

GRI-Index

Nachhaltigkeit

GRI-Index

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung von SWICA wurde im Mai 2026 veröffentlicht und beinhaltet das gesamte Geschäftsjahr 2025. Der Bericht wurde in dieser Form das vierte 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, SWICA Health AG, mit einem Direktionsstandort, acht regionalen Standorten, 42 Generalagenturen/Agenturen an 43 Standorten in der Schweiz und einer Geschäftsstelle im Fürstentum Liechtenstein. Falls Angaben nicht die genannten Entitäten umfassen, ist dies entsprechend vermerkt.

Bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von SWICA:

SWICA Gesundheitsorganisation
Unternehmenskommunikation
Römerstrasse 37, 8400 Winterthur

→ [Kontaktformular](#)

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
BIODIVERSITÄT	7
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. 4)
2-1 b	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	→ Corporate Governance (GB, S. 24 ff.) → Anhang der Jahresrechnung (GB, S. 38)
2-1 c	Hauptsitz der Organisation	→ Inhaltsverzeichnis (GB, S. 4)
2-1 d	Betriebsstätten	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	→ Über diesen Bericht (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	→ Über diesen Bericht (PDF, S. 2)
2-3 b	Berichtszeitraum und Berichtszyklus des Konzernabschlusses	→ Über Finanzbericht (GB, S. 55 – Bericht der Revisionsstelle)
2-3 c	Veröffentlichungsdatum	→ Über diesen Bericht (PDF, S. 2)
2-3 d	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	→ Über diesen Bericht (PDF, S. 2)
2-4	Neudarstellung von Informationen	
2-4 a	Erläuterung der Gründe und Auswirkungen	Der vorliegende Bericht wird in dieser Form zum vierten 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 – Wertschöpfungsmodell)
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 2025.

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 31.12.2025 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	150 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 31.12.2025 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 folgende 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 schliesslich 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, Konsulent bei der Anwaltskanzlei Wenger Plattner, war bis 20. Juni 2025 Präsident des Verwaltungsrats. Ab 21. Juni 2025 übernahm Dr. Werner Kübler das Amt des Verwaltungsratspräsidenten. Hinsichtlich Interessenkonflikte existieren 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 und wenn nein, weshalb nicht. Dieses Register wird ebenfalls für die Geschäftsleitung geführt. Beide Register werden der Aufsichtsbehörde BAG offengelegt. Der Finma wird jährlich mittels vorgegebener Geschäftsplanformulare 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 Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Das Risk Management und das 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 geeignet sind, eine objektive Entscheidungsfindung zum Nachteil der Gesellschaft und des Konzerns zu beeinflussen, 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 potenziellen Interessenkonflikt auslösen können. Die Annahme eines Mandats mit Organfunktion, das geeignet ist, einen potenziellen Interessenkonflikt auszulösen, ist vorgängig mit dem Präsidium abzusprechen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats melden zudem potenzielle Interessenkonflikte und rechtliche Verfahren, in denen sie Partei sind und die zu einem Interessenkonflikt führen können, umgehend dem Präsidium und dem Generalsekretariat.

GRI-Standard		Offenlegung
		Der Verwaltungsrat meldet bestehende Interessenkonflikte der Aufsicht, falls dadurch eine Benachteiligung von Versicherungsnehmerinnen und -nehmern trotz organisatorischer Massnahmen nicht oder nur mit unverhältnismässigem Aufwand verhindert werden kann. Das Generalsekretariat 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.
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Der Reportingprozess des Chief Compliance Officer, des Chief Risk Officer 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, ist 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 Strategiethemen. 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. 1:6.82 b. – 0,6% (CEO) zu +1,4% (Median) → –3 : 7 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 → Bruttolohn auf 100% hochgerechnet – Punkt 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	→ Lagebericht (GB, S. 6) → Nachhaltigkeit (GB, S. 60)
2-23	Politische Verpflichtungen	Der Code of Conduct regelt das Verhalten der Mitarbeitenden und der Organisation (z.B. Anti-Korruption und weitere Verpflichtungen).
2-24	Einbettung der politischen Verpflichtungen	→ Corporate Governance (GB, S. 24)
2-25	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	SWICA betreibt ein mehrstufiges Beschwerdemanagementsystem und adressiert damit die Stakeholdergruppen «Kunden» und «Partner».

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 denen sich das gesamte Unternehmen ausrichtet. Er 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)
BIODIVERSITÄT		
101-1	Ansatz für den Erhalt von biologischer Vielfalt	SWICA berücksichtigt in der Anlagestrategie ESG-orientierte Anlageentscheide, inklusive im Kontext von Immobilienprojekten die Umsetzung von Biodiversitätsmassnahmen.
101-2	Management der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt	Im Berichtsjahr unterstützte SWICA ihren Partner WWF bei der Renaturierung von Moorflächen und bei der Umstellung hin zu regenerativer Bodennutzung. → Über SWICA (Terra Vital)
WIRTSCHAFT		
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	→ Finanzen (GB, S. 31) → Nachhaltigkeit (GB, S. 60 ff.)
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
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 2025 – Erneuerbar: 1770 263,98 kWh – Konventionell: 0 kWh Total Wärmeenergieverbrauch 2025 – Heizöl: 0 kWh – Erdgas: 205 904,76 kWh – Fernwärme: 229 285,52 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 1130 kWh pro Mitarbeitendem 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 Mitarbeitende und Mitarbeitenden → GRI 302-3 oder auf die Intensität der totalen Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitende und Mitarbeitenden → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 ff. – Treibhausgasbilanz) , die für SWICA aussagekräftig ist.
EMISSIONEN		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Im Rahmen von Scope 1 emittierte SWICA 195 Tonnen CO₂e. Die Klimabilanz wurde von der Stiftung myclimate quantifiziert: – Emissionsfaktoren: ecoinvent 3,8, 3,9, 3,10, myc EF – Global Warming Potential (GWP): 100 Jahre – Bewertungsmethode: IPCC 2021 (GWP 100a) Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 ff. – Ergebnis der THG-Bilanz 2025) zu finden.
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Im Rahmen von Scope 2 emittierte SWICA 181 Tonnen CO₂e. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 ff. – Ergebnis der THG-Bilanz 2025) zu finden.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Im Rahmen von Scope 3 emittierte SWICA 3212 Tonnen CO₂e aus dem Kontext des eigenen Betriebs. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 ff. – Ergebnis der THG-Bilanz 2025) zu finden.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	→ Nachhaltigkeit (GB, S. 68 ff. – Ergebnis der THG-Bilanz 2025)
305-5	Senkung der THG-Emissionen	SWICA hat 2025 228 Tonnen CO₂e Treibhausgasemissionen weniger im Vergleich zum Basisjahr 2021 emittiert. Weitere Details sind im Kapitel → Nachhaltigkeit (GB, S. 68 ff. – Ergebnis der THG-Bilanz 2025) zu finden.

GRI-Standard		Offenlegung
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	Mütter erhalten 16 Wochen und Väter 4 Wochen Urlaub nach der Geburt. 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 Previtär, die von Arbeitssicherheit Schweiz zur Verfügung gestellt wird. SWICA dokumentiert das gesamte betriebliche Sicherheitssystem im Previtär. Mit dieser Lösung werden sämtliche Mitarbeitende, Aktivitäten und Arbeitsplätze von SWICA abgedeckt.
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Jeder Standort von SWICA verfügt über einen Sicherheitsbeauftragten. Dieser führt innerhalb von Previtär 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.
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 «Friendly Work Space» trägt.

GRI-Standard		Offenlegung
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 Ersthelfende – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei SWICA (E-Learning) – Reanimation – Basic Life Support (BLS-AED) – SRC-Richtlinien 2021-SWICA (E-Learning) – Veranstaltungen rund um das Thema Resilienz
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	→ 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.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	– Die Anzahl und die Rate der arbeitsbedingten Verletzungen betragen 4 bzw. 0,0004, wobei Stürze und Ausrutschen am häufigsten vorgekommen sind. – Die Anzahl gearbeiteter Stunden beträgt 3 728 676. – 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 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 2025 standen den Mitarbeitenden 637 Fachausbildungsmodule, 34 Führungsausbildungselemente und 221 E-Learnings zur Verfügung, die sie während der Arbeitszeit absolvieren konnten. Insgesamt wurden 454 Fachbildungsmodule und 19 Führungsausbildungselemente durchgeführt. Externe Weiterbildungen unterstützen wir mit 515 Franken im Jahr pro Vollzeitstelle. Darüber hinaus bot SWICA 62 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	99,9% (0,1% 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 von SWICA sind darauf ausgerichtet, dass ihre Versicherten gesund bleiben, gesund werden oder mit einer Einschränkung möglichst gut leben können. → 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 Beratung im Versicherungswesen.	Aktiengesellschaft	100 %
WorkMed AG	Die Gesellschaft bezweckt die Erbringung von medizinischen Dienstleistungen im Gesundheitswesen.	Aktiengesellschaft	54 %
PureSana AG	Siehe Bemerkung im Konzernabschluss	Aktiengesellschaft	51 %
Telehealth Services AG	Die Gesellschaft bezweckt die Erbringung digitaler Anwendungen und medizinischer 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	14,3 %
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	18 %
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	16 %
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) 2025 per 31.12.2025

Nach Geschlecht	Weiblich	Männlich	Total
Anzahl Mitarbeitende	1 394	797	2 191
Anzahl fest angestellte Mitarbeitende	1 325	738	2 063
Anzahl befristet angestellte Mitarbeitende	69	59	128
Anzahl Mitarbeitende im Stundenlohn	36	21	57
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	767	675	1 442
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	627	122	749

2-7b Beschäftigungsstruktur

Berichtszeitraum (Headcount) 2025 per 31.12.2025

Nach Region	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + GD	VR	Total
Anzahl Mitarbeitende	262	191	210	328	1 192	8	2 191
Anzahl fest angestellte Mitarbeitende	245	179	196	301	1 134	8	2 063
Anzahl befristet angestellte Mitarbeitende	17	12	14	27	58	0	128
Anzahl Mitarbeitende im Stundenlohn	3	1	9	14	30	0	57
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	171	140	175	239	709	8	1 442
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	91	51	35	89	483	0	749

2-28 Mitgliedschaften

Stand: 31.12.2025

Mitglied bei	Zweck	Positionen	Bemerkungen
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 des Vorstands	
Santésuisse → Link	– Santésuisse ist die führende Dienstleistungsorganisation der Gesundheitsbranche. – Verschiedene Tochtergesellschaften, in denen SWICA auch vertreten ist (Sasis, Tarifsuisse, SBV)	– Reto Dahinden: Mitglied Verwaltungsrat – Verschiedene SWICA- Mitarbeitende in Milizgremien	
SVV → Link	– Branchenverband der Privatversicherer (SWICA: Krankenzusatzversicherung, Krankentaggeld, Unfallversicherung)	– Reto Dahinden: Mitglied Vorstand – Norbert Reisinger: Mitglied AFR – Andreas Koller: Mitglied AKU – Verschiedene SWICA- Mitarbeitende in Milizgremien	
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.	– Rona Bolliger: Mitglied	Mitgliederbeitrag Leiterin Public Affairs (CHF 400.–/Jahr)

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	Basis	0,0%	4,7%	7,3%	8,7%	10,3%	10,3%
		Standard	0,0%	6,7%	9,3%	10,95%	12,8%	12,8%
		Standard plus	0,0%	8,7%	11,3%	13,3%	15,3%	15,3%
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) ohne Befristete und Lernende 2025 per 31.12.2025

	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + GD	Total	Angestellte Fluktuation
Weiblich	38	16	16	35	102	207	14,85%
Männlich	21	6	13	18	46	104	13,05%
Total	59	22	29	53	148	311	14,19%

Eintritte

Berichtszeitraum (Headcount) 2025 per 31.12.2025

	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + GD	Total
Weiblich	33	14	24	36	87	194
Männlich	13	8	20	23	54	118
Total	46	22	44	59	141	312

401-3 Elternzeit

	Weiblich	Männlich
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	1394	797
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	73	25
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	64	25
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	44 von 67	34 von 39
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	88%	100%
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	66%	87%

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

	Stunden
Frauen absolvieren durchschnittlich 2.05 Kurstage	22 912
Männer absolvieren durchschnittlich 2.08 Kurstage	13 244
Total	36 156

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	6	17	5	15
Kader	4	6	158	183	60	76
Mitarbeitende	283	127	579	227	257	95
Praktikanten und Lernende	38	38	1	2	0	0

%	<30		30–50		>50	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungsrat	0%	0%	0%	0%	25%	75%
Geschäftsleitung	0%	0%	0%	100%	20%	80%
Direktion	0%	0%	26%	74%	25%	75%
Kader	40%	60%	46%	54%	44%	56%
Mitarbeitende	69%	31%	72%	28%	73%	27%
Praktikanten und Lernende	50%	50%	33%	67%	0%	0%

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

Stufe	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + GD	Total
A	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A1	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A2	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B	0%	0%	0%	0%	103%	103%
C	88%	92%	90%	90%	96%	96%
D	100%	94%	96%	102%	96%	96%
E	98%	93%	97%	101%	101%	100%

Lesebeispiel: Das Grundgehalt von Frauen in der Direktion ist im Durchschnitt 3% höher als das der Männer

Rund um die Uhr für Sie da

 **24h** 24h Kundenservice
+41 58 800 99 33

SWICA Gesundheitsorganisation
Römerstrasse 37
8400 Winterthur, Schweiz
swica.ch

SWICA