

GRI-Index



Bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von SWICA:

SWICA Gesundheitsorganisation
Unternehmenskommunikation
Römerstrasse 38, 8401 Winterthur

→ [Kontaktformular](#)

Nachhaltigkeit

GRI-Index

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung von SWICA wurde im Mai 2023 veröffentlicht und beinhaltet das gesamte Geschäftsjahr 2022. Der Bericht wurde in dieser Form das erste Mal in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt und soll künftig jährlich erscheinen. Er umfasst die Muttergesellschaft SWICA Holding AG und SWICA Krankenversicherungs AG mit einem Direktionsstandort, acht Regionaldirektionen, 39 Generalagenturen/Agenturen an 48 Standorten in der Schweiz und einer Geschäftsstelle im Fürstentum Liechtenstein. Falls Angaben nicht die genannten Entitäten umfassen, ist dies entsprechend vermerkt.

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINE ANGABEN	3
Die Organisation und ihre Berichtspraktiken	3
Tätigkeiten und Arbeitnehmer	3
Governance	4
Strategie, Politik und Praxis	6
Einbindung von Stakeholdern	7
WESENTLICHE THEMEN	7
WIRTSCHAFT	7
UMWELT	8
SOZIALES	10

ALLGEMEINE ANGABEN**DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTSPRAKTIKEN****2-1 Organisationsprofil**

2-1 a	Name der Organisation	→ Inhaltsverzeichnis (GB, S. 7)
2-1 b	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	→ Corporate Governance (GB, S. 34) → Anhang der Jahresrechnung (GB, S. 51)
2-1 c	Hauptsitz der Organisation	→ Inhaltsverzeichnis (GB, S. 7)
2-1 d	Betriebsstätten	Die SWICA ist in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein tätig.

2-2 In die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogene Entitäten

2-2 a	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltene Entitäten	→ Siehe oben (PDF, S. 2)
2-2 b	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	→ Anhang der Jahresrechnung (GB, S. 51)
2-2 c	Ansatz zur Konsolidierung von Informationen	Alle Angaben beziehen sich auf oben genannte Entitäten, inkl. Fürstentum Liechtenstein.

2-3 Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle

2-3 a	Berichtszeitraum und Berichtszyklus der Nachhaltigkeitsberichterstattung	→ Siehe oben (PDF, S. 2)
2-3 b	Berichtszeitraum und Berichtszyklus des Konzernabschlusses	→ Bericht der Revisionsstelle (GB, S. 70)
2-3 c	Veröffentlichungsdatum	→ Siehe oben (PDF, S. 2)
2-3 d	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	→ Siehe oben (PDF, S. 2)

2-4 Neudarstellung von Informationen

2-4 a	Erläuterung der Gründe und Auswirkungen	Der vorliegende Bericht wird in dieser Form zum ersten Mal erstellt.
-------	---	--

2-5 Externe Prüfung

2-5 a	Externe Prüfung	Der Verwaltungsrat genehmigt jährlich im Frühjahr sowohl den Geschäftsbericht als auch die übrigen gesetzlich vorgeschriebenen Berichte. Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.
-------	-----------------	---

TÄTIGKEITEN UND ARBEITNEHMER**2-6 Tätigkeiten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen**

2-6 a	Sektor	→ SWICA-Strategie (GB, S. 24)
2-6 b	Wertschöpfungskette	→ SWICA-Strategie (GB, S. 27 – Grafik Value Chain)
2-6 c	Andere einschlägige Geschäftsbeziehungen	→ Tabelle 2-6c

2-7 Arbeitnehmer

2-7 a	Gesamtzahl der Beschäftigten	→ Tabelle 2-7a → Mitarbeitende (GB, S. 30)
2-7 b	Gesamtzahl der Festangestellten, der Zeitarbeitskräfte, der Beschäftigten mit nicht garantierten Arbeitszeiten, der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten	→ Tabelle 2-7b → Mitarbeitende (GB, S. 30)

GRI Standard	Offenlegung	
2-7 c	Methodologien und Annahmen	Es handelt sich bei dieser Zahl um den Headcount, die Anzahl Personen im Unternehmen. Die Informationen wurden per 22.11.2022 erhoben.
2-7 d	Kontextuelle Information	Keine.
2-7 e	Wesentliche Fluktuationen	Im Berichtszeitraum gab es keine nennenswerten Schwankungen in der Zahl der Beschäftigten.
2-8	Arbeitskräfte, die keine Angestellten sind	
2-8 a	Gesamtzahl der Arbeitskräfte, die keine Arbeitnehmenden sind	282 externe Aushilfsmitarbeitende → Corporate Governance (GB, S. 34)
2-8 b	Methodologien und Annahmen	Es handelt sich bei dieser Zahl um den Headcount, die Anzahl Personen im Unternehmen. Die Informationen wurden per 22.11.2022 erhoben.
2-8 c	Wesentliche Fluktuationen	Keine Angaben.

GOVERNANCE

2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	<p>Ausschüsse die verantwortlich sind für Entscheidungen und Aufsicht des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen:</p> <ol style="list-style-type: none"> SMK: Grundsätzliche strategische Ausrichtung sowie strategische Kooperationen und Projekte PAK: Nachhaltige Compliance- und Risk Management Strukturen sowie Kapitalanlagen und Immobilien NEK: Personal- und Entschädigungspolitik LMK: Dienstleistungsangebot und Public Affairs <p>Den Gremien gehören aus Gründen der Corporate Governance keine geschäftsführende Mitglieder an. Die Zusammensetzung orientiert sich an den gesetzlichen Standards und deckt die folgenden Disziplinen ab:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Unternehmensführung und -entwicklung – Versicherungswissen – Strategieentwicklung – Markt, Grosskunden – Rechnungslegung (Audit) und Kapitalanlage-Management – Corporate Governance und Assurance – Medizinisches und juristisches Wissen – Personal und Personalvorsorge – Politik und Gesundheitswesen <p>Hinsichtlich Stakeholdergruppen setzt sich der Verwaltungsrat aus sechs Männern und zwei Frauen zusammen. Ferner sind die Kundengruppen «Grosskunden» und «Medizinische Leistungserbringer» vertreten.</p> <p>Weitere Informationen zum obersten Kontrollorgan und zu den Schwerpunktthemen sind im Kapitel → Corporate Governance (GB, S. 34) zu finden.</p>
-----	---	--

GRI Standard		Offenlegung
2-10	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	<p>Der Prozess wird im Herbst vor dem Wahljahr im Verwaltungsrat angestossen und im NEK mit Hilfe von professionellen etablierten Search-Partnern durchgeführt. Der Verwaltungsrat wird regelmässig über die Entwicklungen informiert; er entscheidet schlussendlich über die Nomination zu Händen der Delegiertenversammlung und der Generalversammlungen im Frühsommer des Wahljahrs.</p> <p>Beim Nominierungsverfahren werden keine Stakeholder einbezogen, da die gesetzlichen Anforderungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats höher zu gewichten sind als die Stakeholderinteressen. Diversität ist ein Kriterium, muss aber mit Blick auf die gesetzlichen Anforderungen vor der Fachkompetenz zurücktreten. Unabhängigkeit und Teamfähigkeit sind weitere entscheidende Kriterien.</p>
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	<p>Dr. Carlo Conti ist der Präsident des Verwaltungsrats und Managing Partner der der Anwaltskanzlei Wenger Plattner. Hinsichtlich Interessenkonflikte haben existieren klare Regeln im Organisationsreglement, wie damit umzugehen ist. Zudem wird ein Register der Interessenbindungen geführt, in dem zu jedem einzelnen Mandat Stellung genommen wird, ob sich daraus eine Interessenkollision ergeben könnte oder weshalb nicht. Dieses Register wird ebenfalls für die Geschäftsleitung geführt. Beide Register werden den Aufsichtsbehörden BAG und Finma offengelegt.</p>
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Aufsicht über das Management der Auswirkungen	<p>Der Verwaltungsrat erlässt die Nachhaltigkeitsstrategie.</p> <p>Das Risk Management und Compliance Management sowie das interne Kontrollsystem dienen zur Überwachung der Sorgfaltspflichten und anderer Prozesse.</p>
2-13	Delegation von Befugnissen zur Bewältigung von Auswirkungen	<p>Die Delegation erfolgt mittels Kommunikation von Entscheidungen und Weisungen.</p> <p>Der Reportingprozess findet mündlich vierteljährlich (CEO-Report) und schriftlich halbjährlich (Strategie-Report) statt.</p>
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	<p>Das Thema Nachhaltigkeit wird als integraler Teil der Strategie betrachtet. Eine strukturierte Berichterstattung findet halbjährlich im Rahmen des Strategie-Reports an den Verwaltungsrat statt.</p>
2-15	Interessenkonflikte	<p>SWICA verfolgt das Ausstandsverfahren gemäss Organisationsreglement.</p> <p>Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind aufgefordert, bei Geschäften, in denen eigene Interessen, Interessen von ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen, oder Interessenbindungen durch anderweitige Mandate geeignet sind, eine objektive Entscheidungsfindung zum Nachteil der Gesellschaft und des Konzerns zu beeinflussen, von sich aus offen zu legen und gegebenenfalls in den Ausstand zu treten.</p> <p>Der Generalsekretär führt ein Register, in dem diejenigen Mandate mit Organfunktion der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats aufgeführt sind, die geeignet sind, einen potenziellen Interessenkonflikt auszulösen. Er setzt den Verwaltungsrat periodisch über den Inhalt des Registers in Kenntnis.</p> <p>Die Mitglieder des Verwaltungsrats melden dem Generalsekretär alle Mandate mit Organfunktionen, die im Handelsregister eingetragen sind. Mandate mit Organfunktionen, die nicht im Handelsregister eingetragen sind und einen potenziellen Interessenkonflikt auszulösen können, melden sie dem Präsidenten. Der Präsident entscheidet, bei Bedarf nach Rücksprache mit dem Prüfungs-, Anlage- und Assurance-Komitee (PAK), über das Erfordernis einer Eintragung in das Register.</p>

		Die Annahme eines Mandats mit Organfunktion, das geeignet ist, einen potenziellen Interessenkonflikt auszulösen, ist vorgängig mit dem Präsidenten abzusprechen.
		Einzelne Mitglieder der Organe dürfen nicht gleichzeitig für sich selbst und die Gesellschaft Verträge abschliessen.
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Der Reportingprozess des Chief Compliance Officers, des Chief Risk Officers und des Kapitalanlage-Controllers findet monatlich an die GL, vierteljährlich an das PAK und jährlich an den Verwaltungsrat statt. Eine Gesamtzahl kritischer Anliegen, die an die vorher genannten Instanzen übermittelt wurden, sind im Jahresbericht nicht festgehalten.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Die Mitglieder des Verwaltungsrats halten sich selbstständig auf dem Laufenden, um der Vorgabe «fit» dauerhaft zu entsprechen.
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Die Selbstevaluation des Verwaltungsrats beinhaltet klassische Governance-Themen. Eine Erweiterung des Themenkreises wird überprüft.
2-19	Vergütungspolitik	→ Corporate Governance (GB, S. 36 – Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung)
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	→ Corporate Governance (GB, S. 35 – Nominations- und Entschädigungskomitee)
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung a. Verhältnis jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zum Median b. Verhältnis prozentuale Steigerung jährliche Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zum Median c. Kontextinformationen	a. 7,55 % b. 1,79 % c. Wie folgt: – In der Berechnung enthalten sind alle Mitarbeitenden inkl. Lernende, ohne Mitarbeitende im Stundenlohn – Gesamtvergütung gemäss Beschäftigungsgrad 100 % – Vergütungsbestandteile: Jahreslohn, Provision, Produktionsbeteiligungen, Funktionszulagen, Kinder- und Ausbildungszulagen, Variable Vergütung, Sonderprämien, Unternehmensprämien, Zulagen und Zuschläge

STRATEGIE, POLITIK UND PRAXIS

2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	→ Lagebericht (GB, S. 8)
2-23	Politische Verpflichtungen	SWICA orientiert sich an den Grundlagen für die Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten gem. OR 964a ff. für Umweltbelange und CO ₂ -Ziele, Sozialbelange und Arbeitnehmende (Einhaltung der ILO-Kernabkommen) sowie für Menschenrechte (insbesondere UNO Menschenrechtspakte, v.a. hinsichtlich Lieferketten und Kinderarbeit) und Korruptionsbekämpfung (Bericht über Konzepte und Massnahmen für die Einhaltung). Analog zu allen anderen Aufgaben werden Verpflichtungen an Mitarbeitende, Geschäftspartner und andere relevante Parteien über die Geschäftsleitung und Departementsleitungen durch die Fachprozesse kommuniziert.
2-24	Einbettung der politischen Verpflichtungen	→ Corporate Governance (GB, S. 34)

GRI Standard		Offenlegung
2-26	Mechanismen für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Bedenken	SWICA hält in ihrem Code of Conduct (Verhaltenscodex) die Unternehmenswerte fest, nach welchen sich das gesamte Unternehmen ausrichtet. Dieser gilt für sämtliche internen und externen Mitarbeitenden. Darin ist beschrieben, wie Verstösse gemeldet werden, wobei solche auch anonym gemeldet werden können. Für weitere Informationen → Nachhaltigkeit (GB, S.79 – Einbindung der Anspruchsgruppen)
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	SWICA hält die anwendbaren Gesetze und Vorschriften ein.
2-28	Mitgliedschaften	→ Tabelle 2-28
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	→ Nachhaltigkeit (GB, S.78)
2-30	Tarifverträge	92 % aller SWICA Mitarbeitenden fallen unter den GAV. Für die restlichen 8 % gelten die Anstellungsbedingungen gemäss Obligationenrecht.
WESENTLICHE THEMEN		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	→ Nachhaltigkeit (GB, S.79)
3-2	Liste der wesentlichen Themen	→ Nachhaltigkeit (GB, S.79)
3-3	Management der wesentlichen Themen	→ Nachhaltigkeit (GB, S.79)
WIRTSCHAFT		
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	→ Finanzen (GB, S.44)
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Die finanziellen Folgen des Klimawandels sind zum jetzigen Zeitpunkt für SWICA schwierig einzuordnen. Anders als bei Sachversicherern, wo die Auswirkungen in Form von grossen Schadenereignissen wie Hagel, Flut oder Erdbeben etc. messbar sind, gestaltet sich eine Quantifizierung als sehr schwierig. Das Klimarisiko, insbesondere mit Blick auf mögliche Folgen wie die Häufung von Pandemien etc. ist ein anerkanntes Risiko und wird im Rahmen der TCFD Analyse im GJ 2023 analysiert.
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	→ Tabelle 201-3 → Anhang der Jahresrechnung (GB, S.51)
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Die ausgewiesenen Beiträge der öffentlichen Hand beziehen sich ausschliesslich auf Beiträge aus dem Fürstentum Liechtenstein. Weitere Informationen unter → Anhang der Jahresrechnung (GB, S.64)

BESCHAFFUNGSWESEN

204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	SWICA kauft hauptsächlich IT-Dienstleistungen ein. Diese stammen vorwiegend von Schweizer Lieferanten mit Sitz in der Schweiz. Aufgrund der überschaubaren Grösse der Schweiz, wird «lokal» mit «innerhalb der Schweiz» gleichgesetzt
		Unter wichtigen Betriebsstätten verstehen wir unseren Hauptsitz und unsere Regionaldirektionen.

ANTIKORRUPTION

205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	SWICA hält im Code of Conduct fest, wie im Falle von Interessenskonflikten vorgegangen werden soll. Ebenfalls wird der Umgang mit Einladungen und Geschenken klar geregelt. Durch die Compliance-Stelle von SWICA wird gesorgt, dass der Code of Conduct eingehalten wird.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	SWICA verpflichtet sich zur Einhaltung einer fairen und verantwortungsvollen Geschäftspraxis, die jegliche Form von Korruption oder Bestechung verbietet.
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	SWICA hat geeignete Massnahmen zur Prävention, Feststellung und Aufklärung entsprechender Vorfälle implementiert. Bei Vorkommnissen, werden die jeweils geeigneten Massnahmen ergriffen.

WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	SWICA hat geeignete Massnahmen zur Prävention, Feststellung und Aufklärung entsprechender Vorfälle implementiert. Bei Vorkommnissen, werden die jeweils geeigneten Massnahmen ergriffen.
-------	---	--

UMWELT**ENERGIE**

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Total Stromverbrauch 2022: – Erneuerbar: 1 736 504 kWh – Konventionell: 0 kWh Total Wärmeenergieverbrauch 2022: – Heizöl: 1 374 96 kWh – Erdgas: 1 078 769 kWh – Fernwärme: 1 664 779 kWh
302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Analog zu Scope 3 → GRI 305-3 lässt sich aktuell der Energieverbrauch ausserhalb der Organisation nur schwer quantifizieren, da dieser den Ursprung ausserhalb der betrieblichen Kontrolle von SWICA hat. Wir sind bestrebt, den Energieverbrauch ausserhalb der Organisation mit unseren Partnern und Lieferanten zu identifizieren.
302-3	Energieintensität	Die Energieintensität pro Vollzeitäquivalente ist 2 481 kWh und bezieht sich auf den Strom- und Wärmeenergieverbrauch.

GRI Standard

Offenlegung

302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	SWICA hat sich an der Empfehlung des Bundes bezüglich Energiesparen orientiert und einen Stufenplan entwickelt und implementiert. Der Energiebedarf von SWICA hat sich zum Basisjahr 2021 um 14 Prozent gesenkt; ein allfälliger direkter Zusammenhang mit der Kampagne wird nicht quantifiziert.
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Für SWICA ist es nicht von Bedeutung, die Senkung des Energiebedarfs pro Dienstleistung zu berechnen. Wir verweisen auf die Energieintensität pro Mitarbeitenden → GRI 302-3 , die für SWICA aussagekräftig ist.

EMISSIONEN

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Die Klimabilanz wurde von der Stiftung myclimate quantifiziert: – Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.6 – Global Warming Potential (GWP): 100 Jahre – Bewertungsmethode: IPCC 2013 Im Rahmen von Scope 1 emittierte SWICA 256 Tonnen CO ₂ e. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 86 – Ergebnis der THG-Bilanz 2022) zu finden.
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Im Rahmen von Scope 2 emittierte SWICA 91 Tonnen CO ₂ e. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 86 – Ergebnis der THG-Bilanz 2022) zu finden.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Im Rahmen von Scope 3 emittierte SWICA 4 140 Tonnen CO ₂ e. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 86 – Ergebnis der THG-Bilanz 2022) zu finden.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 86 – Ergebnis der THG-Bilanz 2022)
305-5	Senkung der THG-Emissionen	SWICA hat 2022 663 Tonnen CO ₂ e Treibhausgasemissionen mehr im Vergleich zum Basisjahr 2021 Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 87 – Ergebnis der THG-Bilanz 2022) zu finden.

ZULIEFERER

308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Aktuell gibt es noch keine Lieferanten, die mit entsprechenden Kriterien bewertet wurden.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	Aktuell gibt es noch keine Lieferanten, die mit entsprechenden Kriterien bewertet wurden.

SOZIALES**BESCHÄFTIGUNG**

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	→ Tabelle 401-1
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Grundsätzlich gelten die Leistungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und Vergütungsreglement für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden inkl. Mitarbeitende im Stundenlohn im unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ausgeschlossen sind Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsverhältnis. Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsverhältnis und einem Beschäftigungsgrad von unter 40 Prozent fallen nicht unter den Geltungsbereich des Vergütungsreglements. → GAV
401-3	Elternzeit	→ Tabelle 401-3 → Nachhaltigkeit (GB, S.79 – Für das Team)

ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Gemäss Kündigungsfrist (3 oder 6 Monate)
-------	--	--

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	SWICA wendet die Branchenlösung von Arbeitssicherheit Schweiz an und arbeitet mit der Softwarelösung PREVITAR, welche von Arbeitssicherheit Schweiz zu Verfügung gestellt wird. Die SWICA dokumentiert das gesamte betriebliche Sicherheitssystem im PREVITAR. Mit dieser Lösung werden sämtliche Mitarbeitenden, Aktivitäten und Arbeitsplätze der SWICA abgedeckt.
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Jeder Standort der SWICA verfügt über einen Sicherheitsbeauftragten. Dieser führt innerhalb von PREVITAR eine Gefährdungsbeurteilung durch und dokumentiert somit die Umsetzung der getroffenen Massnahmen. Schnittstellen zum Corporate Real Estate und übergeordneten Themen werden dargestellt. Sämtliche Arbeitsunfälle werden über die Personalabteilung gemeldet. Eine Massnahmenerfassung befindet sich aktuell im Aufbau.
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Die Mitarbeitenden von SWICA können sich zu Vorzugskonditionen versichern lassen und profitieren dabei vom vollständigen Angebot. Zusätzlich wird den Mitarbeitenden ein betriebliches Gesundheitsmanagement geboten, das das Qualitätssiegel der Organisation Friendly Work Space trägt.
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	→ Nachhaltigkeit (GB, S.79 – Für das Team) → Warum unser Anstellungspaket fair ist
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	→ Warum unser Anstellungspaket fair ist Schulungsangebot: – Eintägige Notfallausbildung für Ersthelfer – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei SWICA (E-Learning) – Reanimation – Basic Life Support (BLS-AED) – SRC Richtlinien 2021-SWICA (E-Learning) – 7 Veranstaltungen rund um das Thema Resilienz

GRI Standard	Offenlegung
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 79 – Für das Team)
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	SWICA kann aktuell hierzu keine Informationen ausweisen.
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	100% der SWICA Mitarbeitenden sind durch die Branchenlösung von Arbeitssicherheit Schweiz (PREVITAR) abgedeckt. Schnittstellen zu Fremdfirmen sind im Aufbau.
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> – Die Anzahl und Rate der arbeitsbedingten Verletzungen sind 25 bzw. 1,37, wobei Stolpern und Stürzen am häufigsten vorgekommen sind. – Die Anzahl gearbeiteter Stunden beträgt 3 662 612. – Die Rate wurde auf der Grundlage von 200 000 gearbeiteten Stunden berechnet.
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	<p>SWICA-Mitarbeitenden üben Büro Tätigkeiten aus. Gesundheit im Job bedeutet, dass sich Mitarbeitenden auf faire Arbeitsbedingungen verlassen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ein sicherer Arbeitsplatz – Arbeitszeiten, die Job und Privates vereinbaren lassen – Eine gesunde Arbeitsumgebung, zertifiziert mit dem Label Friendly Work Space und jährlich durchgeführten Job-Stress-Analysen (JSA) durch die Gesundheitsförderung Schweiz. <p>SWICA bietet ihren Mitarbeitenden pro Jahr sieben Veranstaltungen rund um das Thema Resilienz an. Die Ergebnisse aus der JSA zeigen, dass das Erschöpfungsniveau bei SWICA weit unter dem Schweizer Durchschnitt liegt.</p>

AUSBILDUNG

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	→ Tabelle 404-1
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Es werden 145 e-Learnings und 20 Führungsbildungssegmente angeboten In Berichtsjahr wurden 190 Kurse durchgeführt
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	99,8% (0,2% sind kurzfristige Neueintritte oder längere Absenzen). → Nachhaltigkeit (GB, S. 80 – Für das Team)

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	→ Tabelle 405-1
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	→ Tabelle 405-2

ANTIDISKRIMINIERUNG

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	SWICA hat geeignete Massnahmen zur Prävention, Feststellung und Aufklärung entsprechender Vorfälle implementiert. Bei Vorkommnissen werden die jeweils geeigneten Massnahmen ergriffen.
---	---

POLITISCHE EINFLUSSNAHME

415-1	Parteispenden	SWICA entrichtet keine Parteispinden. Weder in Form von finanziellen Zuwendungen noch in Form von Sachzuwendungen.
-------	---------------	--

KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Der Mensch und seine Gesundheit stehen für SWICA im Mittelpunkt. SWICA versteht sich nicht nur als Versicherer, sondern als Gesundheitsorganisation. Sämtliche Dienstleistungen der SWICA sind darauf ausgerichtet gesund zu bleiben, gesund zu werden oder mit einer Einschränkung zu leben.
-------	---	---

→ [SWICA-Strategie \(GB, S. 24\)](#)

416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	→ SWICA-Strategie (GB, S. 24)
-------	--	---

SCHUTZ DER KUNDENDATEN

418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	SWICA hat geeignete Massnahmen zur Prävention, Feststellung und Aufklärung entsprechender Vorfälle implementiert. Bei Vorkommnissen werden die jeweils geeigneten Massnahmen ergriffen.
-------	---	---

2-6c Andere einschlägige Geschäftsbeziehungen

Name der Beteiligung	Tätigkeit	Rechtsform	Anteil SWICA
esurance AG	Erbringen von IT-Dienstleistungen sowie Vermittlung und Beratung im Versicherungswesen.	Aktiengesellschaft	100 %
curafox AG	Die Gesellschaft bezweckt die Beratung und Vermittlung von Versicherungsprodukten in der Schweiz.	Aktiengesellschaft	51 %
Alcuris AG	Die Gesellschaft bezweckt die Beratung und Vermittlung von Versicherungsprodukten in der Schweiz.	Aktiengesellschaft	51 %
PureSana AG	Die Gesellschaft bezweckt die Beratung und Vermittlung von Versicherungsprodukten in der Schweiz.	Aktiengesellschaft	51 %
Centris AG	Erbringung umfassender Dienstleistungen im Bereich der Informatik für die Versicherungswirtschaft. Dazu gehören insbesondere der IT-Betrieb, das Applications Management, die Professional Services Integration und das Business Process Outsourcing.	Aktiengesellschaft	16 %
Bluespace Ventures AG	Die Gesellschaft bezweckt die Erbringung von Dienstleistungen wie Beratung, Konzeption, Design, Entwicklung, Integration, Betrieb, Support und Wartung von digitalen Anwendungen und Plattformen im Gesundheitswesen.	Aktiengesellschaft	33,33 %
Sumex AG	Die Gesellschaft bezweckt die Entwicklung, die Vermarktung und den Betrieb von Software insbesondere für die Bereiche Gesundheit und Sozialversicherungen sowie die Erbringung sämtlicher Dienstleistungen in diesen Bereichen.	Aktiengesellschaft	3 %
Medidata AG	Förderung und Vereinfachung des Informationsaustausches im Gesundheitswesen (Kostengutsprachen, Rechnungen, Leistungsdaten etc.) zwischen den Leistungsträgern einerseits und den Leistungserbringern andererseits mit organisatorischen und technischen Massnahmen.	Aktiengesellschaft	5,6 %
Volksapotheke Schaffhausen AG	Die Gesellschaft bezweckt die Führung und den Betrieb von Apotheken, Drogerien, Parfümerien und Reformhäusern sowie die Herstellung und den Vertrieb von Heilmitteln, Artikeln für die Gesundheits- und Körperpflege sowie von Drogerie- und Sanitätsprodukten. Weitere Dienstleistungen im Zusammenhang mit Prävention, Diagnose, Therapie und Beratung im Bereich des Gesundheitswesens können angeboten werden.	Aktiengesellschaft	30,10 %

2-7a Gesamtzahl der Beschäftigten

Berichtszeitraum (Headcount) 22.11.22

Nach Geschlecht	Weiblich	Männlich	Total
Anzahl Mitarbeitende	1 355	758	2 113
Anzahl fest angestellte Mitarbeitende	1 263	685	1 948
Anzahl befristet angestellte Mitarbeitende	92	73	165
Anzahl Mitarbeitende im Stundenlohn	51	23	74
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	737	643	1 380
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	618	115	733

2-7b Beschäftigungsstruktur

Berichtszeitraum (Headcount) 22.11.22

Nach Region	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich	VR	Total
Anzahl Mitarbeitende	168	71	158	206	82	201	908	311	8	2 113
Anzahl fest angestellte Mitarbeitende	155	67	146	188	71	184	838	291	8	1 948
Anzahl befristet angestellte Mitarbeitende	13	4	12	18	11	17	70	20	0	165
Anzahl Mitarbeitende im Stundenlohn	5	1	11	6	3	5	37	6	0	74
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	105	48	105	168	57	143	513	228	13	1 380
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	63	23	53	38	25	58	390	83	0	733

2-28 Mitgliedschaften

Stand: 23.11.2022

Mitglied bei	Zweck	Positionen	Bemerkungen
Santésuisse → Link	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenverband der Krankenversicherer (soziale Krankenversicherung, Unfallversicherung) – Wir beeinflussen die gesellschaftspolitische Diskussion und die gesetzlichen Rahmenbedingungen, um für die Krankenversicherer einen optimalen unternehmerischen Handlungsspielraum zu schaffen. – Verschiedene Tochtergesellschaften, in denen SWICA auch vertreten ist (SASIS, Tarifsuisse, SBV) 	<ul style="list-style-type: none"> – Reto Dahinden: Mitglied Vorstand – Verschiedene SWICA-Mitarbeitende in Milizgremien 	
SVV → Link	<ul style="list-style-type: none"> – Branchenverband der Privatversicherer (SWICA: Krankenzusatzversicherung, Krankentaggeld, Unfallversicherung) – Die Schweizer Privatversicherungsbranche schafft für ihre Kundinnen und Kunden Handlungsspielräume. Dadurch ermöglicht sie wirtschaftliche und gesellschaftliche Innovationen und Entwicklungen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Reto Dahinden: Präsident AKU, Mitglied Vorstand – Norbert Reisinger: Mitglied AFR – Verschiedene SWICA-Mitarbeitende in Milizgremien 	
Bündnis für ein freiheitliches Gesundheitswesen → Link	Das Bündnis engagiert sich für ein marktwirtschaftliches, wettbewerbliches, effizientes, transparentes, faires und nachhaltiges Gesundheitssystem mit einem Minimum an staatlichen Eingriffen und Wahlfreiheit für Patientinnen/Patienten, Versicherte und Akteure unseres Gesundheitswesens.	<ul style="list-style-type: none"> – Reto Dahinden: Mitglied 	
SPAG → Link	Die Schweizerische Public Affairs Gesellschaft (SPAG) verfolgt als beruflicher Interessenverband den Zweck, Behörden und Öffentlichkeit für Sinn und Wert politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Lobbyings und dessen Bedeutung im demokratischen Entscheidungsprozess zu sensibilisieren.	<ul style="list-style-type: none"> – Ann-Karin Wicki: Mitglied 	Mitgliederbeitrag Leiterin Public Affairs (CHF 400/Jahr)
Economiesuisse → Link	Economiesuisse ist der Dachverband der Schweizer Wirtschaft. In unserem Engagement für einen starken Wirtschaftsstandort orientieren wir uns an liberalen marktwirtschaftlichen Grundsätzen.	–	Indirekte Vertretung über SVV
santeneXt → Link	santeneXt fördert Innovation im Gesundheitssystem: Wir vernetzen engagierte Akteure und unterstützen ihre Zusammenarbeit in konkreten Projekten. Damit Patientinnen und Patienten das bekommen, was ihnen am wichtigsten ist. santeneXt legt dabei den Fokus auf die Themen Digital Health und Value of Health.	<ul style="list-style-type: none"> – Carlo Conti: Patronatskomitee 	
Forum Datenaustausch → Link	Der Verein «Forum Datenaustausch» (FoDa) fördert den effizienten und sicheren digitalen Datenaustausch zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern im administrativen Gesundheitswesen. Er tut dies, indem er sich für folgende, grundsätzliche Ziele einsetzt: Leistungserbringer und Kostenträger nutzen für die digitale Kommunikation untereinander die gleichen, gemeinsam entwickelten und festgelegten Standards. Die digitale Kommunikation zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern ist sicher, verlässlich und Datenschutzkonform. Sie fördert die Effizienz der Prozesse und ist für alle Partner mit einem positiven Kosten-/Nutzenverhältnis verbunden. Mitglieder des Forums sind nationale Verbände und Organisationen der Leistungserbringer und der Kostenträger, sowie Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts.	–	Indirekte Vertretung über SVV analog 2022
Schweizerische Gesellschaft für Gesundheitspolitik (SGGP) → Link	Die SGGP ist in der Schweiz die unabhängige Plattform für alle Themen, Fragen und Ideen rund um die Gesundheitspolitik und das Gesundheitswesen.	<ul style="list-style-type: none"> – Carlo Conti 	

201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

			BVG Alter					
			18-19	20-34	35-44	45-54	55-65	66-70
Sparbeitrag	Arbeitnehmende	Standard	0,0%	4,7%	7,3%	8,7%	10,3%	10,3%
		Standard plus	0,0%	8,2%	10,8%	12,2%	13,8%	13,8%
	SWICA	0,0%	9,3%	14,7%	17,3%	20,7%	20,7%	
Risikobeitrag	Arbeitnehmende		0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,0%
	SWICA		1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	0,0%

Beiträge in Prozenten des versicherten Lohnes

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Austritte

Berichtszeitraum (Headcount) 2022 per 22.11.2022

	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich	Total	Angestellte Fluktuation
Weiblich	14	4	29	19	8	24	99	31	228	16,83%
Männlich	7	4	18	12	7	11	44	16	119	15,70%
Total	21	8	47	31	15	35	143	47	347	16,42%

Eintritte

Berichtszeitraum (Headcount) 2022 per 22.11.2022

	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich	Total
Weiblich	17	8	24	22	10	27	142	25	275
Männlich	4	6	8	23	2	3	79	22	147
Total	21	14	32	45	12	30	221	47	422

401-3 Elternzeit

	Weiblich	Männlich
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	1 263	685
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	70	38
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	56	38
Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	54	34
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	80%	100%
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	77%	89%

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

	Stunden
Frauen absolvieren durchschnittlich 3,11 Kurstage	24,88
Männer absolvieren durchschnittlich 2,92 Kurstage	23,36
Total	48,24

405-1 Diversität in Führungspositionen und unter Angestellten

Anzahl	<30		30-50		>50	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungsrat	0	0	0	0	2	6
Geschäftsleitung	0	0	1	2	0	4
Direktion	0	0	5	16	3	9
Kader	7	6	124	149	46	62
Mitarbeitende	362	181	598	232	207	91

%	<30		30-50		>50	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungsrat	-	-	-	-	25,00%	75,00%
Geschäftsleitung	-	-	14,29%	28,57%	-	57,14%
Direktion	-	-	15,15%	48,48%	9,09%	27,27%
Kader	1,78%	1,52%	31,47%	37,82%	11,68%	15,74%
Mitarbeitende	21,66%	10,83%	35,79%	13,88%	12,39%	5,45%

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Stufe	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich
A	-	-	-	-	-	-	-	-
A1	-	-	-	-	-	-	n/a	-
A2	-	-	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-	101%	-
C	74%	99%	100%	-	-	82%	100%	106%
D	107%	96%	109%	106%	98%	126%	101%	112%
E	97%	99%	109%	101%	97%	106%	93%	102%

SWICA Gesundheitsorganisation

Weil Gesundheit alles ist

Telefon 0800 80 90 80 (7x24h), swica.ch

