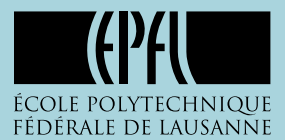




**PANORAMA 015**  
LAGEBERICHT





# CORPORATE GOVERNANCE

## ORGANISATION

### Leistungsauftrag

Die 1969 gegründete Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne (EPFL) ist eine der zwei Eidgenössischen Technischen Hochschulen der Schweiz. Gemeinsam mit der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) sowie vier eidgenössischen Forschungsanstalten bildet sie den ETH-Bereich. Das Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz) vom 4. Oktober 1991 definiert den Status, die Organisationsstruktur sowie die Aufgaben des ETH-Bereichs. Der dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) unterstellte ETH-Bereich ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften autonom. Der ETH-Rat ist das strategische Führungsorgan und erteilt der EPFL folgenden Leistungsauftrag:

- Studierende und Fachkräfte auf wissenschaftlichem und technischem Gebiet auszubilden und die permanente Weiterbildung zu sichern
- durch Forschung die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu erweitern
- den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern
- den Technologietransfer durch Verwertung der Forschungsergebnisse sicherzustellen
- wissenschaftliche und technische Dienstleistungen zu erbringen und
- Öffentlichkeitsarbeit zu leisten.

### Struktur

Die EPFL besteht aus einer Schulleitung, fünf Fakultäten, zwei Colleges, einer Hochschulversammlung, einer Konferenz der Mitglieder des Lehrkörpers und zentralen Organen.

Die Schulleitung der EPFL setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

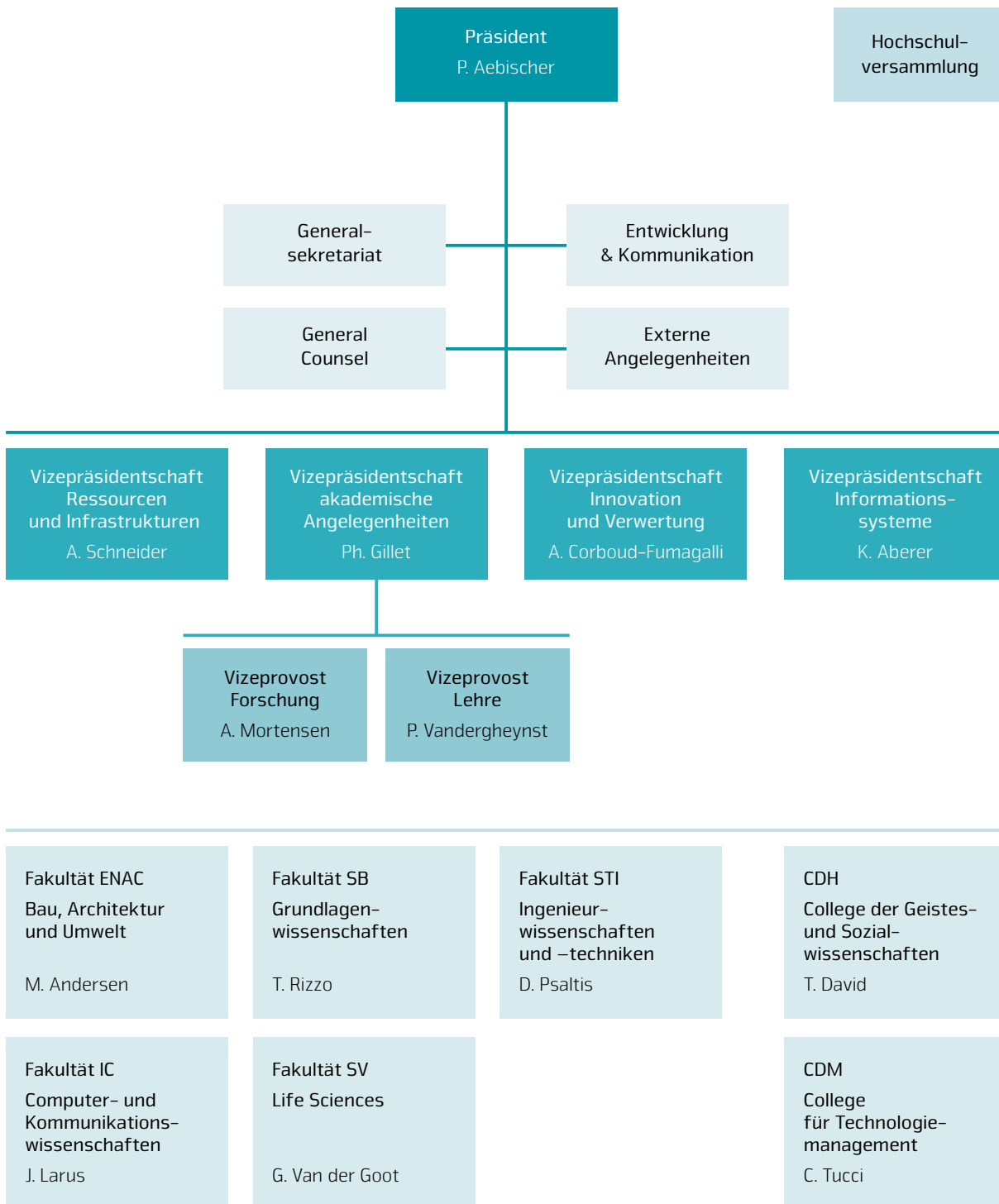
- Präsident
- Vizepräsident für akademische Angelegenheiten (VPAA / Provost)
- Vizepräsidentin für Innovation und Technologietransfer (VPIV)
- Vizepräsident für Informationssysteme (VPSI)
- Vizepräsident für Ressourcen und Infrastrukturen (VPRI)

Stellvertreter des Präsidenten ist der Vizepräsident für akademische Angelegenheiten. Dem Vizepräsidenten für akademische Angelegenheiten sind ein Vizeprovost für Lehre sowie ein Vizeprovost für Forschung unterstellt, die auf Delegation des Vizepräsidenten für akademische Angelegenheiten handeln.

Die Fakultäten bilden die Lehr- und Forschungseinheiten der EPFL und unterstehen der Schulleitung. Sie definieren eine Forschungs- und Verwertungsstrategie und zeichnen

für die Lehrtätigkeit anhand ihrer verschiedenen Sektionen verantwortlich, die mit der Umsetzung der akademischen Studiengänge für den Erhalt der Bachelor- und Masterdiplome beauftragt sind. Gemeinsam mit anderen Fakultäten und akademischen Einrichtungen fördern und unterstützen die Fakultäten fächerübergreifende Initiativen.

Die Hochschulversammlung ist das oberste Mitwirkungsorgan der Schule. Sie sichert die Beteiligung der Mitglieder der einzelnen Einheiten der EPFL und wacht über das reibungslose Funktionieren der Fakultätsräte sowie der von der Schulleitung der EPFL organisierten Vernehmlassungen. Sie unterbreitet der Schulleitung Vorschläge.



## **RISIKOMANAGEMENT**

Das Risikomanagement der EPFL erstreckt sich auf die gesamte Einrichtung, d.h. die Schulleitung, die zentralen Dienste, die Fakultäten sowie die Colleges und Aussenstellen. Es trägt Risiken mit interner oder externer Ursache Rechnung. Die Risiken werden jährlich gesamtweitlich in einem systematischen Prozess analysiert.

### **Ziele**

Das Risikomanagement der EPFL dient dem Schutz der Elemente, die den Wert der Schule ausmachen. Es handelt sich hierbei in erster Linie um das menschliche Kapital, den Ruf, die materiellen und immateriellen Ressourcen sowie die Infrastrukturen. Der Schulleitung der EPFL werden regelmässig Berichte sowie eine Dokumentation über die Hauptrisiken vorgelegt.

### **Rechtliche Grundlagen**

Gemäss der im ETH-Gesetz verankerten Autonomie der sechs Einrichtungen des ETH-Bereichs obliegen das Risikomanagement sowie die Umsetzung der von Risikominderungsmassnahmen jeder einzelnen Einrichtung. Die Weisungen des ETH-Rates über das Risikomanagement der ETH und Forschungsanstalten vom 4. Juli 2006 definieren die Eckpunkte für das Management und die Finanzierung der Risiken im ETH-Bereich. Die EPFL hat ein Organisationsreglement für das Risikomanagement erarbeitet.

### **Governance**

Der Präsident der EPFL informiert den ETH-Rat über die Hauptrisiken der EPFL sowie die Risikominderungsmassnahmen. Die EPFL ist verpflichtet, den ETH-Rat über jegliches Eintreten eines Risikos mit bedeutenden Auswirkungen zu informieren.

### **Organisation und Vorgehensweise**

Die EPFL steuert das Risikomanagement durch den Ausschuss für Risikomanagement (CRM). Dieser koordiniert die Tätigkeiten der sechs ihm unterstellten Ausschüsse: Ausschuss für Sicherheit, Prävention und Gesundheit, Ausschuss für IT-Sicherheit, Versicherungsausschuss, Ausschuss für Streitbeilegung, Ausschuss für internes Kontrollsystem sowie Ausschuss für die Koordination von Geschäftsprüfungen.

Der CRM informiert und berät den Präsidenten sowie die Schulleitung in allen Fragen bezüglich Risikomanagement, Risikovorsorge und Versicherungen. Er unterstützt alle EPFL-Einheiten bei der Koordination und Organisation des Risikomanagements. Der General Counsel zeichnet für die Umsetzung des Risikomanagements verantwortlich und ist befugt, die notwendigen und angemessenen Weisungen zu erteilen. Der CRM identifiziert und qualifiziert die Hauptrisiken, erstellt eine zentrale Liste der Risiken, schätzt ihre Eintrittswahrscheinlichkeit ab und evaluiert die Auswirkungen von Schadenfällen auf die Finanzen und den Ruf der Schule.

## **Internes Kontrollsystem (SCI)**

Die EPFL hat auf der Grundlage der Vorschriften des ETH-Rats ein internes Kontrollsystem (SCI) eingeführt. Anhand des SCI können bedeutende finanzielle Prozesse sowie die damit einhergehenden Risiken verfolgt werden. Diese Risiken werden evaluiert und durch zielgerichtete Kontrollen abgedeckt. Das SCI beinhaltet Prozesse und Massnahmen für die Sicherstellung der Konformität der Rechnungslegung, der Offenlegung der Jahresrechnung sowie der Finanzberichterstattung. Die Eidgenössische Finanzkontrolle kontrolliert im Rahmen der regelmässigen Buchprüfung der EPFL das Vorliegen des SCI. Die interne Geschäftsprüfung des ETH-Rats kontrolliert diese Prozesse.

## **Bedeutende Risiken**

### **Finanzrisiken**

- Ein signifikanter Ausfall finanzieller Mittel kann die Finanzplanung der EPFL und ihre Fähigkeit zur Erreichung ihrer Ziele beeinträchtigen.

### **Sicherheitsrisiken**

- Risiken im Zusammenhang mit der IT-Sicherheit.
- Gewalt und/oder Bedrohung gegen Personen.

### **Governance-Risiken**

- Risiken bei Nichtanpassung der EPFL-Governance.
- Risiken bezüglich einer Schädigung der Forschungsintegrität oder der Einhaltung rechtlicher Vorschriften (Legal Compliance) im Bereich der Forschung.
- Risiken im Zusammenhang mit dem akademischen und administrativen Management grosser Forschungsprojekte.

# HUMAN RESOURCES

Im Bereich Human Resources muss die EPFL im Rahmen ihres Leistungsauftrags mehreren vom Bund, dem ETH-Rat sowie dem eigenen Entwicklungsplan vorgegebenen Zielen Rechnung tragen. Während der Bund vor allem Wert auf flexible Arbeitsbedingungen, eine ausgeglichene Work-Life-Balance sowie ein leistungsbezogenes Lohnsystem legt, spielen im ETH-Bereich ausserdem die Förderung attraktiver Arbeitsplätze, die Vielfalt (Sprachen, Altersgruppen, Kulturen, Geschlecht und gesellschaftliche Schichten) sowie die Chancengleichheit eine übergeordnete Rolle. Die EPFL setzt in einem hart umkämpften internationalen Umfeld vor allem auf den Ausbau von Kompetenzen und Leistungen, mehr Mobilität im Mittelbau und eine flexiblere Entlohnung. Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern liegt der EPFL besonders am Herzen.

## HIGHLIGHTS DES JAHRES 2015

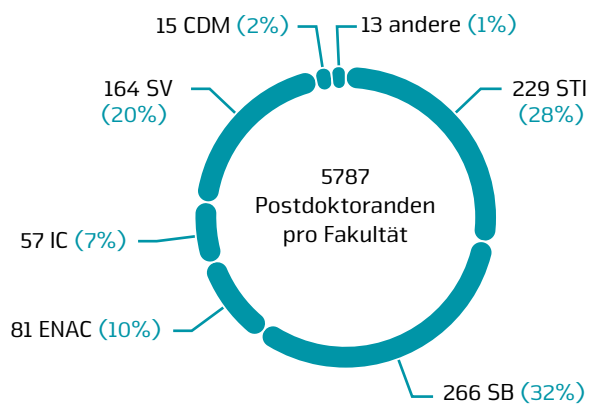
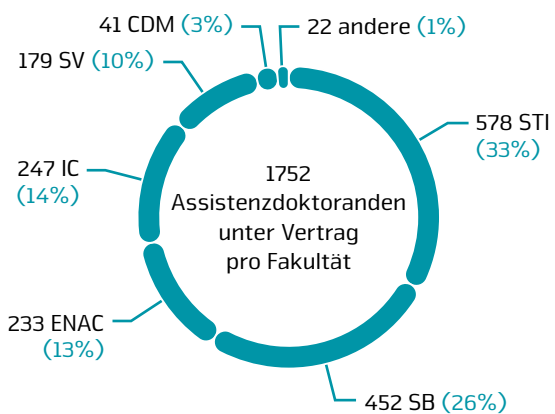
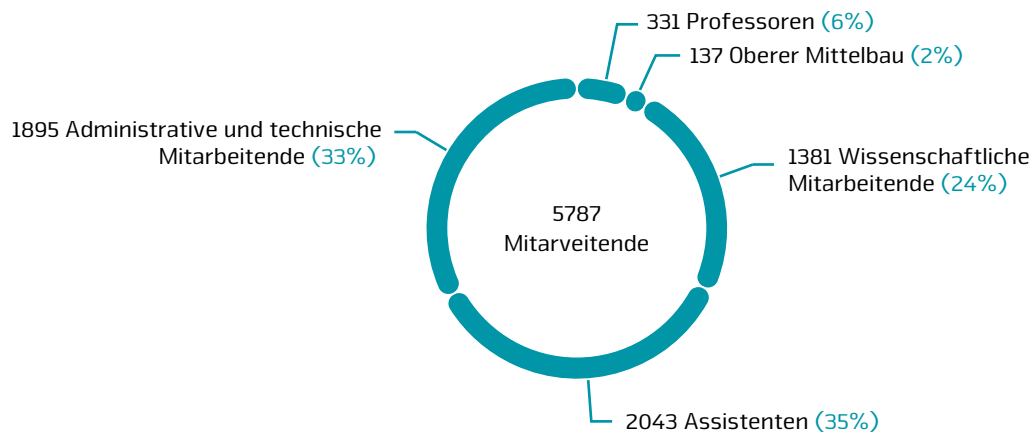
Der kontinuierliche Ausbau der regionalen Aussenstellen Campus Biotech in Genf, EPFL Valais/Wallis in Sitten, Microcity in Neuenburg und Smart Living Lab in Freiburg prägten das Jahr 2015 massgeblich und erforderten angemessene HR-Begleitmassnahmen. Ebenso bemerkenswert war die Einführung des ersten e-Learning-Programms, des Reglements für Telearbeit sowie des Workflows für temporäre Mitarbeitende als Beitrag zum übergeordneten Ziel einer weiteren Effizienzsteigerung bei den verschiedenen Diensten. Die Schaffung einer neuen Organisationseinheit für Talentmanagement bietet nun ausserdem allen Kategorien von Mitarbeitenden passende Lösungen für mehr interne und externe Mobilität sowie mehr Beschäftigungsfähigkeit (Employability).

Der Gesamtpersonalbestand der EPFL hat sich zwischen 2000 und 2015 verdoppelt (+105%). Per 31.12.2015 waren 5787 Personen bei der EPFL unter Vertrag (+2,80% gegenüber dem 31.12.2014), was 5343 Vollzeitstellen (VZS) (+2,75%) entspricht. Unter Einbezug der temporär Beschäftigten beläuft sich die Gesamtzahl der von der HR-Abteilung verwalteten Personen auf über 8000. Erwähnenswert ist auch der hohe Internationalisierungsgrad mit 39% aus Europa und 21% aus Drittländern stammenden Mitarbeitenden. Gleichzeitig nahm jedoch auch die Anzahl schweizerischer Beschäftigter zu, wenn auch langsamer. Der Frauenanteil ist ebenfalls leicht gestiegen und liegt nun bei 33,5%.

Die Anzahl Professoren (+0,6% ggü. +2,5% zwischen 2013 und 2014) sowie die Anzahl administrativer und technischer Mitarbeitender (+5,6% ggü. +3,6% zwischen 2013 und 2014) ist ebenfalls weiter angestiegen. Ein Wachstum ist auch bei den unbefristeten Arbeitsverträgen zu verzeichnen, obwohl die Anzahl der drittfinanzierten Verträge rückläufig war (-8,3% ggü. +17,8% zwischen 2013 und 2014).

Die Lohnsumme (CHF 603 Mio.) machte 64% der gesamten Betriebskosten der Schule (CHF 940 Mio.) aus. 70% dieser Lohnsumme werden wie seit mehreren Jahren durch die Grundfinanzierung der EPFL abgedeckt, während die übrigen 30% über Drittmittel finanziert werden, die aus dem Nationalfonds, der KTI, europäischen Programmen, Stiftungen und Unternehmensaufträgen sowie unterschiedlichen Einnahmenquellen stammen.

Gesamtpersonalbestand und Lohnsumme		2014	2015	Ecart
Personalbestand (gemäss HR-Arbeitsvertrag)	Personen	5 621	5 787	2.9 %
	EPT	5 200	5 343	2.7 %
Frauen	Anteil	33 %	34 %	3.0 %
Lohnsumme einschliesslich Sozialabgaben	Mio CHF	583	603	3.4 %
– davon Löhne von Assistenzdoktoranden unter Vertrag	Mio CHF	105	106	0.1 %
Anzahl unbefristete Verträge	Personen	1 948	2 008	3.1 %
Anzahl befristete Verträge	Personen	3 673	3 771	2.7 %
Schweizer	Anteil	42 %	40 %	–2.0 %
Europäer	Anteil	37 %	39 %	2.0 %
Drittländer	Anteil	21 %	21 %	0.0 %
Professoren	Personen	329	331	0.6 %
Wissenschaftler (Titularprofessoren, Lehr- und Forschungsbeauftragte, Senior Scientists)	Personen	1 460	1 512	3.6 %
Postdoktoranden	Personen	792	825	4.2 %
Assistenzdoktoranden Doktoratsschule	Personen	1 978	2 043	3.3 %
– davon Assistenzdoktoranden unter Vertrag	Personen	1 736	1 752	0.9 %
Administrative und technische Mitarbeitende	Personen	1 785	1 895	6.2 %





## **Lohnpolitik**

Die EPFL führte 2015 eine beim Bund gut bekannte Logib-Umfrage durch, die eine sehr gute Lohngleichheit bei Frauen und Männern in unserer Einrichtung nachwies. Die im Auftrag des ETH-Rats durchgeführte Prüfung des neuen Lohnsystems (NLS) bestätigte diese Analyse und hob gleichzeitig die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit hervor, insbesondere im Bereich der Kaderlöhne. Zudem wurde die Matrix des internen HR-Kontrollsystems vereinfacht.

## **Arbeitsbewilligungen**

Die Anzahl der Arbeitsbewilligungsgesuche (neue Gesuche und Verlängerungen) belief sich 2015 auf 2630, +89,6% gegenüber 2005 (1387). Für Staatsangehörige von Drittstaaten wurden insgesamt 1657 Gesuche gestellt. Dazu zählen auch die von der Personalabteilung behandelten Gesuche für Diplomanden (800 neue Gesuche und 857 Verlängerungen). Die Anzahl Gesuche für kontingentierte Bewilligungen lag bei 156 (143 im Jahr 2014). Bei den L-Ausweisen wurde keine Zunahme verzeichnet.

Da die EPFL in verschiedenen Westschweizer Kantonen Standorte besitzt, muss sie sich an die jeweilige Praxis im Bereich der Erteilung von Bewilligungen und der Verhandlungen mit den betreffenden Arbeitsämtern anpassen.

## **Internes Schulungszentrum (ISZ)**

Die 2015 vom ISZ angebotenen Schulungen wurden von 1618 Teilnehmern besucht (1075 Teilnehmer im Jahr 2014). Dies entspricht einem Anstieg von 50% gegenüber 2014 und ist auf die Eingliederung der zuvor vom VPSI erteilten Informatikkurse in das ISZ zurückzuführen. Die Gesamtzahl Teilnehmer belief sich einschliesslich der Sicherheitsgrundausbildung (SGA) sowie der Begrüssungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende auf 3123 Personen.

## **System für Absenzenmanagement**

Dieses im Rahmen der Projektberichterstattung für bestimmte Geldgeber wie die Europäische Kommission notwendige System wurde stabilisiert und liefert in Bezug auf die neuen IPSAS-Auflagen zuverlässige statistische Daten hinsichtlich Reserven für Ferien sowie Fehlzeiten. 85% der Mitarbeitenden antworteten auf die Aufforderung zur Bestätigung ihres Feriensaldos. Die Entwicklung wird von den HR-Verantwortlichen vierteljährlich geprüft, um bei Überschreiten der erlaubten Höchstzahl einzugreifen (Korrekturfrist per 30. April 2017).



**EPFL.CH**

**PROJEKT: EPFL**  
**LAYOUT & DRUCK: REPRO – DRUCKZENTRUM EPFL**



