

GRI-Index



Bei Fragen zur Nachhaltigkeits-
berichterstattung von SWICA:

SWICA Gesundheitsorganisation
Unternehmenskommunikation
Römerstrasse 37, 8400 Winterthur

→ [Kontaktformular](#)

Nachhaltigkeit

GRI-Index

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung von SWICA wurde im Mai 2025 veröffentlicht und beinhaltet das gesamte Geschäftsjahr 2024. Der Bericht wurde in dieser Form das dritte Mal in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt und erscheint seit dem Geschäftsjahr 2022 jährlich. Er umfasst die Muttergesellschaft SWICA Holding AG, SWICA Krankenversicherung AG, SWICA Versicherungen AG und SWICA Management AG mit einem Direktionsstandort, acht Regionaldirektionen, 47 Generalagenturen / Agenturen an 47 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	
WIRTSCHAFT	7
UMWELT	8
SOZIALES	9

GRI Standard		Offenlegung
ALLGEMEINE ANGABEN		
DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTSPRAKTIKEN		
2-1	Organisationsprofil	
2-1 a	Name der Organisation	→ Inhaltsverzeichnis (GB, S. 5)
2-1 b	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	→ Corporate Governance (GB, S. 24) → Anhang der Jahresrechnung (GB, S. 38)
2-1 c	Hauptsitz der Organisation	→ Inhaltsverzeichnis (GB, S. 5)
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. 38)
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	→ Finanzbericht (GB, S. 55 – Bericht der Revisionsstelle)
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 dritten Mal erstellt. Änderungen in der Bewertungsmethodik wurden nicht vorgenommen.
2-5	Externe Prüfung	
2-5 a	Politik und Praxis	Der Verwaltungsrat genehmigt jährlich – abhängig von den gesetzlichen Fristen – 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. 17)
2-6 b	Wertschöpfungskette	→ SWICA-Strategie (GB, S. 19 – 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. 20)
2-7 b	Beschäftigungsstruktur	→ Tabelle 2-7b → Mitarbeitende (GB, S. 20)

Die Abkürzung GB bezieht sich auf den Geschäftsbericht 2024.

GRI Standard		Offenlegung
2-7 c	Methodologien und Annahmen	Es handelt sich bei diesen Zahlen jeweils um den Headcount, die Anzahl Personen im Unternehmen. Die Informationen wurden per 31.12.2024 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	999 externe Aushilfsmitarbeitende (Ext. Gruppe 4)
2-8 b	Methodologien und Annahmen	Es handelt sich bei dieser Zahl um den Headcount, die Anzahl Personen im Unternehmen. Die Informationen wurden per 31.12.2024 erhoben.
2-8 c	Wesentliche Fluktuationen	Keine Angaben.
GOVERNANCE		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Der Verwaltungsrat legt die Strategie fest und setzt Ausschüsse ein, welche die Aufsicht über das Management hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen ausüben: a. MLK: Strategische Themen aus den Bereichen Markt, Produkte, Dienstleistungen, Leistungsmanagement und Politik b. PAK: Nachhaltige Compliance- und Risk-Management-Strukturen sowie Kapitalanlagen und Immobilien c. NEK: Personal- und Entschädigungspolitik Den Gremien gehören aus Gründen der Corporate Governance keine geschäftsführenden Mitglieder an. Die Zusammensetzung orientiert sich an den gesetzlichen Standards und deckt die folgenden Disziplinen ab: – Unternehmensführung und -entwicklung – Versicherungsbranche und Versicherungsregulierung – Strategieentwicklung – Finanz-, Kapitalanlage- und Risikomanagement – Personal und Personalvorsorge – Rechnungslegung (Audit) – Markt, Grosskunden – Corporate Governance und Compliance – Medizinisches und juristisches Wissen – IT und Digitalisierung – Politik und Gesundheitswesen Hinsichtlich Stakeholdergruppen setzt sich der Verwaltungsrat aus sechs Männern und zwei Frauen zusammen. Ferner sind die Stakeholdergruppen Grosskunden und Medizinische Leistungserbringer vertreten. Weitere Informationen zum obersten Kontrollorgan und zu den Schwerpunktthemen sind im Kapitel → Corporate Governance (GB, S. 24) zu finden.

GRI Standard		Offenlegung
2-10	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Der Prozess wird im Herbst vor dem Wahljahr im Verwaltungsrat angestossen und im NEK mithilfe von professionellen und etablierten Search-Partnern durchgeführt. Der Verwaltungsrat wird regelmässig über die Entwicklungen informiert; er entscheidet schlussendlich über die Nomination zuhanden der Delegiertenversammlung und der Generalversammlungen im Frühsommer des Wahljahrs. 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.
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Dr. Carlo Conti ist der Präsident des Verwaltungsrats und Konsulent bei der Anwaltskanzlei Wenger Plattner. Das Organisationsreglement hält fest, wie mit Interessenkonflikten 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 der Aufsichtsbehörde BAG offengelegt. Der FINMA wird jährlich mittels vorgegebenen Geschäftsplanformularen über Mandate und Rechtsverfahren der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung Rechenschaft abgelegt.
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Aufsicht über das Management der Auswirkungen	Der Verwaltungsrat erlässt die Nachhaltigkeitsstrategie. Das Risk Management und Compliance Management sowie das interne Kontrollsystem dienen zur Überwachung der Sorgfaltspflichten und anderer Prozesse.
2-13	Delegation von Befugnissen zur Bewältigung von Auswirkungen	Die Delegation erfolgt mittels Reglementen, Weisungen und Kommunikation von Entscheidungen. Der Reportingprozess findet mündlich vierteljährlich (CEO-Report) und schriftlich halbjährlich (Strategie-Report) statt.
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Das Thema Nachhaltigkeit wird als integraler Teil der Strategie betrachtet. Eine strukturierte Berichterstattung findet halbjährlich im Rahmen des Strategie-Reports an den Verwaltungsrat statt.
2-15	Interessenkonflikte	SWICA verfolgt das Ausstandsverfahren gemäss Organisationsreglement. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, bei Geschäften, in denen eigene Interessen, Interessen von ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen oder Interessenbindungen durch anderweitige Mandate eine objektive Entscheidungsfindung zum Nachteil der Gesellschaft und des Konzerns beeinflussen könnten, dies von sich aus offenzulegen und gegebenenfalls in den Ausstand zu treten. Die Mitglieder des Verwaltungsrats melden dem Präsidium und dem Generalsekretariat alle Mandate mit Organfunktionen, die im Handelsregister eingetragen sind, sowie Mandate mit Organfunktionen, die zwar nicht im Handelsregister eingetragen sind, aber einen Interessenkonflikt auslösen könnten. Die Annahme eines Mandats mit Organfunktion, das einen potenziellen Interessenkonflikt beinhaltet, ist vorgängig mit dem Präsidium abzusprechen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats melden zudem potenzielle Interessenkonflikte sowie rechtliche Verfahren, in denen sie Partei sind und die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, umgehend dem Präsidium und dem Generalsekretariat. Der Verwaltungsrat meldet bestehende Interessenkonflikte der Aufsicht, falls dadurch eine Benachteiligung von Versicherungsnehmerinnen und -nehmern trotz organisatorischen Massnahmen nicht oder nur mit unverhältnismässigem Aufwand verhindert

GRI Standard		Offenlegung
		werden kann. Das Generalsekretariat führt ein Register, in dem diejenigen Mandate mit Organfunktion der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats aufgeführt sind, die einen Interessenkonflikt auslösen könnten. Er setzt den Verwaltungsrat periodisch über den Inhalt des Registers in Kenntnis.
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Der Reportingprozess des Chief Compliance Officers, des Chief Risk Officers und des Kapitalanlage-Controllerns 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 einerseits selbstständig auf dem Laufenden, um der vorgegebenen «Fitness» dauerhaft zu entsprechen. Andererseits werden bedarfsabhängig einzelne Schulungssequenzen in die Sitzungen des Verwaltungsrats eingebettet. Auf der Basis des Verwaltungsratsprofils werden bei Bedarf jährliche Weiterbildungsschwerpunkte definiert.
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Die Selbstevaluation des Verwaltungsrats beinhaltet klassische Governance- und Strategiethemata. Die Nachhaltigkeit im Sinne der ESG-Kriterien ist darin enthalten.
2-19	Vergütungspolitik	→ Corporate Governance (GB, S. 26 – Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung)
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	→ Corporate Governance (GB, S. 25 – 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. 1:7 b. –2:5 c. Wie folgt: – In der Berechnung enthalten sind alle Mitarbeitenden inklusive Lernender, ohne Mitarbeitende im Stundenlohn – Gesamtvergütung gemäss Beschäftigungsgrad 100 % – Vergütungsbestandteile: Jahreslohn, Provision, Produktionsbeteiligungen, Funktionszulagen, Kinder- und Ausbildungszulagen, variable Vergütung, Sonderprämien, Unternehmensprämien, Zulagen und Zuschläge – b. fällt negativ aus, da die Diskrepanz zwischen dem höchsten Lohn und dem Median abgenommen hat.
STRATEGIE, POLITIK UND PRAXIS		
2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 60)
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. 24)

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. 61 – 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. 61 – Einbindung der Anspruchsgruppen)
2-30	Tarifverträge	94 % aller SWICA-Mitarbeitenden fallen unter den GAV. Für die restlichen 6 % gelten die Anstellungsbedingungen gemäss Obligationenrecht.
WESENTLICHE THEMEN		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 62 – Fokus auf das Wesentliche)
3-2	Liste der wesentlichen Themen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 62 ff.)
3-3	Management der wesentlichen Themen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 60 – Governance Nachhaltigkeit)
WIRTSCHAFT		
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	→ Finanzen (GB, S. 31)
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Risikomanagement)
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	→ Tabelle 201-3 → Anhang der Jahresrechnung (GB, S. 38)
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 → Finanzbericht (GB, S. 50 – Erläuterungen zur Erfolgsrechnung)

GRI Standard

Offenlegung

UMWELT

ENERGIE

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Total Stromverbrauch 2024: – Erneuerbar: 1763 779,6 kWh – Konventionell: 0 kWh Total Wärmeenergieverbrauch 2024: – Heizöl: 5 430 kWh – Erdgas: 2 156 345,23 kWh – Fernwärme: 1432 456,23 kWh
302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Analog zu Scope 3 → GRI 305-3 lässt sich der Energieverbrauch ausserhalb der Organisation aktuell nur schwer quantifizieren, da dieser den Ursprung ausserhalb der betrieblichen Kontrolle von SWICA hat.
302-3	Energieintensität	Die Energieintensität pro Vollzeitäquivalente ist 2 671 kWh pro Mitarbeitenden und bezieht sich auf den Strom- und Wärmeenergieverbrauch.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	SWICA orientiert sich weiterhin an den Empfehlungen des Bundes bezüglich Energiesparen. Massnahmenpläne für eine mögliche Energiemangellage liegen vor.
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 oder die Intensität der totalen Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitenden → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Treibhausgasbilanz) , die für SWICA aussagekräftig ist.

BIODIVERSITÄT

304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Im Berichtsjahr unterstützte SWICA ihren Partner WWF bei der Renaturierung von Moorflächen und im Bereich der regenerativen Landwirtschaft.
-------	--	---

EMISSIONEN

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Im Rahmen von Scope 1 emittierte SWICA 279 Tonnen CO₂e. Die Klimabilanz wurde von der Stiftung myclimate quantifiziert: – Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.6 – Global Warming Potential (GWP): 100 Jahre – Bewertungsmethode: IPCC 2013 Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Ergebnis der THG-Bilanz 2024) zu finden.
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Im Rahmen von Scope 2 emittierte SWICA 233 Tonnen CO₂e. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Ergebnis der THG-Bilanz 2024) zu finden.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Im Rahmen von Scope 3 emittierte SWICA 4 152 Tonnen CO₂e. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Ergebnis der THG-Bilanz 2024) zu finden.

GRI Standard		Offenlegung
305-4	Intensität der THG-Emissionen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Ergebnis der THG-Bilanz 2024)
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Im Berichtsjahr 2024 hat SWICA im Vergleich zum Basisjahr 2021 840 Tonnen CO ₂ Treibhausgas-emissionen mehr emittiert.
		Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 – Ergebnis der THG-Bilanz 2024) 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 unbefristeten Arbeitsverhältnis und einem Beschäftigungsgrad von unter 40 Prozent fallen nicht unter den Geltungsbereich des Vergütungsreglements.
		→ GAV
401-3	Elternzeit	Frischgebackene Mütter erhalten 16 Wochen und Väter vier Wochen Mutterschaftsurlaub bzw. Urlaub des anderen Elternteils. Bei Adoptionen werden vier Wochen Urlaub gewährt.
		→ Tabelle 401-3
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.

GRI Standard		Offenlegung
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. 62 – 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
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 62 – Für das Team)
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	SWICA hat einen Prozess zur Notfallorganisation innerhalb des Unternehmens implementiert.
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	– Die Anzahl und die Rate der arbeitsbedingten Verletzungen betragen 7 bzw. 0,36, wobei Stürze und Ausrutschen am häufigsten vorgekommen sind. – Die Anzahl gearbeiteter Stunden beträgt 3 865 465. – Die Rate wurde auf der Grundlage von 200 000 gearbeiteten Stunden berechnet.
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Die SWICA-Mitarbeitenden üben Bürotätigkeiten aus. Gesundheit im Job bedeutet, dass sich die Mitarbeitenden auf faire Arbeitsbedingungen verlassen können: – Einen sicheren 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 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.

GRI Standard		Offenlegung
AUS- UND WEITERBILDUNG		
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	Im Jahr 2024 standen den Mitarbeitenden 444 Fachausbildungsmodule, 39 Führungsausbildungselemente und 216 E-Learnings zur Verfügung, die sie während der Arbeitszeit absolvieren konnten. Insgesamt wurden 397 Fachausbildungsmodule und 34 Führungsausbildungselemente durchgeführt. Externe Weiterbildungen unterstützten wir mit CHF 470.– pro Vollzeitstelle. Darüber hinaus bot SWICA 57 jungen Menschen eine Lehrstelle in einem von vier unterschiedlichen Berufen an.
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).
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
POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
415-1	Parteispenden	SWICA entrichtet keine Parteispenden. 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. 17)
416-2	Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	→ SWICA-Strategie (GB, S. 17)

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 %
WorkMed AG	Die Gesellschaft bezweckt die Erbringung von medizinischen Dienstleistungen im Gesundheitswesen.	Aktiengesellschaft	55 %
PureSana AG	Die Gesellschaft bezweckt die Beratung und Vermittlung von Versicherungsprodukten in der Schweiz.	Aktiengesellschaft	51 %
Telehealth Services	Die Gesellschaft bezweckt die Bereitstellung von digitalen Anwendungen und die Erbringung von medizinischen Dienstleistungen im Gesundheitswesen.	Aktiengesellschaft	49 %
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	16,7 %
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 %
AD Swiss Net	Die Gesellschaft bezweckt die Erbringung von Dienstleistungen wie Beratung, Konzeption, Design, Entwicklung, Integration, Betrieb, Support und Wartung von digitalen Anwendungen im Gesundheitswesen.	Aktiengesellschaft	15,98 %
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 %

2-7a Gesamtzahl der Beschäftigten

Berichtszeitraum (Headcount) 2024 per 31.12.2024

Nach Geschlecht	Weiblich	Männlich	Total
Anzahl Mitarbeitende	1 448	815	2 263
Anzahl fest angestellte Mitarbeitende	1 371	756	2 127
Anzahl befristet angestellte Mitarbeitende	77	59	136
Anzahl Mitarbeitende im Stundenlohn	43	19	62
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	786	689	1 475
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	662	126	788

2-7b Beschäftigungsstruktur

Berichtszeitraum (Headcount) 2024 per 31.12.2024

Nach Region	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich	VR	Total
Anzahl Mitarbeitende	159	76	140	207	103	192	1 081	297	8	2 263
Anzahl fest angestellte Mitarbeitende	147	74	126	197	94	179	1 025	277	8	2 127
Anzahl befristet angestellte Mitarbeitende	12	2	14	10	9	13	56	20	0	136
Anzahl Mitarbeitende im Stundenlohn	3	1	4	4	4	3	35	8	0	62
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	101	53	85	173	70	134	626	225	8	1 475
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	59	23	55	34	33	58	454	72	0	788

2-28 Mitgliedschaften

Stand: 31.12.2024

Mitglied bei	Zweck	Positionen	Bemerkungen
Santésuisse → Link	– 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)	– Reto Dahinden: Mitglied Vorstand – Verschiedene SWICA-Mitarbeitende in Milizgremien	
SVV → Link	– Branchenverband der Privatversicherer (SWICA: Krankenzusatzversicherung, Krankentaggeld, Unfallversicherung) – Die Schweizer Privatversicherungsversicherungsbranche schafft für ihre Kundinnen und Kunden Handlungsspielräume. Dadurch ermöglicht sie wirtschaftliche und gesellschaftliche Innovationen und Entwicklungen.	– Reto Dahinden: Mitglied Vorstand – Norbert Reisinger: Mitglied AFR – Andreas Koller: Mitglied AKU – 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.	– 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.	– 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.	– Carlo Conti: Patronatskomitee	

Mitglied bei	Zweck	Positionen	Bemerkungen
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.	– Carlo Conti	
prio.swiss – Der Verband Schweizer Krankenversicherer → Link	prio.swiss ist der Branchenverband der Schweizer Krankenversicherer. Er vertritt mit seinen Mitgliedern praktisch 100 Prozent der Versicherten. Der Name steht für die Priorität des Verbandes, sich im politischen und gesellschaftlichen Dialog für ein qualitativ hochstehendes und nachhaltig finanzierbares Schweizer Gesundheitswesen einzusetzen.	– Reto Dahinden: Mitglied Vorstand	

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) 2024 per 31.12.2024

	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich	Total	Angestellte Fluktuation
Weiblich	18	3	10	18	6	17	75	26	173	11,95 %
Männlich	6	3	7	15	5	10	49	16	111	13,62 %
Total	24	6	17	33	11	27	124	42	284	12,55 %

Eintritte

Berichtszeitraum (Headcount) 2024 per 31.12.2024

	Basel	Bellinzona	Bern	Lausanne	Luzern	St. Gallen	Winterthur	Zürich	Total
Weiblich	20	4	7	4	3	20	98	30	186
Männlich	9	1	6	12	0	4	80	11	123
Total	29	5	13	16	3	24	178	41	309

401-3 Elternzeit

	Weiblich	Männlich
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	1 448	815
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	67	37
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	56	37
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	43	28
Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz	84 %	100 %
Verbleibtrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	72 %	85 %

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

	Stunden
Frauen absolvieren durchschnittlich 2,29 Kurstage	18,32
Männer absolvieren durchschnittlich 3,79 Kurstage	30,32
Total	48,64

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	0	1	1	4
Direktion	0	0	5	17	5	15
Kader	7	8	157	178	59	87
Mitarbeitende	313	128	603	238	256	100
Praktikanten und Lernende	39	41	1	1	0	0

%	<30		30–50		>50	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungsrat	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	25,00 %	75,00 %
Geschäftsleitung	0,00 %	0,00 %	0,00 %	17,00 %	17,00 %	67,00 %
Direktion	0,00 %	0,00 %	12,00 %	40,00 %	12,00 %	36,00 %
Kader	1,00 %	2,00 %	32,00 %	36,00 %	12,00 %	18,00 %
Mitarbeitende	19,00 %	8,00 %	37,00 %	15,00 %	16,00 %	6,00 %
Praktikanten und Lernende	48,00 %	50,00 %	1,00 %	1,00 %	0,00 %	0,00 %

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	Total
A	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
B	–	–	–	–	–	–	101,00 %	–	101,00 %
C	68,00 %	111,00 %	99,00 %	–	–	86,00 %	98,00 %	92,00 %	92,00 %
D	110,00 %	94,00 %	116,00 %	110,00 %	116,00 %	131,00 %	98,00 %	124,00 %	112,00 %
E	97,00 %	90,00 %	105,00 %	100,00 %	89,00 %	104,00 %	100,00 %	100,00 %	98,00 %

SWICA Gesundheitsorganisation

Weil Gesundheit alles ist

Telefon 0800 80 90 80 (7×24 h), [swica.ch](https://www.swica.ch)

SWICA