

PANORAMA 016
LAGEBERICHT



ÉCOLE POLYTECHNIQUE
FÉDÉRALE DE LAUSANNE

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 gesamtheitlich 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 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.

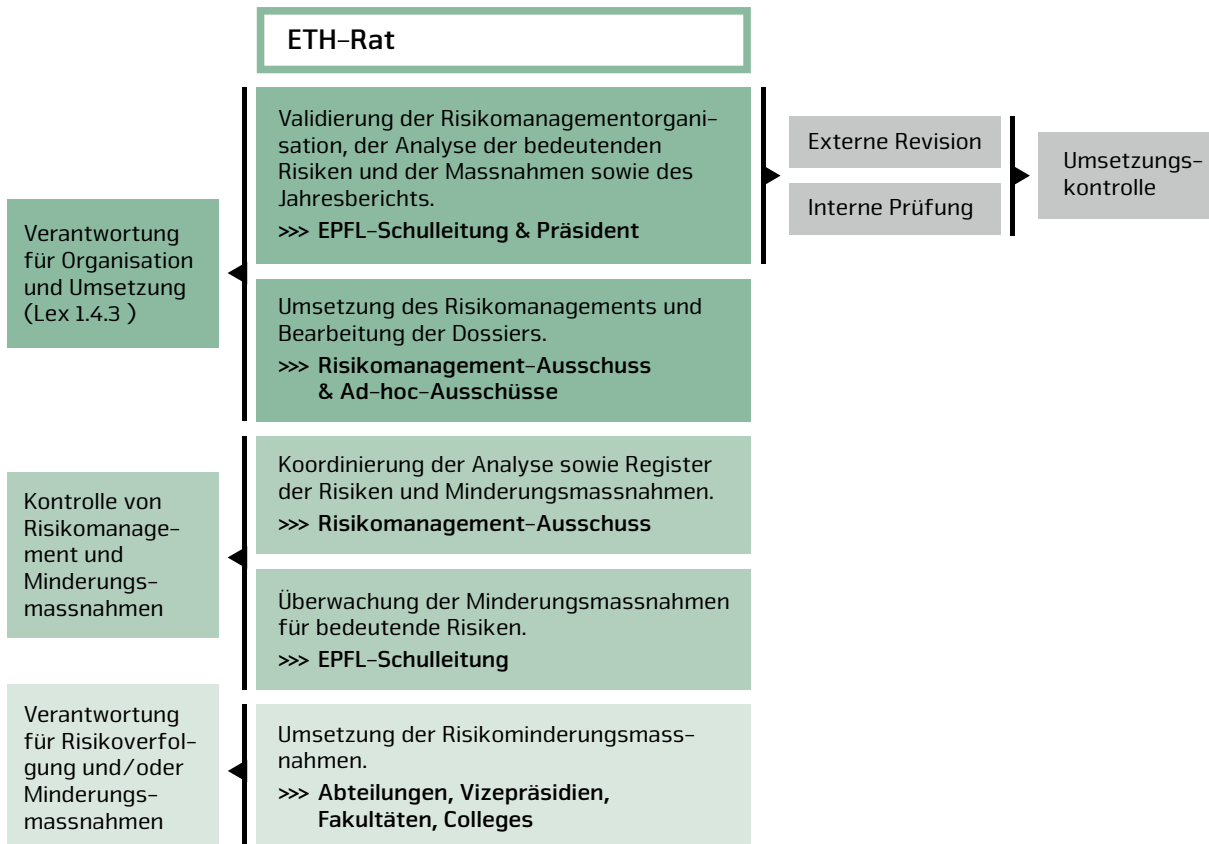
GOVERNANCE

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, Risikovorkehr 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.



BEDEUTENDE RISIKEN

Die grössten identifizierten Risiken der EPFL sind:

1. Verlust von wichtigen Mitarbeitern und Know-how sowie Schwierigkeiten bei der Nachwuchsrekrutierung.
2. Fehlende Finanzmittel für die Erreichung der Ziele und Aufträge der EPFL.
3. Gewalt gegen Personen: Gewalt oder Androhung von Gewalt gegen die körperliche oder seelische Unversehrtheit durch oder von EPFL-Angehörigen.
4. Informatiksicherheit: Eindringen, Verlust oder Offenlegung von Informationen sowie Systemstörungen.
5. Wissenschaftliche Redlichkeit: wissenschaftliche Fälschungen, Beschönigung von Forschungsergebnissen, Plagiate und Autoplugiate sowie Interessenkonflikte.
6. Verpassen strategischer Chancen und/oder Nichtanpassung der Leitungsstrukturen an neue Herausforderungen.
7. Missachtung gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen.
8. Unzulänglichkeit der Unterrichtsmittel: HR, Finanzen und Infrastrukturen.

INTERNES KONTROLLSYSTEM (SCI)

Die EPFL hat auf der Grundlage der Vorschriften des ETH-Rats ein internes Kontrollsystem (IKS) eingeführt. Anhand des IKS können bedeutende finanzielle Prozesse sowie die damit einhergehenden Risiken verfolgt werden. Diese Risiken werden evaluiert und durch zielgerichtete Kontrollen abgedeckt. Das IKS 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 IKS. Die interne Geschäftsprüfung des ETH-Rats kontrolliert diese Prozesse.

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 den Sozialpartnern liegt der EPFL besonders am Herzen.

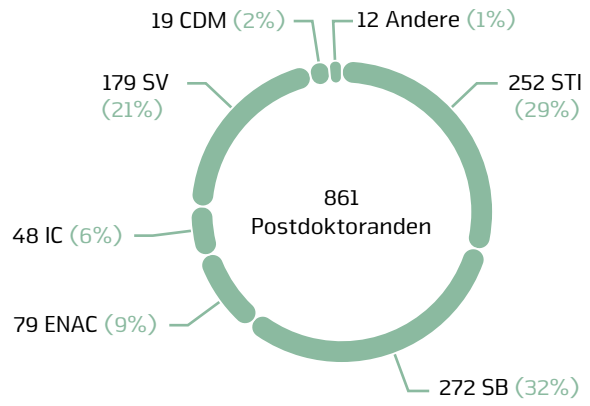
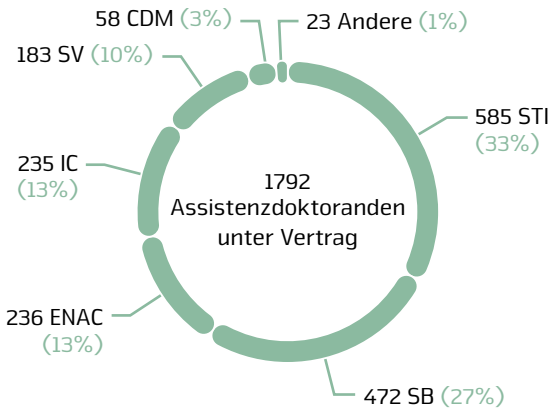
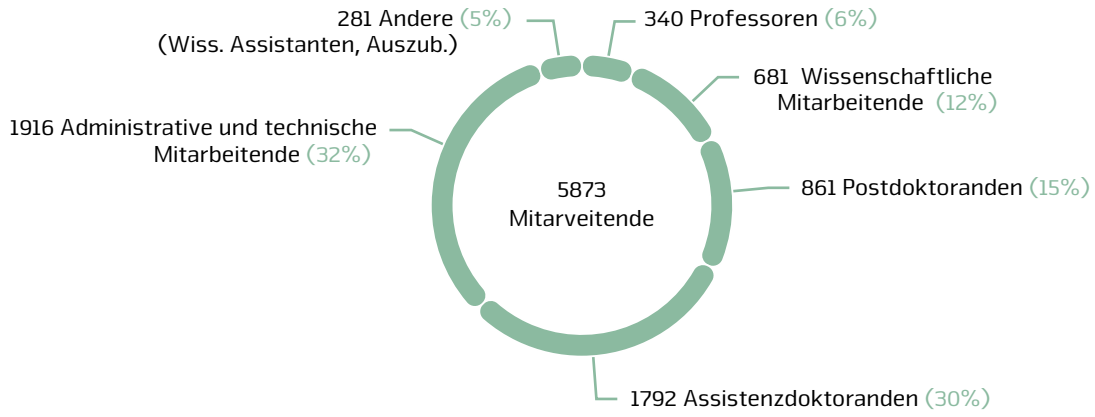
HIGHLIGHTS DES JAHRES 2016

2016 war ein Übergangs- und Konsolidierungsjahr. Die aus dem Talent Management, der Abteilung für Personalschulung (SFP) und der Lehrlingsausbildung bestehende neue Struktur Learning & Development arbeitet nun mit voller Kapazität und hat im ersten Halbjahr die Leistungen der SFP internalisiert. Diese Umstrukturierung ermöglichte die Nutzung umfangreicher Synergien und vor allem einen Ausbau des E-Learning-Angebots sowie eine Digitalisierung der Ausbildungsprogramme (persönliche Entwicklung und IT). In der Verwaltung wurden die Workflows erweitert, das Projekt E-Recruiting wurde gestartet, und im Zusammenhang mit der Ausbildung wurde ein Projekt für ein Learning Management System ins Leben gerufen.

Bei den HR-Leistungen verlief die Erstellung der ersten «Succession Plannings» und die Unterstützung der Abteilungen über eine bessere Verwaltung der Mutterschaftsurlaube und krankheitsbedingten Langzeitabwesenheiten erfolgreich. Dank der Planung und ersten Umsetzung der «Respect»-Kampagne gelang es ausserdem, die verschiedenen Arten von Funktionsstörungen besser zu definieren, die psychosozialen Risiken stärker zu berücksichtigen und über sogenannte «Vertrauenspersonen» neue Akteure einzuführen.

In Bezug auf den Personalbestand und angesichts des Präsidiumswechsels am 01.01.2017 ist auf die sehr starke Zunahme der Anzahl Mitarbeitenden von 2822 auf 5873 (+108,1%) zwischen 2000 und 2016 hinzuweisen. Die Lohnmasse ist im gleichen Zeitraum von 257 auf 613 Millionen (+123%) gestiegen. Das gesamte von der Hochschule verwaltete Personal einschliesslich der temporären Mitarbeitenden beläuft sich auf mehr als 8000 Personen. Die Verteilung auf die verschiedenen Nationalitäten blieb im Vergleich zu 2015 unverändert: 40% Schweizer, 39% Europäer und 21% Staatsangehörige von Drittländern. Die Nutzung kontingentierter Bewilligungen ging von 156 im Jahr 2015 auf 120 zurück. Die Anzahl Gesuche um Verlängerung oder Erteilung einer Bewilligung belief sich auf 2600. Der Frauenanteil stabilisierte sich bei 34%.

Im Anschluss an eine Prüfung des NLS durch den ETH-Rat wurde 2016 dessen Anpassung sowie die Planung von Sanierungsmassnahmen in Angriff genommen, falls der Deckungsgrad der Pensionskasse Publica unter 100% fallen sollte (Ende 2016 lag der durchschnittliche Deckungsgrad aller 20 Vorsorgekassen der Kollektiveinrichtung geschätzt bei 103%). Die Anzahl Lehrstellen liegt inzwischen bei mehr als 100. Dazu kommt noch rund ein Dutzend Praktika für die Gewerbeschulen. Das Netzwerk der Aussenstellen ist nun voll einsatzbereit, und das zweite Halbjahr war der internen Reorganisation und Anpassung mit Blick auf die neuen Strukturen ab dem 01.01.2017 gewidmet.





ÉCOLE POLYTECHNIQUE
FÉDÉRALE DE LAUSANNE

EPFL.CH

PROJET: EPFL

GRAPHISME & IMPRESSION: REPRO-CENTRE D'IMPRESSION EPFL