

Verhaltenskodex der Swissgrid AG

Ethische Verhaltensnormen für die Swissgrid AG und ihre Mitarbeitenden
Version Januar 2014



- 3 Ethische Grundsätze
- 3 Einhaltung von Gesetzen, Reglementen und Richtlinien
- 3 Interessenskonflikte
- 3 Vertraulichkeit von Unternehmensinformationen
- 4 Vertretung nach aussen
- 4 Professionelle und finanzielle Integrität
- 4 Bestechung und Korruption
- 4 Spenden
- 4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 5 Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung
- 5 Meldung und Umgang mit Verstössen
- 5 Inkrafttreten, Änderungen

Präambel

Swissgrid AG («Swissgrid») als schweizerische Übertragungsnetzbetreiberin gewährleistet den sicheren, zuverlässigen und wirtschaftlichen Netzbetrieb. Wir handeln verantwortungsbewusst, professionell und glaubwürdig für eine sichere und nachhaltige Stromversorgung von heute und morgen.

Der vorliegende Verhaltenskodex beschreibt die ethischen Grundsätze, nach welchen unser Unternehmen handelt.

Der Verhaltenskodex gilt als Teil der arbeitsvertraglichen bzw. organschaftlichen Pflichten für alle Mitarbeitenden sowie für alle Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats der Swissgrid (zusammen die «Mitarbeitenden») und bildet den Stützpfiler von integerem Verhalten. Dies bedingt, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Verantwortung für ein ethisches Handeln bewusst sind und diese wahrnehmen, indem sie den Verhaltenskodex konsequent einhalten. Im Rahmen der Verhaltenskodex-Schulung erhalten alle Mitarbeitenden ein Exemplar des vorliegenden Verhaltenskodex, welcher jederzeit auch auf dem Intranet (i-net) verfügbar ist. Die Mitarbeitenden werden mit geeigneten Schulungs- und Informationsmassnahmen über den Inhalt des Verhaltenskodex sowie über die für ihre berufliche Tätigkeit relevanten Normen, Reglemente und Richtlinien informiert. Die Geschäftsleitung überwacht die Einhaltung des Verhaltenskodex.

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze und Werte dienen als Orientierung für alle geschäftlichen Aktivitäten von Swissgrid und sollen insbesondere helfen, ein positives und motivierendes Arbeitsumfeld zu gestalten sowie unternehmerische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Die Grundsätze des Verhaltenskodex können durch Weisungen ergänzt werden.

Ein Verhaltenskodex dient als Leitfaden und kann nicht jede denkbare Situation abdecken. Swissgrid erwartet deshalb von allen Mitarbeitenden, dass sie sich im Rahmen des Verhaltenskodex auf ihr gesundes Urteilsvermögen verlassen und sich bei Fragen zum Verhalten in bestimmten Situationen um Orientierungshilfe bemühen, indem sie ihre Vorgesetzten oder den Compliance Officer konsultieren.

1. Ethische Grundsätze

Wir legen grossen Wert auf Integrität, Fairness, gegenseitigen Respekt, Professionalität und Transparenz. Diese Grundsätze gelten nicht nur im Verhalten gegenüber unseren Arbeitskollegen, sondern auch gegenüber Geschäftspartnern, Kunden, Behörden und der Öffentlichkeit.

Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing werden nicht toleriert.

2. Einhaltung von Gesetzen, Reglementen und Richtlinien

Alle anwendbaren Gesetze, Reglemente und Richtlinien, internen Weisungen und Verfahren sind von allen Mitarbeitenden jederzeit einzuhalten. Die Mitarbeitenden müssen sich mit den Normen, die für ihre berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind, vertraut machen.

Verstösse können nicht nur disziplinarische Massnahmen (s. Ziff. 11 unten), sondern auch strafrechtliche Verfolgung und/oder zivilrechtliche Klagen nach sich ziehen. Eine angebliche oder tatsächliche Unkenntnis relevanter Normen gilt nicht als Entschuldigung.

3. Interessenskonflikte

Persönliche, familiäre oder andere Bindungen der Mitarbeitenden können Interessenskonflikte verursachen und den Interessen von Swissgrid, ihren Geschäftspartnern und Kunden, entgegenstehen. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, Situationen, welche zu Interessenskonflikten führen könnten, zu vermeiden.

Trotzdem lassen sich Interessenkonflikte oder der Anschein davon nicht immer verhindern. In solchen Fällen ist der direkte Vorgesetzte oder der Compliance Officer umgehend zu informieren und das gemeinsame Gespräch mit Blick auf eine gemeinsame, vertretbare Lösung zu suchen.

Personelle Verflechtungen sind bei Anstellungen gegenüber dem direkten Vorgesetzten offen zu legen. Die Ausübung von nebenamtlichen Funktionen (politische Ämter, Mandate als Organ von juristischen Personen, etc.) sind vor Anstellung resp. Annahme offen zu legen und durch die Geschäftsleitung zu genehmigen. Änderungen sind dem Vorgesetzten oder dem Compliance Officer anzuzeigen.

4. Vertraulichkeit von Unternehmensinformationen

Vertrauliche sowie nicht öffentliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse, wozu insbesondere sämtliche Geschäfts-, Kunden- und Personendaten, Strategien, geplante Fusionen oder Akquisitionen, bevorstehende Geschäftsabschlüsse, Preiskalkulationen, Offerten oder bevorstehende personelle Veränderungen in Schlüsselpositionen des Unternehmens zählen, sind nicht für Dritte (dazu zählen auch Freunde oder Familienangehörige) bestimmt, und es ist damit sorgfältig umzugehen.

Vertrauliche sowie nicht öffentliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse dürfen weder intern noch extern ohne Einverständnis der Geschäftsleitung weitergegeben werden. Sie sind durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen gegen unberechtigten Zugriff zu schützen. Insbesondere Passwörter, Badges und Schlüssel dürfen nicht an unberechtigte Dritte weitergegeben werden.

Vertrauliche sowie nicht öffentliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse dürfen sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wie auch nach dessen Auflösung nicht ohne Einverständnis der Geschäftsleitung weitergegeben werden.

5. Vertretung nach aussen

Die Swissgrid informiert ihre Mitarbeitenden, Kunden und die Öffentlichkeit rechtzeitig und offen über wichtige und relevante Ereignisse aus ihrer Geschäftstätigkeit. Interne und externe Stellungnahmen der Swissgrid dürfen nur durch dazu ausdrücklich ermächtigte Personen verbreitet werden. Andere Swissgrid-Mitarbeitende kommunizieren nach aussen nur nach vorgängiger Absprache mit den zuständigen Kommunikationsverantwortlichen von Swissgrid.

Die Mitarbeitenden der Swissgrid verhalten sich gegenüber den zuständigen Behörden kooperativ, offen und respektvoll.

6. Professionelle und finanzielle Integrität

Die Mitarbeitenden zeichnen ein wahrheitsgetreues, korrektes und objektives Bild von Swissgrid. Weiter sind die Mitarbeitenden aufgefordert, die Unternehmensvermögenswerte (einschliesslich der Gegenstände, welche ihnen von Swissgrid anvertraut wurden), vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug und Ähnlichem zu schützen und nur in angemessener Weise für nicht geschäftliche Zwecke zu nutzen.

7. Bestechung und Korruption

Die Entgegennahme und die Vergabe von geldwerten Vorteilen (Geldzuwendungen oder andere Vergünstigungen) für eine nicht gerechtfertigte Besserstellung gegenüber Konkurrenten, Geschäftspartnern und anderen Dritten ist untersagt.

Anfragen zu Bestechungsgeldern im privaten oder geschäftlichen Bereich müssen umgehend dem Compliance Officer gemeldet werden. Die Annahme und Vergabe von üblichen Geschenken, Zuwendungen und Einladungen von geringem Wert (bis CHF 200) ist zulässig. Bei Zweifeln über die Angemessenheit von Geschenken, Zuwendungen und Einladungen sind der direkte Vorgesetzte, der Compliance Officer oder ein Mitglied der Geschäftsleitung zu kontaktieren. Geldgeschenke, unabhängig von ihrer Höhe, dürfen weder angenommen noch gemacht werden.

8. Spenden

Spenden erfolgen in einem angemessenen Rahmen und nur nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung.

9. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende bilden Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Sicherheit und Schutz von Mensch und Umwelt haben einen hohen Stellenwert bei Swissgrid.

Swissgrid gestaltet die Arbeitsplätze nach anerkannten Sicherheits- und Gesundheitsprinzipien. Dabei ist besonders auf Prävention von Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz zu achten. Hierzu gehört auch eine ständige Weiterbildung sowie Information aller Mitarbeitenden betreffend der durch sie zu respektierenden Sicherheitsstandards und relevanten Gesetze und Verordnungen.

Jeder Vorgesetzte ist für die Sicherheit und die Gesundheit seiner Mitarbeitenden verantwortlich und wird entsprechend geschult.

Unzulänglichkeiten und Verstösse gegen die Arbeitssicherheit oder den Gesundheitsschutz sind umgehend dem direkten Vorgesetzten, dem Compliance Officer oder einem Mitglied der Geschäftsleitung zu melden.

Swissgrid achtet auf die Sicherheit und die Gesundheit von Drittpersonen, die sich im Einflussbereich der Swissgrid aufhalten, und ist bemüht, ihre Dienstleistungen immer sicher zu erbringen.

10. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

Swissgrid ist sich ihrer Verantwortung für den Schutz der Umwelt und den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen bewusst und nimmt diese aus Überzeugung wahr. Den Erhalt der Lebensqualität auch für zukünftige Generationen gewährleistet nur eine nach anerkannten Umweltstandards erbrachte Leistung. Daher setzt sich Swissgrid für den Umweltschutz und insbesondere für die Minimierung der CO₂-Emissionen, für die Energieeffizienz und für den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen ein, um auch in der Zukunft eine sichere und nachhaltige Stromversorgung gewährleisten zu können.

Swissgrid übernimmt soziale Verantwortung und sucht den Dialog mit relevanten Interessensgruppen. Die Anliegen der Öffentlichkeit werden ernst genommen und bei den Handlungen von Swissgrid berücksichtigt.

11. Meldung und Umgang mit Verstössen

Die in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Regeln sind zentraler Bestandteil der Geschäftskultur von Swissgrid. Alle Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, dass diese Regeln jederzeit eingehalten werden. Zuwiderhandlungen gegen diesen Verhaltenskodex sowie gegen alle anderen anwendbaren Gesetze, Reglemente und Richtlinien werden nicht toleriert und werden von Swissgrid je nach Schwere des Verstosses und dem Grad des Verschuldens angemessen geahndet. Zu den möglichen Disziplinar massnahmen zählen insbesondere Verwarnung, Verweis, Versetzung und (fristlose) Entlassung. Bei einem schweren Verstoss behält sich Swissgrid vor, die Strafverfolgungsbehörden zu informieren und/oder zivilrechtliche Schritte einzuleiten.

Swissgrid erwartet von allen Mitarbeitenden, beobachtete relevante Verstösse gegen Gesetze, Reglemente und Richtlinien ihrem direkten Vorgesetzten, dem Compliance Officer, oder der externen Meldestelle (gemäss Whistleblowing Policy) zu melden, damit die notwendigen Abklärungen und Schritte eingeleitet werden können. Alle Mitteilungen werden grundsätzlich streng vertraulich behandelt.

Swissgrid lässt keinerlei Vergeltungsmassnahmen, Diskriminierungen oder sonstige Nachteile gegenüber Mitarbeitenden zu, die einen möglichen Verstoss eines anderen Mitarbeitenden nach bestem Wissen und Gewissen den verantwortlichen Personen zur Kenntnis bringen. Vorbehalten bleiben Massnahmen bei offensichtlich unrichtigen und missbräuchlichen Meldungen.

12. Inkrafttreten, Änderungen

Dieser Verhaltenskodex tritt am 1. Januar 2014 anstelle des bisherigen Verhaltenskodex vom 1. Januar 2013 in Kraft.

Der Verhaltenskodex kann jederzeit durch einen Beschluss des Verwaltungsrates abgeändert werden. Swissgrid informiert ihre Mitarbeitenden über Änderungen und Erweiterungen des Verhaltenskodex.

Laufenburg, 4. Dezember 2013

Für den Verwaltungsrat:



Der Präsident
Adrian Bult



Die Sekretärin des Verwaltungsrates
Barbara Bolliger

Swissgrid AG

Dammstrasse 3
Postfach 22
CH-5070 Frick

Werkstrasse 12
CH-5080 Laufenburg

Avenue Paul-Cérésole 24
CH-1800 Vevey

Via Sciapina 6
CH-6532 Castione

Bahnhofstrasse 37
CH-7302 Landquart

Untere Zollgasse 28
CH-3072 Ostermundigen

Grynaustrasse 21
CH-8730 Uznach

Telefon +41 848 016 016
Fax +41 58 580 21 21

info@swissgrid.ch
www.swissgrid.ch