critiques visant à réduire le risque de défaillance (notamment dans le secteur System Operations) ainsi que par le besoin croissant de l'entreprise en numérisation et en innovation.

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid												
Total collaboratrices/collaborateurs internes <sup>1</sup>	180	673	853	100%	163	573	736	100%	145	514	659	100%
Personnes employées à plein temps	93	555	648	76%	83	481	564	77%	80	442	522	79%
Personnes employées à temps partiel	87	118	205	24%	80	92	172	23%	65	72	137	21%
Collaboratrices/collaborateurs permanent(e)s	161	622	783	92%	144	535	679	92%	130	487	617	94%
Collaboratrices/collaborateurs à durée déterminée <sup>2</sup>	18	41	59	7%	19	30	49	7%	15	18	33	5%
Sans temps de travail garanti <sup>3</sup>	1	10	11	1%	0	8	8	1%	0	9	9	1%
< 30 ans	34	81	115	13%	27	57	84	11%	30	44	74	11%
30–50 ans	122	397	519	61%	112	344	456	62%	93	305	398	60%
> 50 ans	24	195	219	26%	24	172	196	27%	22	165	187	28%
Direction	2	3	5	1%	1	4	5	1%	1	4	5	1%
Cadres hors direction	13	99	112	13%	12	81	93	13%	10	75	85	13%
Collaboratrices/collaborateurs hors fonction de direction	149	532	681	80%	137	460	597	81%	123	415	538	82%
Collaboratrices/collaborateurs en formation ou rémunéré(e)s à l'heure	16	39	55	6%	13	28	41	6%	11	20	31	5%
Total collaboratrices/collaborateurs externes <sup>1</sup>	124	585	709	100%	113	530	643	100%	70	395	465	100%

	2023				2022				2021			
Contrat de location de service <sup>4</sup>	11	56	67	9%	8	34	42	7%	2	23	25	5%
Contrat de prestataire de services <sup>4</sup>	113	529	642	91%	105	496	601	93%	68	372	440	95%

<sup>1</sup> Les données sont exprimées en nombre de collaboratrices et collaborateurs (head-counts) et non en équivalents temps plein.

<sup>2</sup> Les engagements à durée déterminée sont principalement des stages. Ils font partie des efforts de recrutement de Swissgrid.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sans horaires de travail garantis sont des personnes qui se tiennent à disposition sur appel pour effectuer des visites guidées ou réaliser des travaux auxiliaires et de soutien spécifiques.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs externes disposant d'un contrat de location de services ou de prestataire de services sont généralement engagé(e)s pour des projets limités dans le temps, qui nécessitent des compétences professionnelles spécialisées qui ne sont disponibles que de manière limitée au sein de Swissgrid. Les travaux sont en grande partie effectués au bureau. Les collaboratrices et collaborateurs externes qui ne sont pas directement employé(e)s par Swissgrid, mais qui effectuent par contrat des activités spécialisées dans le domaine de la numérisation et de l'automatisation par le biais d'une entreprise de services, en sont un exemple.

## GRI 401-1

### Mesures pour attirer les talents

#### Marque employeur

Au cours de l'exercice sous revue, Swissgrid s'est présentée comme un employeur progressiste sur différentes plateformes, en témoignent les vidéos de ses équipes mises en ligne sur son site Internet. Dans ces vidéos, l'entreprise s'adresse directement aux candidates et candidats potentiels et attire leur attention sur les nombreux postes intéressants qu'elle propose. Les manifestations de recrutement organisées en Suisse et à l'étranger par les universités et les hautes écoles spécialisées, auxquelles Swissgrid participe, constituent une autre plateforme. C'est aussi par le contact direct avec les étudiant(e)s et les jeunes diplômé(e)s que l'entreprise crée les conditions pour attirer les meilleurs talents. Swissgrid a créé une nouvelle fonction, « Young Talent Manager », qui se concentre sur le recrutement et l'encadrement de jeunes talents.

## Formation des apprenti(e)s

Le système dual suisse pour la formation professionnelle initiale et continue est unique et important pour la prospérité économique du pays. Swissgrid propose différents apprentissages professionnels, tels qu'un certificat fédéral de capacité en informatique (CFC) dans la spécialité Développement de plateformes, un CFC de développeur/développeuse digital business ou un CFC d'employé(e) de commerce. Pour ce faire, Swissgrid s'est associée au partenaire de formation libs (industrielle Berufslehren Schweiz, apprentissages professionnels industriels suisses). C'est une période d'apprentissage passionnante et variée au sein d'une entreprise formatrice moderne et peu commune qui attend les jeunes apprenti(e)s.

## Futur en tous genres

Dans le cadre de la journée nationale « Futur en tous genres », l'entreprise invite les élèves à observer leurs parents ou leurs proches au travail pendant une journée et à s'immerger dans leur quotidien. Au cours de l'exercice sous revue, ce sont 50 enfants au total qui ont participé aux activités des sites d'Aarau et de Prilly.

## Un employeur attractif d'après l'enquête Universum

Swissgrid a obtenu la 28<sup>e</sup> place (24<sup>e</sup> l'année précédente) dans la catégorie « Ingénierie » de l'enquête suisse Universum 2023 sur les employeurs les plus attrayants réalisée auprès de 10 870 étudiant(e)s. Swissgrid est donc à nouveau l'entreprise la mieux notée de la branche de l'énergie dans la catégorie « Ingénierie ». Cela reflète notamment le succès des mesures mises en œuvre pour attirer de nouveaux talents et renforcer le positionnement de Swissgrid en tant qu'entreprise attrayante et innovante.

## Nouvelles recrues et rotation du personnel

En 2023, Swissgrid a pu recruter 159 nouvelles personnes, tandis que 58 collaboratrices et collaborateurs ont quitté l'entreprise, dont neuf pour départ à la retraite. L'entreprise s'est ainsi développée conformément à sa Stratégie 2027.

	2023						2022			2021		
	Femmes		Hommes		Total		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nouvelles recrues et rotation du personnel												
Nouvelles embauches												
< 30 ans	13	8%	40	25%	53	33%	15	32	47	16	23	39
30 – 50 ans	22	14%	69	43%	91	57%	17	61	78	18	30	48
> 50 ans	0	0%	15	9%	15	9%	2	7	9	2	6	8

	2023						2022			2021		
Total	35	22%	124	78%	159	100%	34	100	134	36	59	95
Fluctuations, départs à la retraite compris												
< 30 ans	5	9%	18	31%	23	40%	14	17	31	9	15	24
30 – 50 ans	9	16%	11	19%	20	34%	7	18	25	6	25	31
> 50 ans	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

## Mesures pour attirer et développer les talents

### Rétribution équitable

Swissgrid offre à son personnel une rétribution équitable, basée sur le marché et conforme aux usages de la branche. Un système de fourchette salariale, régulièrement contrôlé et adapté, sert de base à la rétribution. Pour les cadres (dirigeants et spécialisés), le modèle de rétribution de Swissgrid prévoit une rétribution individuelle et liée à la performance, basée sur la réalisation des objectifs personnels et de l'entreprise, ainsi qu'une rétribution spéciale pour les collaboratrices et collaborateurs basée sur la réalisation de leurs objectifs personnels. En outre, la politique de rétribution de Swissgrid prévoit, dans le cadre de la revue des salaires annuelle, des augmentations de salaire individuelles liées à la performance.

En 2023, la rétribution annuelle totale, y compris celle liée à la performance, de la personne la mieux rémunérée chez Swissgrid était supérieure d'un facteur de 5,89 à la rétribution annuelle totale moyenne de l'ensemble du personnel sans la personne la mieux rémunérée. En 2023, le taux moyen d'augmentation des salaires de l'ensemble du personnel, hors Direction, était de 0,8%. En raison du recours ciblé et ponctuel aux augmentations de salaire, la médiane de la rétribution annuelle de l'ensemble du personnel (sans la personne la mieux payée) n'a pas changé par rapport à l'année précédente.

Chiffres clés comparatifs de la rétribution	2023	2022	2021
Rapport entre la rétribution annuelle totale <sup>1</sup> de la personne la mieux payée et la médiane de tout le personnel <sup>2</sup>	5,89	5,55	5,19
Augmentation de la rétribution annuelle <sup>3</sup> pour la personne la mieux payée (%)	0%	6,38%	0%
Augmentation moyenne <sup>4</sup> de la rétribution annuelle <sup>3</sup> de tout le personnel (%)	0,80%	0,80%	0%
Augmentation médiane <sup>4</sup> de la rétribution annuelle <sup>3</sup> de tout le personnel <sup>2</sup> (%)	0%	0%	0%
Rapport entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle <sup>3</sup> de la personne la mieux payée et l'augmentation médiane de tout le personnel <sup>2</sup>	0	7,98	0

<sup>1</sup> La rétribution annuelle totale comprend à la fois des composantes salariales fixes et variables.

<sup>2</sup> Ensemble du personnel sans la personne la mieux rémunérée.

<sup>3</sup> La rétribution annuelle se réfère à la composante salariale fixe, hors rétribution variable.

<sup>4</sup> L'augmentation a été calculée et exclut les augmentations de salaire dues aux promotions, les montants forfaitaires pour l'adaptation au renchérissement et/ou les augmentations de salaire structurelles définies contractuellement.

## **Prestations d'assurance**

Les prestations de Swissgrid envers son personnel, fixées dans le règlement d'engagement, ne diffèrent pas selon le degré d'engagement. En Suisse, l'assurance-vie et l'assurance-maladie sont organisées de manière privée. L'assurance-chômage et l'assurance-invalidité passent par les assurances sociales publiques, les allocations pour perte de gain et l'assurance-invalidité. En cas d'incapacité de travail non imputable à une maladie ou à un accident pendant la période d'essai, Swissgrid verse aux collaboratrices ou collaborateurs 100% du salaire annuel de base jusqu'à 30 jours au maximum. En cas d'incapacité de travail non imputable à une maladie ou à un accident survenant après la fin de la période d'essai, Swissgrid verse aux collaboratrices ou collaborateurs 100% du salaire annuel de base jusqu'à 180 jours au maximum. Pour une éventuelle incapacité de gain à partir du 181<sup>e</sup> jour et jusqu'au 720<sup>e</sup> jour, Swissgrid a conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui verse 80% du salaire assuré pendant 550 jours au maximum. De plus, l'ensemble du personnel est assuré à titre privé pour les accidents professionnels et non professionnels dans le monde entier. La prévoyance vieillesse comprend l'AVS, également publique, ainsi que la caisse de pension, à laquelle tout le personnel est assujéti.



## Plans de prévoyance

Swissgrid est affiliée à la caisse de pension CPE Fondation de prévoyance Énergie. Avec une fortune d'environ douze milliards de francs et quelque 26 000 personnes assurées, la CPE est l'une des grandes institutions de prévoyance en Suisse. Les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid sont assuré(e)s conformément aux dispositions légales et au règlement de prévoyance en vigueur. L'adhésion à la caisse de pension est obligatoire pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Les primes se composent de cotisations de l'employeur et du personnel.

Prévoyance chez Swissgrid	2023	2022	2021
Taux de couverture de la CPE Fondation de prévoyance Énergie au 31.12.2023	n/a <sup>1</sup>	107,7%	125,2%
Cotisations de risque de Swissgrid	0,24%	0,24%	0,24%
Cotisations de risque du personnel	0,16%	0,16%	0,16%
Cotisations d'épargne de Swissgrid (% du salaire assuré)	7,2–22,7%	7,2–22,7%	7,2–22,7%
Cotisations d'épargne du personnel (% du salaire assuré)	4,8–10,3%	4,8–10,3%	4,8–10,3%
Cotisations d'épargne volontaires supplémentaires du personnel (% du salaire assuré)	2–4%	2–4%	2–4%

<sup>1</sup> Le taux de couverture pour le présent exercice n'est pas encore disponible. Il sera communiqué par la CPE dans le cadre de son rapport annuel.

## Modèles de travail flexibles

L'entreprise permet des conditions de travail qui garantissent une collaboration optimale au sein des équipes ainsi qu'entre les différents secteurs. Ce faisant, Swissgrid tient également compte de l'évolution des besoins, comme l'amélioration de la compatibilité entre la vie professionnelle et les autres aspects de la vie, y compris la possibilité de travailler de manière flexible. À ce titre, près d'un quart des collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid ont travaillé à temps partiel au cours de l'exercice sous revue. Outre la possibilité de « workation », Swissgrid offre également à son personnel l'option d'exercer jusqu'à 50% de son activité en télétravail, dans la mesure où l'exercice de sa fonction le permet.

## Good Work

La transformation numérique et la pression de l'innovation qui en résulte encouragent de plus en plus les principes de travail agiles et auto-organisés. Les attentes des collaboratrices et des collaborateurs vis-à-vis de leur employeur tendent vers plus de participation et d'autonomie. Pour que son personnel soit motivé et reste le plus longtemps possible dans l'entreprise, Swissgrid crée un environnement de travail attrayant dont les éléments centraux sont une culture d'entreprise valorisante avec un degré élevé d'auto-organisation et des structures de projet flexibles qui combinent de manière décentralisée les compétences disponibles des collaboratrices et collaborateurs en fonction des besoins.

## Gestion des compétences

Préoccupation centrale de Swissgrid, le développement du personnel figure également dans la Stratégie 2027. Ainsi, la transformation numérique souhaitée par l'entreprise exige des compétences appropriées. C'est la raison pour laquelle Swissgrid a lancé la gestion des compétences en 2023. Celle-ci a pour but de définir les compétences dont l'entreprise aura besoin à l'avenir et d'identifier les lacunes. 30% des collaboratrices et collaborateurs ont fait l'objet d'une évaluation de leurs compétences afin de déterminer si leurs compétences actuelles correspondent aux compétences cibles requises à l'avenir. L'évaluation doit être effectuée auprès de l'ensemble du personnel d'ici à fin 2024. Swissgrid crée ainsi la base d'un développement personnel systématique et adapté aux besoins individuels de ses collaboratrices et collaborateurs.

## Recrutement interne des cadres

Swissgrid encourage son personnel, par exemple avec de nombreux programmes internes, notamment dans le domaine de la gestion des talents et du développement du management. Ainsi, en 2023, 57% des postes de cadres ont été pourvus en interne.

## Évaluation régulière des performances

Chez Swissgrid, toute personne ayant un contrat de travail à durée indéterminée reçoit des évaluations régulières de ses performances. Ces entretiens sont obligatoires et ont lieu chaque année, voire tous les six mois si nécessaire. Afin de pouvoir évaluer les performances des collaboratrices et des collaborateurs de manière uniforme, la gestion des performances a été affinée et une formation a été dispensée au personnel et aux managers. Par ailleurs, la cohérence des évaluations est vérifiée dans le cadre d'un processus d'étalonnage ascendant (partant du niveau du service au niveau de l'entreprise). L'objectif est de garantir une évaluation aussi objective que possible des performances individuelles et de la réalisation des objectifs. En outre, un programme pilote d'évaluation « Feed-back à 360 degrés » a été mis en place en 2023 dans le cadre de la gestion des compétences.

Évaluation régulière des performances	2023	2022	2021
Collaboratrices/collaborateurs dont les performances sont régulièrement évaluées	94%	94%	95%
Pourcentage de femmes	91%	92%	92%
Pourcentage d'hommes	94%	95%	96%
Pourcentage de collaboratrices/collaborateurs permanent(e)s	100%	100%	100%
Pourcentage de collaboratrices/collaborateurs à durée déterminée	25%	33%	33%

## **Occupation des fonctions clés**

En plus de la planification systématique de la succession des cadres effectuée depuis des années et du recensement du potentiel de l'ensemble du personnel, des fonctions clés ont été identifiées pour la première fois en 2023. Swissgrid répartit très tôt leur savoir-faire au sein de l'entreprise. Cela permet également de garantir le transfert et le maintien du savoir-faire en cas d'éventuelles défaillances des personnes clés.

## **Implication active du personnel**

Le « Forum des idées » permet à Swissgrid de mieux intégrer les besoins de ses collaboratrices et collaborateurs. Et ce, non seulement en ce qui concerne le poste de travail technique, mais aussi l'environnement de travail dans son ensemble. Concrètement, ce forum permet de rechercher des idées pour le développement technologique, la mise en réseau virtuelle ainsi que la collaboration au sein de l'espace de travail moderne. L'édition 2023 du « Forum des idées » a mis l'accent sur des thèmes déjà abordés dans la Stratégie 2027, à savoir le renforcement de la culture et des compétences au sein de l'entreprise. Ce forum permet non seulement d'identifier et de développer des idées avec succès, mais aussi de les mettre en œuvre en temps opportun.

## **Faciliter les transitions**

Swissgrid propose à ses collaboratrices et collaborateurs de préparer leur retraite de manière anticipée grâce à des cours et des événements externes. Il est en outre possible de faire une carrière en arc. Celle-ci prépare les personnes à la retraite en réduisant de façon ciblée la charge de travail et les responsabilités, et peut faciliter la transition. Si Swissgrid est contrainte de se séparer de collaboratrices ou de collaborateurs susceptibles d'avoir besoin de soutien pour retrouver un emploi, elle leur propose des conseils en matière d'outplacement, une prolongation du délai de résiliation ou des prestations transitoires.

## Conventions collectives et représentation du personnel

Swissgrid n'est soumise à aucune convention collective de travail (CCT). Les intérêts des collaboratrices et des collaborateurs sont défendus par la représentation du personnel, qui se compose de sept membres élu(e)s par le personnel. Les membres doivent obligatoirement représenter la Suisse alémanique et la Suisse latine ainsi que les deux sexes. Deux des sept membres représentent en outre le personnel au sein de la commission de prévoyance. Selon la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises, dite « loi sur la participation », la représentation du personnel, en tant qu'organe de défense des intérêts, a droit à l'information et à une participation particulière. Cela comprend les droits de participation concernant la sécurité au travail et la protection des travailleurs, le transfert d'entreprises selon les articles 333 et 333a du Code des obligations, les licenciements collectifs ainsi que l'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle. En cas de licenciement collectif de 30 personnes ou plus dans un délai de 30 jours et pour des raisons qui ne sont pas liées à l'évaluation individuelle des performances, un délai de 14 jours est accordé à la représentation du personnel pour qu'elle puisse être consultée. Elle peut ainsi faire des propositions sur la manière d'éviter les licenciements.

## Satisfaction du personnel

Afin d'identifier son potentiel d'amélioration en tant qu'employeur, Swissgrid s'intéresse à la manière dont ses collaboratrices et collaborateurs actuels perçoivent l'entreprise. À cet effet, elle réalise tous les deux ans des enquêtes auprès de son personnel. La dernière a eu lieu en 2022. Une nette majorité s'y est montrée globalement satisfaite de la situation professionnelle et a jugé Swissgrid comme un employeur attractif (sur une échelle de 0 à 100). La rétribution et l'atmosphère de travail ont notamment été jugées positives.

Satisfaction des collaboratrices et collaborateurs <sup>1</sup>	2023 <sup>2</sup>	2022	2021 <sup>2</sup>
Femmes	80	80	88
Hommes	78	78	86
Total	78	78	85

<sup>1</sup> La satisfaction du personnel est évaluée sur une échelle de 0 à 100 par rapport au benchmark « Swiss Employer Award » au moyen d'un questionnaire.

<sup>2</sup> L'enquête auprès du personnel étant réalisée tous les deux ans, ce sont les résultats de l'année précédente qui ont été reportés.

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

### Mesures de formation initiale et continue

## **Intégration des nouveaux membres du personnel**

Les formations initiales et continues sont essentielles pour permettre au personnel de s'acquitter de ses tâches. Pour les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid, les formations commencent dès leur entrée en fonction. Le programme d'intégration permet d'aborder les principaux thèmes et réglementations relatifs à l'entreprise, y compris le code de conduite de Swissgrid. Dans divers domaines spécialisés, il existe en outre des intégrations professionnelles approfondies et des programmes de formation continue adaptés aux fonctions. Citons par exemple les formations dispensées dans le cadre de la nouvelle solution de planification des ressources d'entreprise, qui ont eu lieu en 2023.

## **Formations axées sur la stratégie**

En 2023, Swissgrid a lancé les Innovation Days. Ces journées sont une mesure visant à faire de Swissgrid une entreprise innovante et fortement numérisée, comme le prévoit la stratégie. Elles permettent notamment d'améliorer la force et la culture d'innovation au sein de l'entreprise. Avec les Innovation Days, c'est une formation aux technologies émergentes et à des méthodes innovantes que propose Swissgrid à son personnel. Afin de promouvoir la culture de la sécurité au sein de l'entreprise, Swissgrid a également organisé pour la deuxième année consécutive les Safety & Security Days, obligatoires pour le personnel.

## **Programme «Train the Trainer»**

Chez Swissgrid, les formations sont dispensées par des spécialistes techniques internes via des cours en présentiel ou des e-learning. Les formatrices et formateurs internes expert(e)s en la matière bénéficient d'un soutien didactique et pédagogique et sont formé(e)s plusieurs fois par an. En 2023, le programme dit « Train the Trainer » a été développé et amélioré. La qualité de la formation interne et de la formation continue est assurée, entre autres, par des révisions et une gestion systématique du feed-back. Plus de 85% des feed-backs sur les formations internes les ont jugées bonnes ou très bonnes.

## **Nouvelle offre de formation**

Depuis juin 2023, Swissgrid offre des possibilités de développement personnel grâce à une offre complète de formations en ligne axées sur les soft skills, la santé, les compétences numériques et la communication. Cette nouvelle offre est complétée par des formations opérationnelles: au cours de l'exercice sous revue, les heures de formation ont principalement été comptabilisées dans les catégories « Formation des opératrices et opérateurs » (27%), « Safety & Security » (20%) et « Formation à l'informatique et aux outils » (11%). D'autres thèmes importants sont la conformité, la gestion de projet, les processus et les bases.

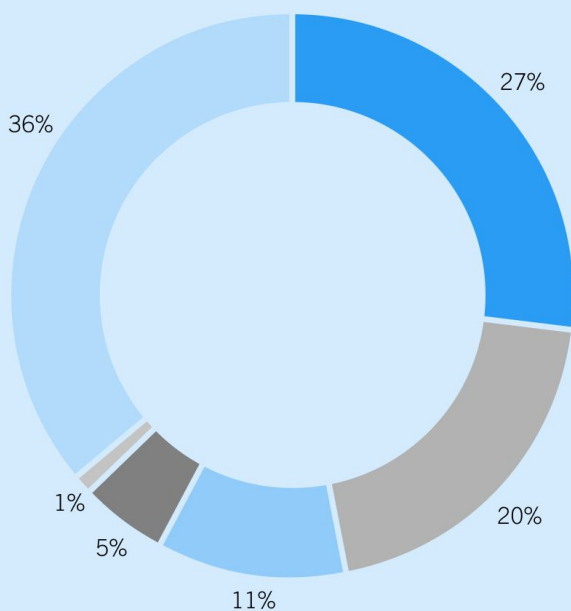
## Swissgrid encourage les compétences linguistiques de son personnel

L'activité dans toute la Suisse, le plurilinguisme des collaboratrices et des collaborateurs qui en découle ainsi que les langues d'entreprise définies par Swissgrid, à savoir le français et l'allemand, exigent des connaissances dans plusieurs langues. En 2023, 62 personnes ont suivi une formation linguistique en allemand, 85 en français, 29 en anglais et 16 en italien.

## Possibilités de formation et de perfectionnement externes

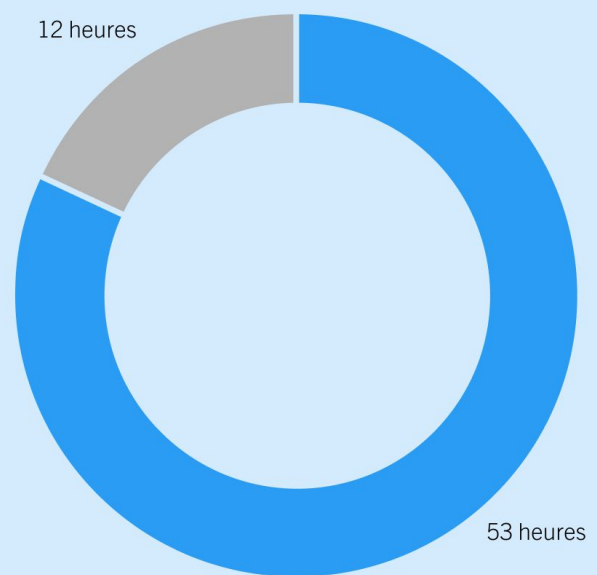
Lorsque les besoins en formation ne peuvent pas être couverts en interne, Swissgrid permet également de suivre des formations externes. 31 personnes ont suivi une formation continue dans des hautes écoles spécialisées ou des universités en 2023. Pour la majorité, il s'agissait de Certificates of Advanced Studies ou de Masters of Advanced Studies.

### Catégories de formations 2023



- Formation des opératrices et opérateurs
- Safety & Security
- Formations aux outils et IT
- Langues
- Formations universitaires CAS/MAS/ certificats fédéraux de spécialisation, etc.
- Autres\*

### Nombre moyen d'heures de formation initiale et continue suivies en 2023



- Formations continues internes
- Formations continues externes

\* La catégorie « Autres » comprend par exemple les formations aux directives (p. ex. Compliance), les formations à la gestion de projet, les thèmes spécifiques tels que la Fresque du Climat ou les Innovation Days ainsi que les formations de base et d'intégration qui ne sont pas couvertes par les catégories



thématiques listées ici.

En 2023, le personnel de Swissgrid a consacré en moyenne près de 65 heures à sa formation initiale et continue, ce qui équivaut à environ 1,5 semaine.

Direction	Cadres	Collaboratrices/collaborateurs (hors fonction de direction) <sup>1</sup>	Collaboratrices/collaborateurs en formation/rémunéré(e)s à l'heure <sup>2</sup>	Total (heures)
(hors Direction)				
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

<sup>1</sup> Hors personnes en formation/rémunérées à l'heure.

<sup>2</sup> Cela comprend les stagiaires, les doctorant(e)s, les apprenti(e)s et les employé(e)s rémunéré(e)s à l'heure.

## Diversité et inclusion

### Vision et objectifs

Swissgrid a pour ambition d'être une entreprise innovante, diversifiée et inclusive, où l'ensemble du personnel se sent bien et peut déployer ses capacités, indépendamment de son origine ethnique, de son orientation sexuelle, de sa religion, de son âge, de son sexe, d'un handicap ou d'autres aspects liés à la diversité. Ce principe est inscrit dans son code de conduite (voir le site de Swissgrid). Swissgrid encourage ainsi non seulement la créativité et l'innovation au sein de l'entreprise, mais améliore également l'agilité et la performance de ses équipes et de ses secteurs. En conséquence, la stratégie de Swissgrid en matière de diversité et d'inclusion s'articule autour des principes suivants:

- Swissgrid estime qu'il est de sa responsabilité de protéger l'intégrité personnelle de l'ensemble de son personnel. Elle ne tolère aucune mise en danger, atteinte ou violation de l'intégrité personnelle de quelque nature que ce soit, comme la discrimination, le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel et non sexuel. La Direction a inscrit ces principes et les dispositions d'application correspondantes relatives à la protection de l'intégrité personnelle dans une directive.
- Swissgrid garantit un accès sans discrimination à toutes les fonctions. Afin de pourvoir les postes vacants, Swissgrid a recours à un pool de talents diversifié. L'évolution de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid repose sur des critères transparents et compréhensibles. Elle est planifiée et mise en œuvre de concert par les cadres et le personnel.
- Grâce à des conditions de travail aussi optimales que possible, les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid libèrent pleinement leur potentiel, et sont ainsi en mesure d'exercer au mieux leur activité et d'atteindre les objectifs fixés.
- Les cadres veillent à instaurer une culture de management inclusive dans tous les domaines et au sein de toutes les équipes, qui garantit l'égalité des chances et les conditions générales correspondantes et qui permet aux collaboratrices et collaborateurs de se sentir à l'aise, de proposer des idées, de prendre des responsabilités et d'aborder ouvertement les défis ou les conflits.

## Approche de gestion

De plus en plus dynamique en raison de la numérisation, le monde du travail se caractérise également par le phénomène VICA, c'est-à-dire par une volatilité, une incertitude, une complexité et une ambiguïté croissantes. Pour faire face à un environnement toujours plus complexe, Swissgrid a besoin d'une grande diversité de collaboratrices et collaborateurs. Afin de favoriser la créativité et l'innovation ainsi qu'une grande agilité, il est nécessaire de disposer d'équipes diversifiées, avec des compétences, des forces, des personnalités, des idées et des points de vue différents, mais aussi des caractéristiques diverses telles que le sexe, l'âge, l'origine, la formation et l'ancienneté dans l'entreprise.

Swissgrid utilise différentes approches pour maintenir une grande diversité au sein de l'entreprise. Les structures et les processus de l'entreprise, la culture d'entreprise et la conception du management sont abordés de manière ciblée. Des structures et des processus inclusifs et adaptés aux différents groupes (évolutions de carrière par exemple) favorisent l'égalité des chances. Une culture de l'inclusion permet de réduire les conflits, d'augmenter la satisfaction du personnel et de diminuer le turn-over. Cela passe aussi par une conception inclusive du management, ainsi que par la prise en compte des besoins des collaboratrices et collaborateurs aux profils variés.

La diversité et l'inclusion deviennent progressivement des facteurs de compétitivité. Sans un management adéquat, Swissgrid risque de ne plus attirer les collaboratrices et collaborateurs disposant des compétences et des qualifications requises. L'entreprise emprunte donc de nouvelles voies pour continuer d'augmenter son attractivité en tant qu'employeur.

## GRI 202-2, 405-1

### Aperçu de la diversité chez Swissgrid

La direction de l'entreprise se compose de cinq membres, dont un CEO. Durant l'exercice sous revue, la Direction était composée de trois hommes et de deux femmes venant de Suisse alémanique, de Suisse romande et de Suisse romanche. Le Conseil d'administration constitue l'organe suprême et se compose de neuf membres, dont une femme. De plus amples informations sur la composition du Conseil d'administration sont disponibles dans le Rapport sur la gouvernance d'entreprise.

Diversité au sein du Conseil d'administration et de la Direction	Conseil d'administration		Direction	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Homme	8	89%	3	60%
Femme	1	11%	2	40%
Âge				
< 30 ans	0	0%	0	0%
30–50 ans	1	11%	1	20%
> 50 ans	8	89%	4	80%
Localité d'origine				
Suisse alémanique	7	78%	2	40%
Suisse romande	1	11%	2	40%

Diversité au sein du Conseil d'administration et de la Direction	Conseil d'administration		Direction	
Suisse italienne	1	11%	0	0%
Suisse romanche	0	0%	1	20%

En 2023, Swissgrid employait 180 femmes dans les secteurs opérationnels, dont 8% ont des responsabilités de direction en tant que cadres dans ces secteurs. Cela correspond à 13% des postes de direction opérationnelle. Une vue détaillée de la composition du personnel de Swissgrid selon le sexe, l'âge, l'emploi et la fonction se trouve dans la partie « Les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid » ainsi qu'à l'indicateur GRI (GRI 405-1). Les membres du personnel viennent de 39 nations différentes. La majorité d'entre eux sont suisses (68%) et allemands (18%).

Pays d'origine des collaboratrices et collaborateurs <sup>1</sup>	Nombre	%
Suisse	576	68%
Allemagne	153	18%
France	20	2%
Italie	17	2%
Espagne	11	1%
Grèce	10	1%
Divers (33 pays)	66	8%

<sup>1</sup> Les nationalités multiples ne sont pas prises en compte.

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

### Mesures

#### Concilier vie privée et vie professionnelle

Encourager la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille est l'une des pierres angulaires de la stratégie RH de Swissgrid. L'évolution des besoins est prise en compte et l'ensemble du personnel y a en principe accès, qu'il s'agisse de la promotion du travail hybride ou de modèles de travail alternatifs comme le job-sharing et le temps partiel. De même, Swissgrid propose, avec des partenaires externes comme Profawo, des offres de soutien et d'encadrement pour les enfants et les membres de la famille. En outre, les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid ont la possibilité de prendre des congés sabbatiques.

## Congé parental

Le congé parental est accordé selon les dispositions légales pour les congés de maternité (14 semaines), et pour les congés de paternité, avec cinq jours en plus des deux semaines prévues par la loi. L'adoption d'un enfant âgé de 0 à 5 ans est assimilée à une naissance en ce qui concerne le congé parental. Ces dispositions s'appliquent indépendamment de la relation d'engagement (en d'autres termes, qu'il s'agisse d'un travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée). En 2023, 4 collaboratrices et 20 collaborateurs de Swissgrid sont devenus parents. En outre, les jeunes parents ont tous repris leur fonction à la fin de leur congé parental. Le taux de maintien des collaboratrices et collaborateurs douze mois après leur reprise d'activité était également de 100% en 2023.

Chiffres clés du congé parental	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Collaboratrices et collaborateurs ayant droit à un congé parental	4	20	24	5	19	24	8	22	30
Collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental	4	20	24	5	19	24	8	22	30
Collaboratrices et collaborateurs encore en congé parental <sup>1</sup>	0	0	0	0	2	2	2	5	7
Reprise de la fonction après un congé parental convenu	4	20	24	4	17	21	6	16	22
Taux de retour	100%	100%	100%	80%	100%	95%	100%	94%	96%
Collaboratrices et collaborateurs toujours en poste 12 mois après leur retour au travail	4	17	21	6	16	22	n/a	n/a	n/a
Taux de maintien	100%	100%	100%	100%	100%	100%	n/a	n/a	n/a

<sup>1</sup> À la fin de l'exercice sous revue concerné.

## Égalité salariale

Un salaire égal pour un travail de valeur égale est une évidence pour Swissgrid. Avec l'introduction des fourchettes salariales fonctionnelles en 2019, Swissgrid a créé de la transparence à cet égard. En 2023, l'Association suisse pour les systèmes de qualité et de management (SQS) a de nouveau réalisé un audit des salaires chez Swissgrid. Dans cet audit de maintien, la SQS continue à confirmer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes chez Swissgrid. Avec un taux d'écart de 3,5% (contre 3,8% en 2021), le résultat de l'audit est à nouveau inférieur au seuil de 5%. La rétribution de tous les membres du personnel a été examinée, à l'exception des stagiaires et des personnes rémunérées à l'heure. Swissgrid peut donc continuer d'arborez le certificat SQS « Fair Compensation », répondant aux critères de l'« Association of Compensation & Benefits Experts », sans condition supplémentaire.

## Protection de l'intégrité personnelle

Swissgrid protège l'intégrité personnelle de ses collaboratrices et collaborateurs par des points de contact internes et externes appropriés. Ainsi, en cas d'infraction, ils peuvent s'adresser à un service de confiance externe, à leur supérieur(e) hiérarchique, à un interlocuteur interne du service du personnel ou de la représentation du personnel ou à l'organe d'enquête, la fonction de Compliance. Par l'intermédiaire de l'entreprise de conseil Movis, les collaboratrices et collaborateurs de Swissgrid bénéficient gratuitement d'un soutien spécialisé pour faire face aux défis privés et professionnels. Les consultations sont à leur disposition sept jours sur sept, 24 heures sur 24, dans toutes les régions du pays, et sont traitées de manière confidentielle. Les personnes qui signalent des infractions graves en matière de compliance sont protégées par la Whistleblowing Policy de Swissgrid (voir [swissgrid.integrityline.app/](https://swissgrid.integrityline.app/)). Cette politique vise à encourager le signalement de comportements répréhensibles et définit la confidentialité du signalement ainsi que la protection des personnes qui dénoncent des faits.

## Management inclusif

Dans le cadre de sa Stratégie 2027, Swissgrid renforce huit dimensions culturelles, dont le feedback, la confiance et l'apprentissage. Le management inclusif fait partie de ces dimensions et signifie que les cadres tiennent compte de la diversité de leurs équipes et de leurs besoins, qu'ils permettent l'égalité des chances et qu'ils créent les conditions générales nécessaires à cet effet. Ils favorisent un climat de respect, de confiance et de sécurité (psychologique) qui permet à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs de mettre à profit leurs connaissances et leur expérience et de développer pleinement leur potentiel. Partie intégrante de la culture d'entreprise de Swissgrid, le management inclusif doit continuer à être davantage ancré dans toute l'entreprise.

Les principes directeurs et de gestion, qui définissent notamment la communication, le sens des responsabilités et l'action des cadres, constituent la base du management inclusif chez Swissgrid. Afin d'ancrer encore davantage ces principes dans l'entreprise, les cadres sont formés aux différents aspects du management inclusif. Lors de la réunion de management en 2023, ils ont été sensibilisés à la gestion des biais cognitifs et ont assisté à des débats sur la promotion d'une culture du feedback ouverte.

## Les femmes chez Swissgrid

Women@swissgrid est une initiative portée par des collaboratrices dont l'objectif est de créer un réseau, de s'inspirer mutuellement et d'apprendre les unes des autres. Le comité organise chaque année des conférences et des ateliers sur des thèmes tels que le coaching en négociation.

**Signalement de cas de discrimination :** au cours de l'exercice 2023, aucun cas de discrimination n'a été signalé à l'organisme de confiance externe, que ce soit via l'application RiskTalk ou la Compliance.

Signalements de cas de discrimination	2023	2022
Via l'organisme de confiance externe	0	0
Via RiskTalk	0	0
Via la Compliance	0	0
Total	0	0